



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชน
ในอำเภอเมือง จังหวัดเลย

The Development a Corruption Prevention Model for Future Search
Conference of People in Muang District, Loei Province

โดย

นายศตวรรษ สงกาพันธ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610761015



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชน
ในอำเภอเมือง จังหวัดเลย

The Development a Corruption Prevention Model for Future Search
Conference of People in Muang District, Loei Province

โดย

นายศตวรรษ สงกาพันธ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610761015

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

The Development a Corruption Prevention Model for Future Search
Conference of People in Muang District, Loei Province

By

Mr. Satawat Songkaphan

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Loei Buddhist College

B.E. 2561

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University
MCU RS 610761015

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานวิจัย:	การพัฒนาารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน ของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเลย
ผู้วิจัย:	นายศตวรรษ สงกาพันธ์
ส่วนงาน:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย
ปีงบประมาณ:	๒๕๖๑
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเลย ” ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมือง จังหวัดเลย ๒) เพื่อพัฒนาารูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๓) วิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ปัญหาการทุจริตเนื่องจากผู้บริหาร มีการลงทุนทางการเมืองโดยใช้เงินเพื่อจูงใจให้ประชาชนเลือกตนเองเข้ามา มีการทุจริตเชิงนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงบประมาณ การสรรหาบุคลากรที่ไม่โปร่งใส มีการจัดสรรไปสร้างแรงจูงใจในการช่วยหาคะแนนเสียง มีการประมาณราคาที่สูงกว่ามาตรฐาน การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำที่เป็นเงินค่าตอบแทน เงินค่า ใช้สอยและเงินค่ารับรอง พิธีการต่างๆ ไร้สูง

๒. การพัฒนาารูปแบบการป้องกันการทุจริตในจังหวัดเลย แม้ว่าค่านิยมในสังคมไทยปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานสังกัดกระทรวงก็ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการทุจริตยึดกฎระเบียบข้อบังคับเป็นรูปแบบในการพัฒนาการป้องกันการทุจริตโดยยึดมั่นในการปฏิบัติงานเป็นส่วนรวม ถือได้ว่าเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งที่เป็นวัฒนธรรมภายในองค์กรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต

๓. องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตเป็นบทบาทของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดกระบวนการทุจริตหรือไม่ทุจริตก็ได้ แต่ก็เพื่อนำมาซึ่งผลประโยชน์ทางการเมืองตามนโยบายของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการสร้างค่านิยมความมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับในทุก ภาคส่วนของสังคม เป็นกฎเกณฑ์กติกาของสังคมในการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

Research Title: The Development a Corruption Prevention Model for Future Search Conference of People in Muang district, Loei Province

Researcher: Mr. Satawat Songkaphan

Department: MahachulalongkornrajavidyalayaUniversity Loei Buddhist College

Fiscal Year: 2561/2018

Research Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

Research "Developing a model to prevent corruption in order to create a joint future of people in Mueang District, Loei Province" The researcher has set up three objectives which are 1) to study the problem of corruption prevention in Mueang District, Loei Province 2) to develop the model Preventing corruption by creating a joint future of people in Mueang District, Loei Province. 3) Analyzing knowledge and forms of fraud prevention by Creating a common future of the people in the city yet.

The results of the research showed that

1. Corruption problem due to management There is political investment by using money to motivate people to choose themselves. There is a policy corruption Procurement Budget management Recruitment is not transparent. Allocated to create incentives to help find votes. There is an estimated price that is higher than standard. Setting a budget for regular expenditures which is a compensation, utility and money for ceremonies

2. The development of a model to prevent corruption in Loei province. Although the values in today's Thai society have changed, government officials or government officials in agencies under the ministry continue to focus on corruption, adhere to rules and regulations as a form of development in preventing corruption by adhering to In working as a whole Considered as a form of culture within the organization. Local government organization Participate in anti-corruption planning with external agencies. Giving people the opportunity to participate in the prevention of fraud

3. Knowledge and forms of fraud prevention are the roles of executives, often having influence on the operations within the local government organization, causing the process of corruption or non-corruption. But mainly to gain political benefits according to the policies of the management. Which creating values, ethics

And professional ethics Promoting good governance concepts that are acceptable to all Sector of society Is the rules and regulations of the society in promoting good governance



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะคณะผู้วิจัยได้รับความเมตตาอนุเคราะห์อันเป็นกำลังใจที่ประกอบด้วยความปรารถนาดีจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและเจ้าหน้าที่จำนวนหลายท่าน และหลายฝ่ายผู้วิจัยขอ ระบุนาม ไว้เพื่อแสดงความ ขอบพระคุณและขอบคุณท่านตามลำดับดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. (สุทิพย์ อากาศโร) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ ต่อข้าพเจ้าที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ก้าวสู่วงการวิจัย ของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์เป็นครั้งแรก โดยให้คำชี้แนะ นับตั้งแต่การนำเสนอหัวข้อการวิจัยจนทำให้โครงการวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมองเห็น ช่องทางในการวิจัยเป็นอย่างดี จนสามารถดำเนินการเขียนงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พระมหาชุตีภัก อภินนโท ผู้อำนวยการส่วนงานวางแผนส่งเสริมการวิจัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ต่อข้าพเจ้าเสมอมา คอยติดตามถามไถ่ ความก้าวหน้าของงานวิจัยเสมอมา เปี่ยมไปด้วยความหวังดีเสมอ และเจ้าหน้าที่ประจำสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ทุกท่านที่ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดี ในการติดต่อและประสานงานในด้านต่าง ๆ ทำให้ได้การติดต่อประสานงานเกี่ยวกับงานวิจัยทุกขั้นตอนของข้าพเจ้ามีความราบรื่นและผ่านไปด้วยดี

นายศตวรรษ สงกาพันธ์ และคณะ

๓๐ เมษายน ๒๕๖๓

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ ๑	
บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๓
๑.๓ ปัญหาการวิจัย.....	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย.....	๓
๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	๔
๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	๕
บทที่ ๒	
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๖
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทุจริต.....	๖
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	๑๘
๒.๓ แนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม.....	๒๒
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างอนาคตร่วมกัน.....	๒๖
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างอนาคตร่วมกัน.....	๓๐
๒.๖ ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย.....	๓๔
๒.๗ การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๕๖
บทที่ ๓	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	๖๖
๓.๑ รูปแบบการวิจัย.....	๖๖
๓.๒ พื้นที่การวิจัย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๖๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	๗๐
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๗๑

๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๗๒
๓.๕.๑	การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	๗๒
๓.๕.๒	การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	๗๒
บทที่ ๔	ผลการศึกษาวิจัย.....	๗๕
๔.๑	ปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมืองเลย.....	๗๕
๔.๑.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของประชากร.....	๗๕
๔.๑.๒	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติการป้องกันการทุจริต.....	๗๗
๔.๑.๓	ผลการวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต.....	๗๘
๔.๒	การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยสร้างอนาคตร่วมกันของ ประชาชน.....	๘๐
๔.๓	ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ.....	๘๓
๔.๓.๑	ปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมือง จังหวัดเลย.....	๘๓
๔.๓.๒	การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยสร้างอนาคตร่วมกัน ของประชาชน.....	๘๗
๔.๓.๓	วิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยสร้าง อนาคตร่วมกันของประชาชนในจังหวัดเลย.....	๙๐
๔.๓.๔	วิเคราะห์การจำแนกปัญหาทั่วไปและแนวทางการป้องกันการ ทุจริต.....	๙๒
๔.๔	องค์ความรู้จากการวิจัย.....	๙๕
บทที่ ๕	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	๙๖
๕.๑	สรุปผลการวิจัย.....	๙๖
๕.๑.๑	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	๙๖
๕.๑.๒	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	๙๗
๕.๒	อภิปรายผล.....	๙๘
๕.๓	ข้อเสนอแนะ.....	๑๐๑
บรรณานุกรม	๑๐๓
ภาคผนวก	๑๑๒
ผนวก ก	เครื่องมือการวิจัย.....	๑๑๓
ผนวก ข	หนังสือขอลงพื้นที่/สัมภาษณ์.....	๑๒๐

สารบัญตาราง

ตารางที่

๓.๑ จำนวนประชากรที่ใช้ในการแจกแบบสอบถาม.....	๖๙
๔.๑ จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของประชากร.....	๗๕
๔.๒ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติการป้องกัน การทุจริต.....	๗๗
๔.๓ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้เกี่ยวกับการ ป้องกันการทุจริต.....	๗๘
๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการป้องกัน การทุจริตในหน่วยงาน.....	๘๐



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งมีผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์นั้น แม้จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างมากมาตาม แต่ก็ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคมแบบขาดทิศทางซึ่งนำไปสู่การทำลายโครงสร้างพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่ดีของชุมชน ซึ่งมีผลทำให้เกิดปัญหาสังคมและการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ ตามมา ใช้วิธีการหลากหลายปรากฏให้เห็นมากมายจนทำให้นำไปสู่การแพร่กระจายของการทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบใหม่ซึ่งเป็นลักษณะการทุจริตขององค์กรปกครองในส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีของยุคการสื่อสารแบบไร้พรมแดน

การกระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นเชิงนโยบายที่หลากหลายต่าง ๆ นา ๆ เกิดเป็นปัญหาสำคัญของประเทศซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นและมีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงและความสงบสุขของประชาชนเป็นอย่างมาก รัฐบาลทุกยุคทุกสมัย มีนโยบายที่จะรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองโดยพยายามขจัดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันให้หมดสิ้นไปโดยมอบหมายภารกิจในการป้องกันการทุจริตไว้ที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปราบปรามการทุจริตภายในประเทศ ซึ่งปัจจุบันสภาพการทุจริตมีการพัฒนาโดยตลอดทำให้หน่วยงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ต้องพยายามพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการป้องกันการทุจริตแต่เนื่องจากสภาพของสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนมากขึ้นทำให้หน้าที่ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แยกแขนงออกไปมากมาย

นอกจากหน้าที่ในการป้องกันการทุจริตที่สังคมคิดว่ามีความเชื่อมั่นในระดับหนึ่งแล้วแต่ยังมีสังคมส่วนใหญ่มองว่าการป้องกันการทุจริตไม่สามารถลดลงถึงระดับที่สังคมยอมรับได้ การป้องกันการทุจริตในอดีตนั้นถือว่าเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยตรง ซึ่งมีการใช้ยุทธวิธีแบบจารีตประเพณี โดยการออกตรวจท้องที่ ตู๋ยาม ตั้งจุดตรวจ และระดมกำลังออกป้องกัน ปราบปรามการทุจริตในพื้นที่แต่ผลปรากฏว่าความพยายามดังกล่าวนั้นได้ผลสำเร็จเพียงระดับหนึ่งซึ่งยังไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมเนื่องจากขบวนการทุจริตได้เพิ่มกระบวนการเรียนรู้การกระทำผิดบรรทัดฐานสังคมและมีการพัฒนารูปแบบของการทุจริตอยู่ตลอดเวลา ทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความ

เกี่ยวข้องเพียงตามลำพังนั้นไม่สามารถใช้วิธีการดังกล่าวให้บรรลุผลได้ โดยยังขาดข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการกระทำความผิดของคนร้ายและวิธีการของผู้กระทำความผิดต่อความมั่นคงของชาติมักจะซ่อนเร้นแอบแฝงมาในเชิงนโยบายจึงยากที่จะตรวจสอบ

จากสภาพปัญหาการทุจริตต่อหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันการป้องกันการทุจริตจึงไม่สามารถดำเนินงานได้โดยหน่วยงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเพียงอย่างเดียวจำเป็นต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต ซึ่งแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในยุคปัจจุบันได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงพยายามดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐรวมทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำเองมีความสำคัญต่อผลสำเร็จในการป้องกันการทุจริตในระดับที่สังคมยอมรับได้ต่อมารัฐบาลได้กำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยการเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต โดยให้มีบทบาทในการตรวจสอบสอดส่องดูแลเป็นหูเป็นตาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

นอกจากนี้ยังมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ว่าด้วยเรื่องความมั่นคงและเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้กับสังคมมีความสงบสุขโดยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเน้นด้านชุมชนมวลชนสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตซึ่งการทุจริตเป็นปัญหาสาธารณะที่สร้างปัญหาต่อการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชนผู้ทุจริตมากที่สุดซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์อย่างหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ไม่ว่าการทุจริตเกี่ยวกับชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน ซึ่งจะมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ที่มีความเจริญสูงหรือมีความหนาแน่นของประชากรมากถ้าหากประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตจะทำให้สภาพปัญหาและความรุนแรงของการทุจริตทวีความรุนแรงมากขึ้นยากต่อการแก้ไข การป้องกันการทุจริตเป็นหน้าที่ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติโดยตรงซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ที่มีหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความมั่นคงภายในประเทศแต่การที่สร้างความสงบสุขภายในชุมชนได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันการทุจริตทำให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต้องปรับบทบาทของตนเองเพื่อสร้างความศรัทธาต่อประชาชนให้ประชาชนมีทัศนคติที่มีต่อองค์กรและพร้อมที่จะช่วยเหลือให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจขององค์กรในฐานะพลเมืองดี เพื่อรักษาความสงบสุขในชุมชนให้มีความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ

เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าปัญหาที่เกิดจากการทุจริตเป็นปัญหาหนึ่งที่สร้างความเดือดร้อนและความวิตกกังวลของประชาชนเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐประกอบกับความทุกข์ที่เกิดจากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทำให้การดำรงชีวิตไม่มีความสุข โดยเฉพาะอำเภอเมืองเป็นพื้นที่ที่พบปัญหาดังกล่าวมีสถิติค่อนข้างสูงซึ่งปัญหาการทุจริตจัดอยู่ในอันดับต้น ๆ ของจังหวัดเลย จากการได้พูดคุยและสอบถามในเบื้องต้นประชาชนต่างมีความคิดเห็นที่ต้องใช้มาตรการป้องกันตนเองเพราะว่าถ้ารอเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานรับผิดชอบไม่สามารถเข้ามาดูแล ป้องกันได้ทั่วถึง ทุกคนในพื้นที่จึงคิดหาวิธีการป้องกันตนเองและครอบครัวแต่ได้ทราบจากคำบอกเล่าประชาชน

ยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าปัจจุบันประชาชนในอำเภอเมือง มีวิธีการแก้ปัญหาการป้องกันการทุจริตทั้งในส่วนครอบครัว ชุมชนมากน้อยเพียงใดและนำเสนอวิธีการต่าง ๆ ในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงโดยสร้างโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาวิธีการการป้องกัน และดูแลอย่างมีระบบโดยการพัฒนาต่อยอดให้ได้รูปแบบการพัฒนาที่สมบูรณ์ เพื่อที่จะนำรูปแบบการป้องกันการทุจริตจากฐานความคิดที่พบเห็นจากเหตุการณ์จริงในชีวิตประจำวันในพื้นที่ที่อยู่อาศัยและส่งผลต่อการนำรูปแบบประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมือง จังหวัดเลย
๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเลย
๓. เพื่อวิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑. การป้องกันการทุจริตในอำเภอเมือง จังหวัดเลย
๒. การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตของประชาชนในจังหวัดเลย
๓. องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตของประชาชนในจังหวัดเลย

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

พื้นที่ในการวิจัยศึกษา คือ พื้นที่ในอำเภอเมือง จังหวัดเลย ทั้งหมดมีจำนวน ๑๔ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลกุดป่อง ตำบลเมือง ตำบลนาอ้อ ตำบลกกคู่ ตำบลน้ำหมาน ตำบลเสี้ยว ตำบลนาอาน ตำบลนาโป่ง ตำบลนาดินดำ ตำบลน้ำสวย ตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลนาแหม ตำบลศรีสองรัก และตำบลกกทอง

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ด้านเนื้อหาและเอกสาร ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการป้องกันยาเสพติดและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา คำบรรยาย เอกสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่าง ๆ การสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านการให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗๐ คน ดังต่อไปนี้

ตัวแทนจาก อำเภอเมือง จังหวัดเลย ทั้งหมดมีจำนวน ๑๔ ตำบล ประกอบด้วย ตำบล กุดป่อง ตำบลเมือง ตำบลนาอ้อ ตำบลกกตู ตำบลน้ำหมาน ตำบลเสี้ยว ตำบลนาอาน ตำบลนาโป่ง ตำบลนาดินดำ ตำบลน้ำสวย ตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลนาแหม ตำบลศรีสองรัก และตำบลกกทอง

ตัวแทนผู้นำชุมชน	จำนวน ๑๐ คน
ตัวแทนอาสาสมัคร	จำนวน ๑๐ คน
ตัวแทนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง	จำนวน ๑๐ คน
ตัวแทนภาคประชาชน	จำนวน ๕ คน

รวมทั้งหมด ๓๕ คน และการจัดการสนทนากลุ่ม จำนวน ๒๐ คน ได้แก่ ผู้นำชุมชนในพื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ พื้นที่ในอำเภอเมือง จังหวัดเลย ทั้งหมดมีจำนวน ๑๔ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลกุดป่อง ตำบลเมือง ตำบลนาอ้อ ตำบลกกตู ตำบลน้ำหมาน ตำบลเสี้ยว ตำบลนาอาน ตำบลนาโป่ง ตำบลนาดินดำ ตำบลน้ำสวย ตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลนาแหม ตำบลศรีสองรัก และตำบลกกทอง

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

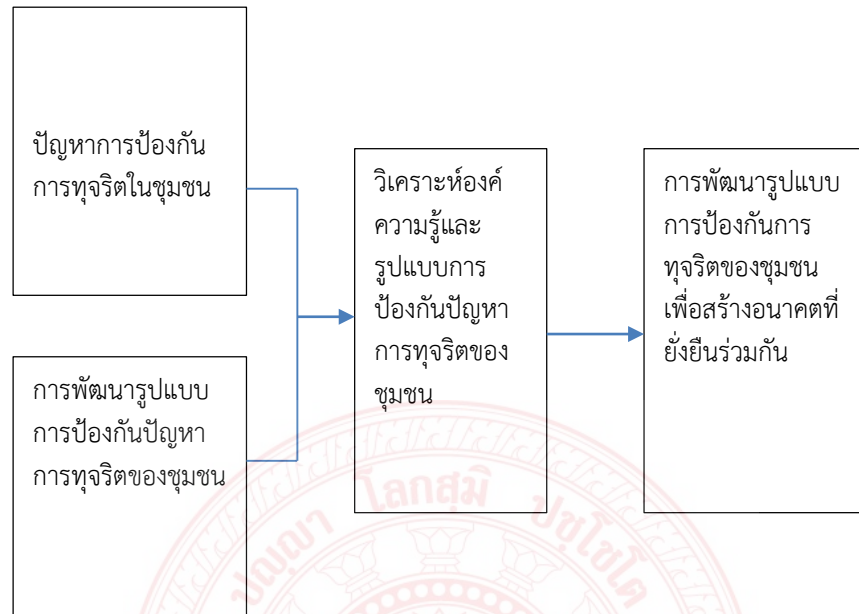
การพัฒนาารูปแบบ หมายถึง แนวทางสำหรับการพัฒนาการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่รับผิดชอบของส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการบูรณาการ การสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้รู้ถึงรูปแบบการพัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืนร่วมกัน

การป้องกันการทุจริต หมายถึง การปกป้องการใช้อำนาจที่ได้มาหรือการใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ในทางมิชอบ เพื่อประโยชน์ต่อ ตนเอง ครอบครัว เพื่อน คนรู้จัก หรือประโยชน์อื่นใดอันมิควรได้ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์ของผู้อื่น การทุจริตอาจเกิดได้หลายลักษณะ เช่น การติดสินบนเจ้าพนักงานด้วยการให้หรือการรับสินบนทั้ง ที่เป็นเงินและสิ่งของ การมีผลประโยชน์ทับซ้อน การฟอกเงิน การยกยอก การปกปิดข้อเท็จจริง การขัดขวางกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เป็นการกระทำที่มีจุดมุ่งหมาย ที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย การบริหารงานของรัฐ หรือ การเลือกผู้นำรัฐบาล และการกระทำนั้นต้องเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจซึ่งอาจเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ และเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นไปโดยสมัครใจซึ่งสมาชิกในสังคมมีส่วนร่วม โดยตรงหรือโดยอ้อม ในการเลือกผู้ปกครองประเทศการกำหนดนโยบายสาธารณะ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งติดตามข่าวสาร การอภิปราย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเข้าร่วมประชุม การบริจาคเงินและการติดต่อกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

การสร้างอนาคตร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่เพื่อทำความเข้าใจในสถานการณ์ในอดีตและปัจจุบันที่มีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะมีผลกระทบในอนาคต เพื่อเสนอภาพรวมของสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นอยู่ ซึ่งจะมีการลงมติและสร้างพันธสัญญาในการมีวิสัยทัศน์ให้เป็นเรื่องของอนาคตร่วมกันเพื่อรวบรวมแนวคิด ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐาน แผนปฏิบัติการ ที่จะใช้ในการสร้างอนาคตร่วมกันที่ชัดเจนตามแผนงานที่ได้ตั้งไว้

๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๗ ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

๑. ประชาชนในพื้นที่ได้รับรู้และสามารถป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเลย
๒. ประชาชนในพื้นที่สามารถนำรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเลยไปใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม
๓. ประชาชนในพื้นที่ได้ออกความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันในอำเภอเมืองเลย

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้จะกล่าวถึงหลักแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมและการป้องกันอาชญากรรม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ โดยเฉพาะข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องทางด้านหลักการบริหารและการพัฒนาทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักการบริหารของผู้นำท้องถิ่น โดยใช้เอกสารต่างๆที่ปรากฏขึ้นมาเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนได้นำเอาข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงข้อมูลเชิงลึกในการสัมภาษณ์เพื่อมาเป็นข้อมูลในการเทียบเคียงของผู้วิจัยในการลงภาคสนาม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นลำดับหลักการบริหารและรูปแบบการป้องกันการทุจริตของผู้นำในจังหวัดเลย ผู้วิจัยจึงจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยเพื่อง่ายต่อการศึกษาตามหัวข้อละเอียดที่จะกล่าวในลำดับต่อไป

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทุจริต
- ๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- ๒.๓ แนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม
- ๒.๔ แนวคิดและเทคนิคการสร้างอนาคตร่วมกัน
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างอนาคตร่วมกัน
- ๒.๖ ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย
- ๒.๘ การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทุจริต

อาชญากรรมคอปกขาว (White Collar Crime) หมายถึงอาชญากรรมที่ผู้กระทำผิดเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี มีอำนาจ และได้ใช้ตำแหน่งและอำนาจที่ตนครองอยู่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบให้แก่ตนเองและพรรคพวก ซึ่งผลประโยชน์นั้นอาจมีรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นเงินทอง สิ่งของ หรือเป็นการกระทำที่ให้ประโยชน์ที่แปรรูปได้ เช่น ความสะดวกสบาย ที่มีคนบริการให้ในลักษณะที่เรียกว่า “การทุจริตคอร์รัปชัน”

อาชญากรรมคอปกขาวจึงถูกเรียกว่าเป็นอาชญากรรมของคนชั้นสูง ในขณะที่อาชญากรรมพื้นฐานเป็นอาชญากรรมของคนชั้นต่ำ อาชญากรรมประเภทนี้จะไม่ใช้กำลังหรือความรุนแรงในการได้มาซึ่งทรัพย์สินและประโยชน์ แต่ก็มุ่งประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบเช่นเดียวกับอาชญากรรมพื้นฐาน

ลักษณะของอาชญากรรมคอปกขาว

๑. คนที่ทำผิดจะมีตำแหน่ง ฐานะ หน้าที่การงานสูงพอที่จะมีอำนาจดำเนินการในทางที่มิชอบได้
๒. การประกอบอาชญากรรมคอปกขาวจะมีความสลับซับซ้อน ซ่อนเร้นจากสายตา และการสังเกตการณ์ของสาธารณชนโดยทั่วไป
๓. อาชญากรจะเป็นผู้รับราชการ รัฐวิสาหกิจ และนักการเมือง ซึ่งเป็นบุคคลที่สังคมยอมรับมีคนคบหาสมาคมด้วยมาก กล่าวได้ว่าอาชญากรกลุ่มนี้มีความรู้ มีการศึกษาดี มีบุคลิกน่าเชื่อถือ
๔. เป็นการกระทำฝ่าฝืนกฎหมายอาญา ละเมิดกฎหมายอาญาที่มีบัญญัติไว้ซึ่งต้องได้รับการพิจารณาลงโทษทางอาญา
๕. ผู้ที่กระทำความผิดจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม และสถานภาพทางการเมืองอยู่ในระดับสูง การที่อยู่ในสถานภาพสูงทำให้ง่ายต่อการกระทำความผิด
๖. ใช้เทคนิคและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพสูงมีเงื่อนไขยุ่งยาก สลับซับซ้อน เป็นการยากแก่การสอบสวนและการพิจารณา
๗. เป็นการกระทำความผิดที่ให้ผลประโยชน์สูง มีวิธีการดำเนินชีวิตอยู่ท่ามกลางพลเมืองดีทั่วไป
๘. การกระทำความผิดลักษณะที่ไม่เป็นการสะท้อนขวัญประชาชนที่เห็นชัดเจนแต่อย่างใด

ปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับการเกิดอาชญากรรมคอปกขาว

การก่ออาชญากรรมคอปกขาว เกิดจากสาเหตุ ดังต่อไปนี้

๑. การประกอบธุรกิจโดยทั่วไปจะมีการแข่งขันการดำเนินธุรกิจต่างๆ ต้องใช้ความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญต้องอาศัยจังหวะและโอกาส ดังนั้น การประสบความสำเร็จจึงมีการฉวยโอกาส ซึ่งบางครั้งต้องกระทำการโดยละเมิดต่อกฎหมาย
๒. ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบธุรกิจทุกประเภทเป็นที่ยอมรับว่ายิ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากเท่าใด ช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์ก็มีการถือความคิดในการพัฒนาการมีเทคโนโลยีขั้นสูงทำให้หาทางหลีกเลี่ยงช่องว่างของกฎหมายได้
๓. ผู้มีตำแหน่งสูงทำให้มีความต้องการทางวัตถุสูง เหตุผลที่ทำการละเมิดกฎหมายเพราะต้องการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจ การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่ดูเทียบกับคนในสังคมชั้นสูง
๔. การแสวงหาผลประโยชน์ของข้าราชการจากการไปติดต่อกับพวกนักธุรกิจ นักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลทำให้มีการรวมตัวช่วยกันประสานการกระทำความผิดเพื่อหวังผลตอบแทนร่วมกัน

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล กล่าวว่า อาชญากรรมชั้นสูงที่ผู้กระทำผิดมียศ มีตำแหน่งมักมีแนวร่วมให้ความช่วยเหลือสนับสนุน แม้การกระทำไม่โหดร้ายรุนแรงโดยพฤติกรรมก็ตาม แต่ผลเสียหายจะตกแก่รัฐบาลและประชาชนจำนวนมาก ความไม่สุจริตของข้าราชการกลุ่มนี้จึงเป็นการกระทำต่อประเทศชาติ เป็นการฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือเรียกสั้นๆ ว่า การคอร์รัปชัน^๑

ความหมายของคอร์รัปชัน

คอร์รัปชัน เป็นการกระทำที่ไม่สุจริตโดยใช้อำนาจหรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนเอง รวมถึงการเลือกที่รักมักที่ชัง การสนิทสนมฉันทพิน้อง การเรียกรับสืบบน ฉ้อราษฎร์บังหลวง การใช้ระบบอุปถัมภ์ และความอยู่ดีธรรมอื่นๆ ที่ข้าราชการหรือบุคคลอื่นได้ใช้เป็นเครื่องมือในการลิดรอนความเป็นธรรมและความถูกต้องตามกฎหมาย ของสังคม^๒

คอร์รัปชันเป็นการฉ้อราษฎร์บังหลวง คดโกง ทุจริตอย่างกว้างขวาง ส่วนมากใช้ในเรื่องทุจริตและการไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่ในวงราชการ^๓

การฉ้อราษฎร์ หมายถึง การเบียดบังเอาผลประโยชน์ของราษฎร์ไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ส่วนการบังหลวง หมายถึง การกระทำด้วยวิธีหนึ่งวิธีใดที่นำเอาผลประโยชน์จากราชการไปใช้ส่วนตัว หรือการเบียดบังของหลวงไปเป็นสมบัติของตน การฉ้อราษฎร์บังหลวงครอบคลุมไปถึงการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว การเอาของราชการไปใช้ส่วนตัว การเลือกที่รักมักที่ชัง การกินสินบน^๔

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การคอร์รัปชันไม่ได้หมายความว่าเฉพาะการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์โดยไม่สุจริตเท่านั้น แต่ยังหมายความกว้างไปถึงพฤติกรรมที่ผิดศีลธรรม ไม่เหมาะสมและไม่มีความยุติธรรมด้วย^๕

Webster's Dictionary ได้อธิบายคำว่า คอร์รัปชันไว้ ดังนี้

๑. เป็นการกระทำที่ขัดต่อความความซื่อสัตย์ คุณธรรมความดีเพื่อศีลธรรม
๒. เป็นการกระทำผิดทำนองคลองธรรม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมาย เนื่องจากเหตุที่มาจากการให้สินบนหรืออามิสสินจ้างนาาประการ
๓. เป็นการกระทำที่ถือว่าไม่บริสุทธิ์หรือไม่เหมาะสม^๖

Herman Finer กล่าวถึง การใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจในทางที่มิชอบของข้าราชการแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท

๑. ไม่ได้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

^๑ นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, อาชญากรรมการป้องกันการควบคุม, (นนทบุรี: พรทิพย์การพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒๕.

^๒ ณรงค์ เสียงประชา, วิทยาศาสตร์สังคม: ความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม. (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๗.

^๓ เปลื้อง ณ นคร, พจนะ - สารานุกรมฉบับทันสมัย, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๘), หน้า ๑๔๙.

^๔ ณัจฉลดา พิชิตบัญชาการ, ปัญหาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๓), หน้า ๑๓๙.

^๕ อ่างแล้ว, อาชญากรรมการป้องกันการควบคุม, หน้า ๖.”

^๖ Webster, N., The Webster's dictionary, (New York: Prentice Hall, 1973), p. 39.

๒. การกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ก่อให้เกิดการสูญเสียแก่ราชการ
 ๓. การกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เกินขอบเขตแห่งอำนาจที่มีอยู่^๗
 Caldwell ได้จำแนกรูปแบบของการคอร์รัปชันไว้ ๔ ประการ ได้แก่

๑. การรับสินบนโดยตรง
 ๒. การที่ข้าราชการร่ำรวยผิดปกติโดยที่ไม่สามารถอธิบายได้ว่าทรัพย์สินที่มีอยู่ได้มา
 อย่างไร
 ๓. การใช้อิทธิพลทางการเมืองและการกดดันเพื่อการปกป้องคุ้มครองการกระทำ
 ของอาชญากร
 ๔. การรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มอาชญากร^๘

การทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานของรัฐ

การทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานของรัฐเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและเป็น
 ปัญหาใหญ่ในหลายประเทศ สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวง
 ราชการเป็นปัญหาสังคมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา
 มาเป็นปัญหาที่บั่นทอนการพัฒนาประเทศและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความเจริญในสังคมและความ
 ผาสุกแก่ประชาชนมาเป็นระยะเวลายาวนาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันสังคมไทยมีความเข้าใจและตระหนัก
 ถึงปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการมากขึ้น แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังคงเกิดขึ้นอย่าง
 กว้างขวาง มีรูปแบบการทุจริตที่เปลี่ยนแปลงและแตกต่างไปจากอดีตมากขึ้น ขยายตัวออกไปในวง
 กว้าง และมีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไข
 ปัญหาการทุจริตในระบอบราชการโดยกำหนดให้มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
 แห่งชาติที่เป็นอิสระและมีอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการกำหนดกลไกต่อต้าน
 การทุจริตที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของรัฐมนตรีและข้าราชการระดับสูง
 รวมทั้งมีการกำหนดให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๕๐,๐๐๐ คน สามารถดำเนินการถอดถอนผู้ดำรง
 ตำแหน่งทางการเมืองออกจากตำแหน่งได้ ต่อมาได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช
 ๒๕๕๐ บัญญัติให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง ยื่นบัญชีแสดงรายการ
 ทรัพย์สินและหนี้สินเมื่อเข้ารับตำแหน่ง พ้นจากตำแหน่ง และกำหนดให้คณะกรรมการ ป.ป.ช.
 ตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงรวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของทรัพย์สินและหนี้สินตามบัญชี
 ที่ยื่นดังกล่าวเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต และกำหนดให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
 ๒๐,๐๐๐ คน มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอให้ถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง รวมทั้ง เน้นเรื่องการ
 กระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of interest) และเพิ่มมาตรการโดยกำหนดให้มี

^๗ Herman, F., *Criminal justice*, (New York: Harcomt brace Jovanovich Publishers, 1987), p. 121-125.

^๘ Caldwell, R. G., *Foundations of Law Enforcement and Criminal justice*, (Indiana: The Bobbs-Merrill, 1977), p. 201.

กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัดชั้นในปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๕) หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่เป็นหน่วยงานหลักของประเทศไทย คือ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งมีภารกิจหลัก คือ (๑) ภารกิจด้านการป้องกันการทุจริต (๒) ภารกิจด้านการปราบปรามการทุจริต (๓) ภารกิจด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้ประสานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตในสังคมไทย ซึ่งเป็นปัญหาที่ยังรากลึกมาเป็นเวลานาน โดยมีสำนักงานป.ป.ช. เป็นหน่วยงานธุรการที่ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ในประเทศที่พัฒนาแล้ว ภาครัฐจะมุ่งเน้นค้นหาแนวทางเทคนิค หรือมาตรการใหม่ ๆ ที่ดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต หรือแม้แต่ในภาคเอกชนก็ได้มีการกำหนดแนวทางให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ โดยได้มีการนำหลักธรรมาภิบาล หรือ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาปรับใช้ในการต่อต้านการทุจริตให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น และถือว่าเป็นเทคนิควิธีการในการบริหารที่ดีเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและแพร่หลายไปทั่วโลก ในปัจจุบันสำนักงาน ป.ป.ช. ได้นำหลักการดังกล่าวมาเชื่อมโยงกับแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งวิธีการหนึ่งในการป้องกันการทุจริตในระบบราชการก็คือการใช้ระบบการตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน^๙

จากปัญหาการทุจริตที่ประเทศต่างๆ กำลังประสบอยู่นี้ มีผู้ที่ศึกษาและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

การทุจริต (Corruption) หมายถึง การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นการกระทำที่ชั่วช้าและฉ้อโกง โดยเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมาย รวมทั้งการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งประชาชนไว้วางใจกระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยการรับหรือยอมรับประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น^{๑๐}

การทุจริต (Corruption) หมายถึง การทำลาย การละเมิดกฎหมายและจริยธรรมรวมถึงการละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องกระทำ^{๑๑}

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๔๘: ๗๕) การทุจริตหรือการฉ้อราษฎร์บังหลวง (Corruption) หมายถึง การผูกขาดอำนาจ หรือรวมอำนาจไว้ที่แหล่งเดียวประกอบกับการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจคนๆ นั้นเป็นสำคัญ ดังนั้น หากที่ใดมีมูลค่ารวมของการผูกขาดและมีการเปิดโอกาสให้ใช้ดุลพินิจมากกว่าความรับผิดชอบหรือการตรวจสอบได้เสียแล้วก็มีโอกาสที่จะเกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้มาก

^๙ ฌภัทร เตโซ และคณะ, แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๕๙), หน้า ๑.

^{๑๐} อีร์ภัทร เสรีรังสรรค์, นักการเมืองไทย: จริยธรรมผลประโยชน์ทับซ้อนการคอร์รัปชันสภาพปัญหาสาเหตุผลกระทบแนวทางแก้ไข, (กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๕๙), หน้า ๕.

^{๑๑} แสวง บุญเฉลิมวิภาส, โครงการแนวคิดทางกฎหมายเพื่อแก้ไขความเสียหายในบริการทางการแพทย์ของอเมริกา, (กรุงเทพมหานคร: มาโรจน์ ขจรไพศาล), ๒๕๕๔, หน้า ๓.

คณะอนุกรรมการศึกษาสาเหตุและวิจัยปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการในคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (๒๕๓๐: ๑๗) การทุจริตในวงราชการ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหรือละเว้นไม่ปฏิบัติกรอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น^{๑๒}

ความประพฤติมิชอบในวงราชการ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหรือละเว้นไม่ปฏิบัติกรอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติของคณะรัฐมนตรีอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งมุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน ไม่ว่าจะการปฏิบัติหรือละเว้นไม่ปฏิบัติ นั้นเป็นการทุจริตในวงราชการด้วยหรือไม่ก็ตาม และให้ความหมายถึงการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ดังกล่าวด้วย^{๑๓}

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล ได้ให้สัมภาษณ์ในรายการใจถึงใจทางสถานีวิทยุคลื่นความถี่ออกอากาศเมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๔๗ ว่าปัญหาสังคมไทยที่สำคัญในปัจจุบัน คือ การกระทำ ความผิดโดยรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือนักการเมือง ซึ่งการปลุกจิตสำนึกให้บุคคลดังกล่าวไม่กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน หรือคดโกงประเทศชาตินั้นต้องค่อยๆ ใช้เวลาสะสมมาเรื่อยๆ ไม่ใช่มาทำเฉพาะตอนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือนักการเมืองแล้วเท่านั้น และครอบครัวก็เป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการช่วยสร้าง สะสมบุคลิกภาพในการมีจริยธรรม คุณธรรมให้แก่บุคคลในครอบครัวที่สำคัญ หน่วยงานของรัฐจะต้องปลุกจิตสำนึกไม่ให้ข้าราชการมีค่านิยมทางวัตถุมากเกินไป และต้องบัญญัติ หรือกำหนดจริยธรรม คุณธรรม หรือจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรขึ้นมาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรนั้นถือประพฤติปฏิบัติ เพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเข้มแข็งได้ก็ต้องอยู่ที่ระบบบังคับควบคุมโดยจรรยาบรรณ หรือวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ องค์กรของรัฐยังให้ความสำคัญกับข้าราชการที่ดีน้อยเกินไป ไม่มีการเชิดชูคนดี ให้เป็นที่รู้จักในสังคม และอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการทุจริตคอร์รัปชัน คือ การไม่มีเงินกิน หรือไม่มีเงินใช้จ่ายอย่างเพียงพอ ดังนั้นองค์กรของรัฐหรือรัฐบาลต้องมีการเชิดชูข้าราชการที่ดีและยกย่องคนดีให้เป็นที่ รู้จักและเป็นแบบอย่างในสังคม รวมทั้งต้องจัดหาสวัสดิการที่ดีและเพียงพอให้แก่ข้าราชการเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตในภาครัฐ^{๑๔}

การต่อต้านการทุจริตในต่างประเทศ

เขตปกครองพิเศษฮ่องกง (สาธารณรัฐประชาชนจีน)

ในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๖๐-๑๙๗๐ ฮ่องกงเป็นเมืองที่เต็มไปด้วยการทุจริต ปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในการต่อต้านการทุจริต คือ การดำเนินคดีการทุจริตของตำรวจชื่อนายพลปีเตอร์ ก็อบเบอร์ ซึ่งได้หลบหนีออกจากฮ่องกง โดยใช้วิธีการให้สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐหลายคนทำให้ชาวฮ่องกงไม่พอใจในเรื่องนี้ ถึงแม้ว่านายพลปีเตอร์จะถูกจับได้และถูกนำตัวกลับฮ่องกงเพื่อ

^{๑๒} สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ประเทศไทยใสสะอาด, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๘), หน้า ๗๕.

^{๑๓} อ่างแล้ว, ฌักทรี เตโซ และคณะ, แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย, หน้า ๑๐."

^{๑๔} อ่างแล้ว, นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, อาชญากรรมกำกับการควบคุม, หน้า ๖.

ดำเนินคดี ด้วยเหตุนี้ผู้ว่าการเกาะฮ่องกง (Governor) ในสมัยนั้นมีความสั่งให้จัดตั้งคณะกรรมการสอบสวน (Commission of Inquiry) ซึ่งหน่วยงานที่มีการทุจริตมากที่สุดในสมัยนั้น คือ ตำรวจ

เพื่อแก้ปัญหาการทุจริตที่มีอยู่อย่างแพร่หลายทั่วไปในฮ่องกง จึงทำให้เกิดการจัดตั้งสำนักงาน Independent Commission against Corruption (ICAC) เจ้าหน้าที่ ICAC ได้พยายามต่อสู้กับการทุจริตอย่างจริงจังและเป็นเวลาสามสี่เดือนเรื่อยมา จนกระทั่งการทุจริตในฮ่องกงลดน้อยลงเป็นอย่างมากจนในปัจจุบันนี้สำนักงาน ICAC นับเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยกย่องเป็นอย่างมากจากนานาชาติเนื่องจากสามารถป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดหน่วยงานหนึ่งในโลก และการดำเนินงานของสำนักงาน ICAC เป็นเรื่องที่ได้รับคามสนใจเป็นอย่างมาก

รูปแบบองค์กรของสำนักงาน ICAC แบ่งออกเป็นสองฝ่ายคือ ฝ่ายพิจารณา และฝ่ายบริหารโดยฝ่ายพิจารณาจะรับผิดชอบในการดำเนินคดีอาญา และความผิดทางวินัย ในส่วนของคดีอาญาผู้อำนวยการสำนักงาน ICAC เป็นผู้มีความสูงสุดในการสืบสวนคดีอาญา สำหรับฝ่ายบริหารจะแบ่งออกเป็น ๓ หน่วยงาน คือ หน่วยปราบปราม (The Operations Department) หน่วยป้องกัน (The Corruption Prevention Department) และ หน่วยชุมชนสัมพันธ์ (The Community Relation Department)

สำหรับหน่วยป้องกัน (The Corruption Prevention Department) ในฝ่ายบริหารของ ICAC จะมีเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในหลาย ๆ สาขาวิชา เช่น วิศวกรรมศาสตร์ กฎหมาย บัญชี และการบริหาร เป็นต้น การทำงานในหน่วยงานนี้เป็นไปภายใต้แนวความคิดที่ว่า “การป้องกันดีกว่าการปราบปราม” และเน้นแก้ไขปรับปรุงที่ระบบมากกว่าตัวบุคคล เพื่อลดหรือขจัดโอกาสที่อาจจะทำให้เกิดการทุจริต หน่วยงานนี้มีหน้าที่ป้องกันการทุจริตทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในส่วนของภาครัฐหน่วยงานนี้จะทำหน้าที่ตรวจสอบและทบทวนวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ และเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อลดและขจัดโอกาสที่อาจทำให้เกิดการทุจริตได้ และยังมีหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย กฎหมาย หรือวิธีการปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตในส่วนของภาคเอกชน หน่วยงานนี้มีหน้าที่ให้คำแนะนำเรื่องการป้องกันการทุจริตแก่บุคคลหรือบริษัทต่าง ๆ ที่มาขอคำแนะนำ โดยเป็นการให้บริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

จะเห็นได้ว่าเขตปกครองพิเศษฮ่องกงใช้วิธีการแก้ไขปัญหาการทุจริตโดยมุ่งเน้นที่การป้องกันมากกว่าการปราบปราม โดยได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อลดหรือขจัดโอกาสที่อาจทำให้เกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานภาคเอกชน จนส่งผลให้ปัญหาการทุจริตในฮ่องกงลดน้อยลงเป็นอย่างมากจนติดอันดับต้นๆ ของประเทศที่มีปัญหาการทุจริตเบาบาง

ประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์เป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับจากประเทศต่าง ๆ ว่าประสบความสำเร็จอย่างมากในเรื่องการต่อต้านการทุจริต หน่วยงานที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคือสำนักงาน Corruption Practice Investigation Bureau (CPIB) ในช่วงแรกของการปฏิบัติงานสำนักงาน CPIB ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจัยต่างๆ หลายประการได้แก่ ความล้าสมัยของกฎหมายต่อต้านการทุจริต ทำให้เจ้าหน้าที่ CPIB ไม่มีอำนาจ

เพียงพอในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด เช่น การขาดอำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเสียเอง และความด้อยการศึกษาของชาวสิงคโปร์ อีกทั้งขาดความร่วมมือจากประชาชน เพราะประชาชนไม่เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงาน CPIB และกลัวผู้กระทำความผิดแก้แค้น นอกจากนี้ค่าตอบแทนการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การแก้ปัญหาเรื่องดังกล่าวไม่บรรลุผลสำเร็จ

ความตั้งใจในการแก้ปัญหาการทุจริตของสิงคโปร์ คือ การปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ต่อต้านการทุจริตอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้กระทำความผิดจะไม่สามารถรอดพ้นจากการลงโทษไปได้ นอกจากนี้สิงคโปร์จะใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตแล้ว ก็ยังใช้มาตรการทางสังคมควบคู่ไปกับการใช้มาตรการทางกฎหมายด้วย เช่น การที่นักการเมืองหลาย ๆ ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์ เช่น การไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นส่วนตัวกับเรื่องธุรกรรมทางการเงิน หรือการพาณิชย์ใด ๆ เมื่อมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นประเทศสิงคโปร์ได้แก้ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยการปรับอัตราเงินเดือนเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เพิ่มสูงขึ้น และปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานต่างๆ ในหน่วยงานของรัฐ

การป้องกันการทุจริตในระบบราชการของสิงคโปร์ ได้ใช้มาตรการต่าง ๆ ดังนี้

๑. การตรวจสอบและการเสนอแนะแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ CPIB มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะทบทวนวิธีการทำงานและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอันอาจนำไปสู่การทุจริตหรือกระทำการมิชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้ CPIB ยังมีบริการตรวจสอบประวัติของบุคคล เพื่อมิให้บุคคลที่มีประวัติเกี่ยวกับการทุจริตได้รับตำแหน่งสำคัญๆ ด้วย

๒. การแถลงในแต่ละปีว่าไม่มีหนี้สิน เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนมีหน้าที่ต้องแถลงว่าไม่มีหนี้สินเพราะมีความเชื่อว่าเจ้าหน้าที่ที่เป็นหนี้ มีแนวโน้มที่จะทุจริตได้ง่าย

๓. การแสดงทรัพย์สินและการลงทุน เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนมีหน้าที่จะต้องแสดงทรัพย์สินและการลงทุนต่าง ๆ ของตน รวมทั้งของคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะเมื่อเข้ารับตำแหน่งและต้องกระทำเช่นนี้ทุกปี ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นมีพฤติกรรมร้ายวร้ายที่ผิดปกติ เจ้าหน้าที่ผู้นั้นก็อาจถูกเรียกไปชี้แจงถึงวิธีการที่ได้ทรัพย์สินนั้นมาได้ หรือในกรณีที่เจ้าหน้าที่มีหุ้นส่วนในบริษัทเอกชนบุคคลนั้นก็อาจถูกร้องขอให้สละความเป็นเจ้าของได้ เพื่อป้องกันการขัดกันซึ่งผลประโยชน์

๔. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่อาจยอมรับของขวัญหรือเงินจากประชาชนที่มาติดต่อกับเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

๕. การแก้ไขปัญหาความล่าช้าเกินความจำเป็นในการทำงานของข้าราชการ (Excessive Red Tape) ซึ่งเปิดช่องให้มีการทุจริต

๖. การทบทวนอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม โดยมีการคำนึงถึงอัตราเงินเดือนในภาคเอกชนด้วย

จะเห็นได้ว่าสิงคโปร์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาการทุจริตโดยใช้มาตรการทางกฎหมาย คือ แก้ไขกฎหมายให้เจ้าหน้าที่มีอำนาจในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดอย่างเต็มที่ และใช้มาตรการ

ทางสังคมในการกำกับ ควบคุมไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีโอกาสที่จะกระทำการทุจริตได้ เช่น แก้วไข
จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การทุจริต หรือการมีให้ผู้ที่มิประวัติเกี่ยวข้องกับ
กับการทุจริตได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สำคัญ นอกจากนี้ ยังดูแลความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่รัฐให้
มีความเป็นอยู่ที่ได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมิให้เกิดแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริต จาก
การดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ปัจจุบันสิงคโปร์เป็นประเทศในอาเซียนที่มีปัญหาการทุจริตน้อยที่สุด

อย่างไรก็ดี หากการแก้ไขปัญหาการทุจริตไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของ
สังคมโดยเฉพาะประชาชนแล้ว ไม่ว่าจะประเทศนั้นๆ จะมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ดีเลิศ
อย่างไรก็คงไม่ประสบความสำเร็จไปได้ และการแก้ไขปัญหายั่งยืนนั้น ประชาชนในประเทศต้องมี
จิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและทุกรูปแบบแม้แต่การทุจริตคอร์
รัปชันที่เป็นเรื่องเล็กน้อย และที่สำคัญเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเป็นผู้ที่รู้จักพอเพียงในการดำเนินชีวิต
มิฉะนั้นความละโมภต่อผลประโยชน์มหาศาลที่ล่อตาล่อใจอยู่ทุกวันก็อาจทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ
กระทำการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่มีขอได้^{๑๕}

การต่อต้านการทุจริตในประเทศไทย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๕๐ บัญญัติให้
คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ (สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๐: คำนำ) ดังนี้

๑.๑ ไต่สวนข้อเท็จจริงและสรุปสำนวนพร้อมทั้งความเห็นเกี่ยวกับการถอดถอน
บุคคลออกจากตำแหน่งต่อวุฒิสภา ไต่สวนข้อเท็จจริงและสรุปสำนวนพร้อมทั้งความเห็นเกี่ยวกับการ
ดำเนินคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองส่งไปยังศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่ง
ทางการเมือง

๑.๒ ไต่สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงหรือข้าราชการซึ่ง
ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรั่วรัวผิดปกติ กระทำการทุจริตต่อหน้าที่
หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม
รวมทั้งดำเนินการกับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการในระดับต่ำกว่าที่ร่วมกระทำความผิดกับผู้
ดำรงตำแหน่งดังกล่าวหรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือที่กระทำความผิดในลักษณะที่
คณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นสมควรดำเนินการ

๑.๓ ตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของ
ทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามที่คณะกรรมการ
ป.ป.ช. กำหนด

๑.๔ กำกับ ดูแลคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

๑.๕ ในด้านการป้องกันการทุจริต ประเทศไทยมีกฎหมายหลักที่ใช้ในการต่อต้าน
การทุจริตโดยเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการ
ทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอ
มาตรการป้องกันการทุจริตต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้
มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงานโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ

^{๑๕}อ้างแล้ว, ฌักทรี เตโซ และคณะ, แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการ
ไทย, หน้า ๖.

หน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต รวมทั้งการเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต และดำเนินการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต ความเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงานโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตต่อหน้าที่ การกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งดำเนินการให้ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๒. รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ขึ้น และกำหนดบทบาทของสำนักงาน ป.ป.ท. (สำนักงานป.ป.ท. ดังนี้

๒.๑ บทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับรัฐบาล โดยกำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ทำหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั่วไป

๒.๒ บทบาทด้านเลขานุการของคณะกรรมการ ป.ป.ท. โดยกำหนดให้เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานในส่วนของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ป.ป.ท. (คณะกรรมการ ป.ป.ท.) ให้ขึ้นตรงต่อประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

๒.๓ บทบาทด้านเลขานุการของคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ โดยคณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลให้องค์กรในภาครัฐจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ ดำเนินการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติฯ อำนาจการและประสานการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ ตลอดจนถึงติดตามและประเมินผล และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ

จากบทบาทและหน้าที่ดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกับทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร

๓. ในประเทศไทยได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อต่อต้านการทุจริต (Corruption) โดยเน้นให้มีการดำเนินการตามแนวทางของธรรมาภิบาลเพิ่มมากขึ้น

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี มีการปรับวิธีคิด วิธีการบริหารใหม่ โดยมีเจตนารมณ์ให้ทุกคน ทุกฝ่าย ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนาไปสู่ความมั่นคง ความสงบ สันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล ธรรมาภิบาล จึงตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง ดีงาม มั่นคง หรือธรรมาธิปไตย ที่มุ่งให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การบริหารจัดการ ปรับวัฒนธรรมขององค์กรใหม่ โดยทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมกล่าวคือ

ภาครัฐ ต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคม อย่างโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูง ในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชนโดยจะต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐให้ทำงานโดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง และสามารถร่วมทำงานกับภาคประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่นเป็นมิตร

ภาคธุรกิจเอกชน ต้องมีการปฏิรูปและกำหนดกติกาในหน่วยงานของภาคธุรกิจเอกชน เช่น บริษัท บริษัท ห้างหุ้นส่วน ฯ ให้มีกติกางานที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและต่อสังคม รวมทั้งมีระบบติดตามตรวจสอบการให้บริการที่มีมาตรฐาน เทียบเท่าระดับสากล และร่วมทำงานกับภาครัฐและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น เป็นมิตรและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนักรู้ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับกลุ่มประชาสังคม ในเรื่องของสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเองและสาธารณะทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการของการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือ ธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นและทำนุบำรุงรักษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป^{๑๖}

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายสูงสุดของธรรมาภิบาล คือ การยึดถือประโยชน์สุขและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก (Citizen Centric) ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และกิจกรรมภาครัฐ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอุดมการณ์ที่จะมุ่งประโยชน์สาธารณะอย่างจริงจัง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนจากการใช้อำนาจรัฐที่ตนเองมีอยู่

มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

สำหรับส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต ควรใช้มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่แยกออกเป็นสองระดับคือ

๑. ระดับหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการเน้นให้ส่วนราชการกำหนดกลยุทธ์/โครงการ เพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเน้นที่การปรับระบบการทำงาน โดยการวางระบบงานให้ข้าราชการที่มีอำนาจหน้าที่ให้การใช้อำนาจที่ต้องใช้ดุลยพินิจพบกับลูกค้าให้น้อยที่สุดเขียนข้อกฎหมายให้มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้โดยตีความให้น้อยที่สุด

^{๑๖} สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ, **ความเป็นมาและกฎหมายที่ควรรู้เกี่ยวกับสำนักงาน ป.ป.ท.**, (นนทบุรี: กระทรวงยุติธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๓-๖.

๒. ระดับตัวบุคคล เน้นไปที่การปลูกฝังอุดมการณ์ คุณธรรม และจริยธรรมให้ลึกไปจนถึงนิสัย เพื่อสร้างศักดิ์ศรีและคุณค่าของชีวิต

เมื่อส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนของหน่วยงานแล้วในภาพรวมของทั้งระบบราชการ ควรมีแนวทางการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

มาตรการระยะสั้น

๑. ปรับเงินเดือนหรือให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และเพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจ และสามารถเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็ว หรือให้รางวัลผู้มีความประพฤติดี มีผลงานดี สร้างแรงจูงใจและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานคนอื่น สร้างระบบค่าตอบแทนโดยพิจารณาเรื่องของผลงานเป็นหลัก

๒. มีการตรวจสอบความถูกต้องของทรัพย์สิน รายได้ และรายการหนี้สินของเจ้าหน้าที่รัฐจัดแสดงรายรับ-รายจ่าย อย่างโปร่งใส และรวดเร็วรัดกุม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนเป็นประจำ โดยเฉพาะในส่วนที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต

๓. กำหนดตัวชี้วัดหรือจัดให้เป็นมาตรการให้หน่วยงานต่าง ๆ ควรปรับปรุงโครงสร้างปฏิรูปวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น ให้มีความเป็นสากล ทันสมัยกับเหตุการณ์ปัจจุบันลดขั้นตอนการทำงานให้ลดลง และกระชับขึ้นให้ได้ผลลัพธ์เร็ว พร้อมทั้งมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากร กำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบที่ชัดเจน รวมทั้งจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการทำงานที่ทันสมัย ประหยัดเวลา และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ เพื่อการทำงานที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้

๔. โยกย้ายสลับตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม ให้มีการหมุนเวียนการทำงาน เพื่อป้องกันหรือกำจัดการผูกขาดและการใช้ระบบเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์ ให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรทุกคน

๕. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการบริหารแบบอิสระ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ต้องวางตัวและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ไม่ลำเอียงและลงไปควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อลดช่องว่างไม่ให้เกิดการทุจริต

๖. การสร้างมาตรฐานเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของสื่อ

๗. ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนา ระดมความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทาง วิธีการแก้ปัญหาการทุจริต ตลอดจนเทคนิคหรือแนวทางในการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีภายในหน่วยงาน โดยให้บุคลากรทั้งภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวอย่างทั่วถึงและส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๘. สร้างอุดมคติและจิตสำนึกให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักในหน้าที่ของตนเอง โดยยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบมากกว่าการใช้มาตรการทางกฎหมาย

๙. ตั้งตู้แสดงความคิดเห็น หรือศูนย์กลางรับเรื่องราวร้องทุกข์ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น สถานที่สาธารณะต่าง ๆ

๑๐. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบ และขั้นตอนปฏิบัติงานของหน่วยงาน และมีระบบตรวจสอบการปฏิบัติภายใน ภายนอก และโดยประชาชน เช่น สถานที่ราชการต่าง ๆ

มาตรการระยะยาว

๑. ควรกำหนดนโยบาย ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่แน่นอนนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีการยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ตลอดจนมีบทลงโทษผู้กระทำผิดอย่างที่รัดกุม และชัดเจนและเป็นธรรม

๒. เน้นให้มีความเป็นอิสระขององค์กรอิสระในการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานราชการเปิดเผยข้อมูลงบประมาณโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เช่น เมื่อมีโครงการที่มีขนาดใหญ่ควรให้เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเข้าไปร่วมดำเนินการตรวจสอบเป็นระยะๆ เพื่อป้องกันและปราบปรามไม่ให้เกิดการทุจริต โดยถือว่าเป็นการเฝ้าระวังมิใช่ไปตรวจสอบเมื่อมีการทุจริตไปแล้ว ซึ่งทำให้เกิดผลเสียมากกว่า เนื่องจากปัญหาการทุจริตได้เกิดขึ้นแล้ว ทั้งนี้ อาจเข้าไปร่วมเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ก่อน โดยอาจเริ่มจากส่วนราชการที่มีอัตราการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับต่ำก่อน

๓. มีระบบคัดเลือกผู้บริหารหรือบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นตัวอย่างที่ดี มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำที่มีประสิทธิภาพมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

๔. จัดให้มีการอบรมบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานให้มีความรู้ ซื่อสัตย์ ยึดหลักคุณธรรมจัดทำแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด มีการให้รางวัล พร้อมประชาสัมพันธ์และมีการติดตามประเมินอย่างต่อเนื่อง

๕. กำหนดกฎ ระเบียบ นโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการบริหารงานบุคคล โครงสร้างการจัดองค์กรให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน

๖. ปลุกฝังจิตสำนึกและสร้างศรัทธาให้เจ้าหน้าที่ทุกคนตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบบนพื้นฐานแห่งจริยธรรม คุณธรรม ยึดหลัก ธรรมภิบาลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง^{๑๗}

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการปะทะสังสรรค์ทางสังคม มักมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มโดยจะมีการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าให้กระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มขึ้น กับทั้งทำให้เกิดรู้สึกความรับผิดชอบต่อกลุ่มด้วย สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนคือการที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม ตามความจำเป็น

^{๑๗} ฌักทรี เตโซ และคณะ, แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

อย่างสมศักดิ์ศรี ในฐานะสมาชิกสังคมในการมีส่วนร่วม ประชาชนได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญาซึ่งแสดงออกในรูปการตัดสินใจในการดำรงวิถีชีวิตของตนเองอย่างเป็นตัวของตนเอง^{๑๘}

สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในความคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนการที่สามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นผู้ทำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับปรัชญาการพัฒนาชุมชนพื้นฐานว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชนขณะเดียวกันต้องยอมรับด้วยความบริสุทธิ์ใจว่า มนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ ถ้ามีโอกาสและได้รับการชี้แนะอย่างถูกต้อง^{๑๙}

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมอย่างน้อย ๓ ประการคือ

๑. ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม
๒. ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม
๓. ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม

นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่อไปนี้ คือ

๑. ประชาชนต้องมีเวลา
๒. ประชาชนต้องไม่เสียเงินทองมากเกินไปกว่าที่คาดว่าจะได้รับผลตอบแทน
๓. ประชาชนต้องมีความสนใจ
๔. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่องกันทั้งสองฝ่าย
๕. ประชาชนต้องไม่รู้สึกรบกวนกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพทางสังคม^{๒๐}

ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายดังนี้ คือ กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครรูปต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง^{๒๑}

^{๑๘} อคิน ระพีพัฒน์, การมีส่วนร่วมของชุมชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๓.

^{๑๙} ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, อ่างถึงใน, ฉันทนา ลิมส์จจาพานิชย์, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม, รายงานการวิจัย (กรุงเทพมหานคร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔), หน้า ๑๙๕.

^{๒๐} นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, อ่างถึงใน อรทัย หนูสงค์, การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเขตอนุรักษ์สัตว์น้ำ หมู่ที่ ๑ ตำบลป่าขาด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา, (สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), หน้า ๑๖.

^{๒๑} ไพรัตน์ เตชะรัตน์, นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบันของประเทศไทยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๒๗, หน้า ๖-๗).

การมีส่วนร่วมในแง่ของกระบวนการและเป้าหมายการพัฒนา หมายถึง การที่ประชาชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้การกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคมให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามจำเป็น

กล่าวโดยสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนแสดงออกทางพฤติกรรมร่วมกับชุมชน ซึ่งเริ่มจากการที่ประชาชนเข้าใจสภาพที่แท้จริงของชุมชนและเห็นช่องทางที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เมื่อประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ก็จะแสดงออกทางพฤติกรรมร่วมในลักษณะต่าง ๆ เช่น ร่วมกันคิดแก้ปัญหา หาทางเลือกในการแก้ปัญหา และตัดสินใจดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์^{๒๒}

รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ ๔ ขั้นตอน คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
๓. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
๔. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล^{๒๓}

ความสำเร็จของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ๓ ประการ

๑. การเข้ามาตัดสินใจของประชาชน ตั้งแต่แรกเริ่มว่ามีปัญหา สาเหตุของปัญหา การแก้ปัญหาด้านการคิดจะทำโครงการอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยใช้ประโยชน์จากแรงงานได้ถูกต้องตามเวลาและสถานที่

๒. การผสมผสาน แผนงาน และโครงการของส่วนราชการด้วยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านประชาชนและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ เพื่อการแก้ปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนได้ถูกต้องตามเวลาและสถานที่

๓. การสร้างองค์กรท้องถิ่น กลไกการประสาน งบประมาณ ปัจจัยการดำเนินงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ตามความต้องการอันจำเป็นของประชาชน รวมทั้งการติดตามดูแลรักษาสืบไป^{๒๔}

ลักษณะการมีส่วนร่วม ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การมีส่วนร่วมประชุม
๒. การมีส่วนร่วมเสนอปัญหา
๓. การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนา
๔. การมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา
๕. การมีส่วนร่วมประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ
๖. การร่วมได้รับผลประโยชน์^{๒๕}

^{๒๒} ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์, การมีส่วนร่วมของประชาชนในรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนพร้อมวิจารณ์, (กรุงเทพมหานคร: การันการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๓๖-๓๗.

^{๒๓} อำนาจ อนันต์ชัย, การระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๗), หน้า ๖๗.

^{๒๔} “เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖๑.”

ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด ได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็น

ขั้นที่ ๑ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกที่สุดที่ต้องทำคือการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ ๒ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ซึ่งจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใดเช่นการช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานหรือข้อมูลเป็นต้น

ขั้นที่ ๓ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้นนอกจากความสำคัญในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยรวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ ๔ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น (View) ความชอบ (Preferred) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้^{๒๖}

การลำดับขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑. การร่วมประชุม
๒. การออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
๓. การตีปัญหาให้กระจ่าง
๔. การออกเสียงสนับสนุน คัดค้านปัญหา
๕. การบริจาคเงิน
๖. การบริจาควัสดุ
๗. การช่วยเหลือด้วยแรงงาน
๘. การใช้โครงการที่เป็นประโยชน์ให้ถูกต้อง
๙. การช่วยเหลือในการรักษาโครงการ
๑๐. การทำงานกับตัวนำการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วมดังกล่าวมาจะเห็นว่าลักษณะและขั้นตอนไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสรุปแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

^{๒๕} วันเพ็ญ วอกลาง, การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๕-๒๒.

^{๒๖} ภัทร จิตมั่น, การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสภาเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

๑. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมตัดสินใจ
๒. การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติตามแผน
๓. การมีส่วนร่วมในแบ่งปันผลประโยชน์จากผลการดำเนินการ
๔. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล^{๒๗}

๒.๓ แนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมนั้น ผู้วิจัยพบว่า การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมเป็น ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะแรกจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาถึงสาเหตุที่เป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม นั้น ๆ ลักษณะที่สองจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาถึงตัวแปรความแตกต่างส่วนบุคคล การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาถึงสาเหตุที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมจากแนวคิดเนื่องจากมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับแนวคิดและงานศึกษาของนักวิชาการท่านอื่นซึ่งสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลมีอยู่ ๒ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม ได้แก่ ความศรัทธาต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือความศรัทธาต่อบุคคล การที่บุคคลต้องการปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน คุณค่าต่อตนเอง และการที่บุคคลมีความสามารถที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ

๒. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคลเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากแรงผลักดันจากภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลถูกบีบบังคับจากสังคม (การที่ต้องปฏิบัติตามประเพณีวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐาน) หรือผู้มีอำนาจเหนือกว่าการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นหรือได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม

ส่วนการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาถึงตัวแปรความแตกต่างส่วนบุคคลนั้น จากการศึกษาของ คัฟแมน (Kaufman) โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) พบว่าตัวแปรที่ทำให้บุคคลมีระดับการมีส่วนร่วมต่างกัน ได้แก่ ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในท้องถิ่น นอกจากนี้ คัฟแมน ยังได้กล่าวถึงตัวแปรจำนวนสมาชิกในครอบครัว และลักษณะครอบครัวค่านิยมและทัศนคติ ส่วนโคเฮนและอัฟฮอฟ ได้กล่าวถึงตัวแปรสถานภาพทางสังคม เช่นชนชั้นทางสังคม ศาสนา วรรณะ และแหล่งกำเนิดของบุคคลว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล อันได้แก่ ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยอยู่ในชุมชน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะครอบครัว ค่านิยม ทัศนคติ ชนชั้นทางสังคม ศาสนา วรรณะ และแหล่งกำเนิดของบุคคล

^{๒๗} Tornatzky, L.G. and K. J. Klein, **Innovation characteristics and innovation adoption/implementation: A meta-analysis of findings**, (IEEE Transactions on Engineering Management, 1982), p. 28-45.

เครื่องชี้วัดระดับการมีส่วนร่วม

ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางสังคมไว้ว่ามีปัจจัยถึง ๓๒ ตัว ที่มีส่วนกำหนดระดับของการมีส่วนร่วมทางสังคม ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย อายุ เพศ สุขภาพ ระยะเวลาในการอยู่ในชุมชน ระยะห่างของการตั้งบ้านเรือน ขนาดของครอบครัว มาตรฐานทางสังคมของประชาชน ระดับการศึกษา ระดับความเป็นอยู่ การครอบครองที่ดิน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เชื้อชาติ และสัญชาติ พื้นเพทางศาสนา ความสนใจ ความเฉลียวฉลาด การอบรมทางพฤติกรรม ทักษะคิด ขาวสารและการติดต่อ ค่านิยมทางสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อและการแสดงออกทางพฤติกรรม ความพึงพอใจ การแสดงตัว ประสบการณ์ หลักยึดถือประจำใจ การเป็นผู้นำ และการตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมในการมีส่วนร่วมทางสังคมของบุคคลนั้น มีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางอาชีพและที่อยู่อาศัยโดยบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมสูงจะเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนมากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจต่ำ^{๒๘}

๒.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

๑. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structure Functional Theory)

หน่วยของการกระทำในลักษณะที่บุคคลมีทางเลือกหลายทางในการเข้ามาหาเป้าหมาย (Voluntaristic Action) ในหน่วยของการกระทำ (Unit act) ประกอบด้วยบุคคลหรือผู้กระทำ (Actor) การเข้าหาเป้าหมาย (Goal Seeking) วิธีการในการบรรลุเป้าหมายมีหลายวิธีการ (Alternating Mean) สถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลจะต้องประสบ (Situation Condition) เช่น ลักษณะทางชีวภาพในตัวบุคคล สิ่งแวดล้อมภายนอกและผู้กระทำจะถูกควบคุม โดยบรรทัดฐาน ค่านิยม และความคิดต่าง ๆ ทางสังคมซึ่งเข้าไปอยู่ในตัวผู้กระทำ

พาร์สัน ได้ขยายอธิบายหน่วยของการกระทำ (Unit Act) ขึ้นมาเป็นการอธิบายระบบสังคม (Social System) ระบบสังคมจะประกอบไปด้วยผู้ร่วมกระทำตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป หรือ ๒ หน่วยของการกระทำ ผู้ร่วมกระทำแต่ละคนจะมีบทบาท สถานภาพ วิธีการบรรลุเป้าหมายตลอดจนอยู่ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์และบรรทัดฐาน ค่านิยมรวมไปถึงความคิดต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วผู้ร่วมกระทำในระบบสังคมยังมีลักษณะของการฝึกรอบม (Orientation) ติดตัวมาด้วย ซึ่งลักษณะการฝึกรอบมดังกล่าวแบ่งได้เป็น ๒ แบบ คือ

๑. การฝึกรอบมในด้านแรงจูงใจ (Motivation Orientation) ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพลังงานในการเข้าร่วม

๒. การฝึกรอบมในด้านค่านิยม (Value Orientation) การฝึกรอบมในเรื่องค่านิยมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการรับรู้ในบรรทัดฐานตลอดจนแบบแผนความประพฤติต่าง ๆ ในการแสดงการกระทำระหว่างกันในระบบสังคม

สำหรับการฝึกรอบมทั้ง ๒ แบบ นี้จะเป็นลักษณะของการฝึกรอบมใน ๓ ด้านคือ

๑. การรับรู้ (Cognitive) เช่น การรับรู้ในด้านความเชื่อแบบแผนความจริงจัง

^{๒๘} ณรงค์ ศรีสวัสดิ์, สังคมศึกษาชนบท, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๕), หน้า ๔๓.

๒. ความอึดอ้อมใจ (Cathartic) เช่น ความรู้สึกสนิทสนมคุ้นเคย ความพอกพองใจในการแสดงพฤติกรรม

๓. การประเมิน (Evaluation) เช่น การประเมินหลักศีลธรรม จรรยาตลอดจนสถานการณ์และผลสืบเนื่องของการกระทำในระบบสังคม

นอกจากนี้ พาร์สัน ได้กล่าวถึงหน้าที่จำเป็น (Function Prerequisites) ในการขจัดปัญหาต่าง ๆ ของสังคมหน้าที่เหล่านี้ มี ๒ กลุ่ม คือ

๑. หน้าที่ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (External and Internal)

๒. หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวิธีการเข้าสู่เป้าหมายซึ่งพาร์สันเรียกว่า Instrumental และ Consumatory

จากกลุ่มทั้งสองข้างต้น พาร์สัน ได้แยกหน้าที่จำเป็นออกเป็น ๔ ประการ ที่สำคัญคือ

๑. หน้าที่ในการปรับตัว (Adaptation) คือ หน้าที่ของโครงสร้างสังคมที่จะตอบสนองความต้องการอยู่รอดของสมาชิก เช่น การผลิต การจำหน่ายของสังคม เป็นหน้าที่ของสถาบัน

๒. หน้าที่ในการขจัดปัญหาเกี่ยวกับเป้าหมายของสังคม (Goal Attainment) เป็นหน้าที่ในการวางเป้าหมาย ตลอดจนการทำให้บรรลุเป้าหมายของสังคม เป็นหน้าที่ของสถาบันการเมือง

๓. หน้าที่เกี่ยวกับปัญหาการบูรณาการ (Integration) เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการตกลงร่วมกัน ความสอดคล้องกันของสมาชิกในสังคม เช่น สถาบันศาลยุติธรรมพรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ สถาบันการแพทย์ ก็รวมอยู่ในหน้าที่นี้ด้วย ถึงแม้จะไม่โดยตรงก็ตาม

๔. หน้าที่เกี่ยวกับการรักษาแบบแผนและขจัดความขัดแย้ง (Pattern Maintenance and Tension) หน้าที่นี้เป็นของสถาบันทางสังคม สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ที่จะขัดเกลาลดลงจนให้ความรู้เรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคมแก่สมาชิกของสังคม^{๒๔}

๒. ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Theory of Social Action)

ปัจจัยการกระทำของบุคคลไว้ว่าเป็นการที่บุคคลมีความเชื่อหรือไม่เชื่อในสิ่งนั้น ๆ ดังนั้นในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมของบุคคลในทุกเรื่องเป็นผลมาจากความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว และได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อหรือไม่เชื่อเป็น ๓ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยดึง (Pull Factors) ได้แก่

๑.๑ เป้าประสงค์ (Goal) คือการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้าแล้วจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๑.๒ ความเชื่อ (Belief Orientation) ความเชื่อเป็นผลที่มาจากที่บุคคลได้รับรู้และบุคคลจะเลือกรูปแบบพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่

^{๒๔} พาร์สัน (Parson), อ้างถึงใน ภูษงค์ กุลชลบุตร, ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อภาวะโภชนาการ : ศึกษาครอบครัวที่มีเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชนแออัดย่านท่าเรือคลองเตย, (ศูนย์วิทยาทรพยาการ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๑๓-๑๔.

๑.๓ มาตรฐานทางค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือ เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนซึ่งบุคคลจะเลือกกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนเองยึดมั่นอยู่

๑.๔ นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habits and Coustom) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่คนกำหนดสืบต่อกันมาถ้าละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย ดังนั้นการกระทำของบุคคลส่วนหนึ่งจึงสืบเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่กำหนดมาแต่เดิม

๒. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ได้แก่

๒.๑ ความคาดหวัง (Expectation) ในการเลือกกระทำพฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งจะขึ้นกับการคาดหวังและท่าทีของบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้างด้วย

๒.๒ ข้อผูกพัน (Commitment) การกระทำของบุคคลบางครั้งส่วนหนึ่งเกิดจากการที่เชื่อว่าเขาถูกผูกมัด หรือมีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

๒.๓ การบังคับ (Forces) บางครั้งบุคคลเกิดความไม่แน่ใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่แต่เมื่อมีการบังคับก็จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นเร็วขึ้น

๓. ปัจจัยเรื่องความสามารถ (Able Factors) ได้แก่

๓.๑ โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เป็นอยู่ขณะนั้น ช่วยให้มีโอกาสที่จะกระทำ

๓.๒ ความสามารถ (Ability) คือการที่บุคคลเชื่อว่าความสามารถของตนเองจะกระทำในเรื่องนั้น ๆ ได้สำเร็จซึ่งโดยทั่วไปแล้วการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ บุคคลนั้นจะพิจารณาความสามารถของตนก่อนทุกครั้ง

๓.๓ การสนับสนุน (Support) คือสิ่งที่ผู้กระทำรู้หรือเชื่อว่าจะได้รับสิ่งนั้น ๆ จากการแสดงพฤติกรรมออกมา

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าการกระทำทางสังคมสามารถจูงใจหรือสนับสนุนให้บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลังการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน^{๓๐}

๓. ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม (Theory of Social Psychology)

ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ของการกระทำของมนุษย์ไว้หลายประการ และได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความต้องการที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจความต้องการเหล่านี้ถูกลำดับขั้นของความต้องการจากน้อยไปหามากเมื่อความต้องการใดเกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอความต้องการเหล่านั้นก็คงอยู่และจะเป็นแรงขับ (Drive) ที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มไปในทางที่จะบำบัดความต้องการเหล่านั้นอยู่เสมอ

มาสโลว์ ได้อธิบายว่าความต้องการที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ มีอยู่ ๕ ประการด้วยกัน เริ่มจากความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการขั้นสูง (Hierarchical Need) ดังนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) ถือเป็นความต้องการขั้นแรกสุด

^{๓๐}วรินทร์ รัชโพธิ์, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, วารสารการเมืองการปกครอง, ปีที่๗ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือน มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐, หน้า ๔๓๕.

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need)

๓. ความต้องการความรัก (Love or Belong Need)

๔. ความต้องการการยกย่องนับถือจากคนอื่นหรือมีเกียรติในสังคม (Esteem Need)

๕. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Self-Actualization Need) ต้องการ
แสดงความสามารถของตนเองให้ประจักษ์แก่ผู้อื่น

กล่าวได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับสูง
จะเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้มนุษย์แสดงหรือกระทำพฤติกรรมทั้งในส่วนของพฤติกรรมบุคคลและ
พฤติกรรมสังคมดังเช่นการแสดงหรือกระทำพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการป้องกัน
อาชญากรรมเพราะบุคคลต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นอาจจะกล่าวได้ว่า บุคคลหรือผู้กระทำซึ่งเป็นสมาชิกของสังคม
มีความสนใจที่เข้าไปทำกิจกรรมในสังคมนั้น โดยที่ผู้กระทำแต่ละคนจะมีบทบาท สถานภาพและ
ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้กระทำรู้จักควบคุมสถานการณ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ
การเลือกจุดมุ่งหมายและวิธีการดำเนินการที่ไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น ๆ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้กระทำที่
แสดงการกระทำเพื่อต้องการรางวัลหรือหลีกเลี่ยงการลงโทษและความรู้สึกภายในตัวบุคคลที่แสดง
ออกมาเป็นการกระทำดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่กลุ่มบุคคล ผู้วิจัยกระทำการไปสู่
จุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน^{๓๑}

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างอนาคตร่วมกัน

สำหรับการวางแผนแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการการสร้างอนาคตร่วมกันนั้น ได้
อธิบายไว้เป็นลำดับดังนี้

ความเป็นมา

การสร้างอนาคตร่วมกันเป็นเทคนิคการประชุมแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาจากหลักการทาง
สังคมจิตวิทยา โดยภาคธุรกิจในอังกฤษ และสหรัฐอเมริกา มีการพัฒนามาตลอดระยะเวลา ๒๐ ปีที่
ผ่านมามากกว่าอื่น ๆ นอกจากภาคธุรกิจในประเทศต่าง ๆ ได้นำเทคนิคการสร้างอนาคตร่วมกันไปใช้
อย่างแพร่หลายอย่างไรก็ตาม การสร้างอนาคตร่วมกันเพิ่งมีการนำมาใช้ในประเทศไทยเพียง ๓ ปี
เท่านั้นและยังใช้อยู่ในวงจำกัดองค์การสหประชาชาติ (UNFPA) ร่วมกับ FIT (Foundation for
International Training, Canada) และสมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยนำมาใช้และ
เผยแพร่ตั้งแต่ ปี ๒๕๓๙

ความหมาย

การสร้างอนาคตร่วมกันเป็นกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้แทนกลุ่มหลาย
ประเภทหลายระดับซึ่งต่างก็มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นมาร่วมกันทำงาน โดยนำประสบการณ์ของแต่ละ
คนมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่องนั้นและได้แผนหรือแนวทางปฏิบัติให้ไปถึงวิสัยทัศน์ร่วมของ

^{๓๑}มาสโลว์, ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์, (Maslow 's general theory of human
motivation). (Maslow, 1970), pp. 35-46)

กลุ่มโดยมีจิตสำนึกพันธะสัญญาร่วมกันเป็นกระบวนการที่ใช้อนาคตเป็นจุดประสงค์ที่เติมไปด้วยความหวังในการทำงานแทนการใช้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาเป็นตัวตั้งในการทำงานซึ่งมักทำให้เกิดการขัดแย้งรู้สึกท้อแท้สิ้นหวังในการแก้ปัญหาการสร้างอนาคตร่วมกัน ช่วยทำให้เป้าหมายระยะยาวและแนวทางของกลุ่มหรือองค์กรชัดเจนขึ้นเป็นเป้าหมายร่วมกันที่สมาชิกทุกคนยอมรับและช่วยเพิ่มพันธะสัญญาของสมาชิกในการร่วมมือปฏิบัติตามแผนงานหรือแนวทางของกลุ่มเพื่อไปสู่อนาคตร่วมกันของกลุ่มตามที่ได้ตกลงกันได้

วัตถุประสงค์

๑. ร่วมกันทำความเข้าใจสถานการณ์ในอดีตและปัจจุบันที่มีความเชื่อมโยงซึ่งจะมีผลกระทบในอนาคต

๒. เพื่อเสนอภาพรวมของสถานการณ์ปัจจุบัน

๓. เพื่อลงมติและสร้างพันธะสัญญาในการมีวิสัยทัศน์ของอนาคตร่วมกัน

๔. เพื่อรวบรวมแนวคิด ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐาน แผนปฏิบัติการที่จะใช้ในการสร้างอนาคตร่วมกัน

ผลลัพธ์จากการประชุมแบบ การสร้างอนาคตร่วมกัน

๑. เข้าใจปัจจัย องค์ประกอบ เหตุการณ์ในอดีตที่มีผลต่อสภาพปัจจุบันและแนวโน้มที่มีผลกระทบต่ออนาคต

๒. ทุกคนเห็นภาพรวมเป็นภาพเดียวกันเกิดวิสัยทัศน์อนาคตร่วมกันที่เติมไปด้วยความหวังและพันธะสัญญาร่วมกัน

๓. ทุกคนเกิดความตระหนักได้แลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกันเป็นการขยายเครือข่ายมีสัมพันธ์ภาพที่ดีเข้าใจและเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันความคิดทุกอย่างอยู่ในสมองของทุกคนและตระหนักว่าทุกคนลงเรือลำเดียวกัน

ลักษณะการประชุม

การประชุมการสร้างอนาคตร่วมกันเต็มรูปแบบจะใช้เวลา ๒ - ๓ วันจำนวนคนที่พอเหมาะประมาณ ๕๐ - ๖๐ คน ถ้าคนน้อยเกินไป ความหลากหลายทางความคิด และประสบการณ์จะน้อย ถ้าคนมากเกินไปจะทำให้ใช้เวลามากควบคุมได้ยากการบริหารจัดการประชุมไม่สะดวกวิทยากรดูแลกระบวนการได้ไม่ทั่วถึง

กระบวนการประชุมจะเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ภาพสมาชิกในกลุ่มและแบ่งผู้เข้าประชุมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละไม่เกิน ๑๐ คน กลุ่มย่อยที่ใช้บ่อยมี ๒ แบบ คือ กลุ่มผสม สมาชิกในกลุ่มมีลักษณะหลากหลายมีพื้นฐานและสถานะทางสังคมที่แตกต่างกันแต่ทุกคนเป็นตัวแทนของกลุ่มชุมชน องค์กรย่อยที่เป็นส่วนประกอบของกลุ่มชุมชน องค์กรย่อยที่เป็นส่วนประกอบของกลุ่มชุมชน องค์กรขนาดใหญ่ กลุ่มเฉพาะสมาชิกในกลุ่มมีลักษณะเฉพาะบางประการร่วมกัน เช่น มีสถานะทางสังคมในระดับเดียวกันหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน มีอาชีพเดียวกัน มีเพศเดียวกันมาจากพื้นที่หรือสถานที่เดียวกัน มีวัยใกล้เคียงกัน มีพื้นฐานความรู้สึกใกล้เคียงกัน บางกิจกรรมในการประชุมจะใช้กลุ่มผสมบางกิจกรรมจะใช้กลุ่มเฉพาะบางกิจกรรมจะใช้กลุ่มใหญ่ทั้งหมดกระบวนการสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ข้อมูลในอดีตในประเด็นต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เพื่อเชื่อมโยงเหตุการณ์ ประสบการณ์ของสังคมโลก ประเทศ จังหวัด ชุมชน และตัวผู้เข้าร่วม

ประชุมเอง ในอดีตกับปัจจุบัน สรุป/ ตรวจสอบสภาพเหตุการณ์ปัจจุบันให้ชัดเจนแล้วจึงร่วมกันค้นหา อนาคตที่กลุ่มพึงปรารถนาร่วมกัน กระบวนการเหล่านี้เป็นการเชื่อมโยงให้เห็นพลัง และความสัมพันธ์ เกี่ยวเนื่องกันของการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ในโลก ประเทศ ชุมชน บุคคลที่เกี่ยวข้องกันอยู่ สุดท้ายการประชุมจะมุ่งไปสู่แผนยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี แผนปฏิบัติการสำหรับอนาคตขององค์กรหรือ กลุ่ม ผู้เข้าร่วมประชุมจึงควรมีความหลากหลายทุกระดับ เช่น การประชุมแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจของ ชุมชนระดับตำบล ผู้เข้าร่วมประชุมควรเป็นตัวแทนจากกลุ่มผู้ด้อยโอกาส คนตกงาน แรงงานรับจ้าง เกษตรกรรายย่อย เกษตรกรรายใหญ่ พ่อค้า องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น อุตสาหกรรม กลุ่มองค์กร ชุมชนต่าง ๆ กลุ่มข้าราชการในตำบลอำเภอ เป็นต้น หากเป็นการประชุมในองค์กร ผู้เข้าร่วมประชุม ควรมีความหลากหลาย ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุด ตัวแทนเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ และทุกหน่วยในองค์กร อาจเชิญคนนอกเข้าร่วมด้วย

บทบาทของผู้เข้าร่วมประชุม

๑. เป็นผู้ค้นหาข้อมูล ให้ข้อมูล ประสบการณ์ วิเคราะห์ข้อมูล
๒. ช่วยกันทำงานภายในกลุ่มตามที่ได้รับมอบให้ทันเวลาตามที่กำหนด
๓. ช่วยกันสร้างภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา
๔. ค้นหา “ความคิดเห็นร่วม” ของกลุ่ม
๕. ช่วยกันกำหนดกิจกรรมที่จะนำ “ความคิดเห็นร่วม” ไปสู่การปฏิบัติ
๖. ในกลุ่มย่อยให้มีการแบ่งหน้าที่เป็นผู้นำสนทนา ผู้บันทึกผู้ควบคุมเวลาผู้ควบคุม แผ่นพลิก โฆษก และให้หมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่กันในแต่ละกิจกรรม

ผู้นำสนทนา (ผู้ดำเนินการอภิปราย)

๑. พยายามกระตุ้นให้ทุกคน ได้มีโอกาสพูด และแสดงความคิดเห็น
๒. ดูแลทุกคนให้เข้าใจ และทำงานตามเงื่อนไขและเวลาที่กำหนด
๓. พยายามให้สมาชิกในกลุ่มเป็นผู้ฟังที่ดี

ผู้จดบันทึก

๑. เขียนข้อความสำคัญๆที่สมาชิกในกลุ่มพูดบันทึกให้กระชับชัดเจนตามที่สมาชิก ได้พูด

๒. สรุปรวบรวมร้อยละเอียดประเด็นสำคัญ
๓. เตรียมนำเสนอรายงานของกลุ่มต่อที่ประชุม

โฆษกกลุ่ม

รายงานความคิดเห็นของกลุ่ม ต่อที่ประชุมใหญ่ให้กระชับ ชัดเจน ภายในเวลาที่กำหนด

ผู้ควบคุมเวลา

๑. ประเมินขั้นตอนการทำงานของกลุ่มให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด
๒. ดูแลกลุ่มให้ทำงานให้เสร็จตามเวลา

ผู้ควบคุมแผ่นกลุ่ม

๑. เขียนชื่อสมาชิก และหัวข้อของงานแต่ละงาน
๒. ตั้งใจฟังการอภิปรายของสมาชิกทุกคน และดึงประเด็นสำคัญจากการอภิปราย มาบันทึกบนแผ่นพลิกเป็นคำสั้น ๆ ที่มีความหมายตรงกับประเด็นสำคัญ ที่สมาชิกอภิปรายหากไม่

แน่ใจว่าสรุปตรงประเด็นและใช้คำสั้น ๆ ตรงความหมายของผู้อภิปรายหรือสรุปให้ทวนซ้ำกับผู้อภิปรายจนเข้าใจตรงกันแล้วจึงบันทึกบนแผ่นพลิกด้วยตัวอักษรตัวโตพอที่สมาชิกทุกคนสามารถมองเห็นได้ ชัดเจนเพื่อให้สมาชิกคนอื่นพิจารณาคิดทบทวนหรืออภิปรายเพิ่มเติม

๓. นำแผ่นพลิกไปติดตามฝาผนัง เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอื่นได้รับรู้ร่วมกัน

บทบาทของวิทยากรกระบวนการ

๑. มอบหมายงานกิจกรรมแก่ผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งงานที่มอบหมายจะเป็นการตอบคำถามกว้าง ๆ ดังนี้

๑.๑ ประวัติ ข้อมูล ประสบการณ์ ต่อประเด็นนั้น ๆ ที่สมาชิกแต่ละคนทราบมีอะไรบ้าง

๑.๒ ข้อมูล ประสบการณ์ เหล่านี้มีความหมายอย่างไร

๑.๓ เกิดอะไรขึ้นในสภาพการณ์ปัจจุบันในประเด็นนั้น

๑.๔ สมาชิกแต่ละคนได้รับผลกระทบ / ตอบสนอง / โต้ตอบต่อสภาพการณ์นั้นอย่างไร

๑.๕ อนาคตที่พึงปรารถนาาร่วมกันเป็นอย่างไรในประเด็นนั้น

๑.๖ สมาชิกต้องการอะไรบ้างเพื่อให้เกิดอนาคตที่พึงปรารถนา

๑.๗ สมาชิกจะร่วมกันสนับสนุนอะไรได้บ้างเพื่อให้เกิดอนาคตที่พึงปรารถนา

๑.๘ สมาชิกจะมีส่วนปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตัวหรือมีแผนงานอย่างไรเพื่อเสริมสร้างอนาคตที่พึงปรารถนา

๒. เป็นผู้เชิญชวนกระตุ้นหรือนำสมาชิกในกลุ่มใหญ่ถกเถียงอภิปรายประเด็นปัญหาอย่างสร้างสรรค์พร้อมทั้งรักษากติกาและเวลา

๓. เป็นคนกลางช่วยสรุปประเด็นสำคัญร่วมกับผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มใหญ่

๔. ผู้ช่วยวิทยากรหลักควรเป็นผู้ที่เข้าใจในกระบวนการ วัตถุประสงค์ของการประชุม ประเด็นหลัก ประเด็นย่อย และทำหน้าที่สังเกต อธิบายวิธีการและความหมาย กระตุ้นการทำงานและให้กำลังใจแก่กลุ่มย่อยโดยทั่วไปคนไทยไม่คุ้นเคยกับการระดมสมองเป็นกลุ่มการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในกลุ่มการสรุปความคิดและประเด็นอภิปรายการคิดเชื่อมโยงผู้ช่วยวิทยากรหลักอาจจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ผู้ควบคุมเวลาและแผ่นพลิกในกลุ่มย่อยด้วย

ข้อตกลงเบื้องต้น (กติกากการประชุม)

๑. ถือว่าทุกความเห็น / ความคิด / ประสบการณ์ มีประโยชน์ให้คุณค่าในการทำให้สมาชิกรับรู้เข้าใจ มีมุมมองและวิสัยทัศน์ที่รอบด้านครอบคลุมครบถ้วน ซึ่งมีคุณค่าต่อความสำเร็จของการประชุมไม่มีการตัดสินใจว่าความคิดเห็นใดถูกหรือผิดสนับสนุนให้แถลงเหตุผลของความคิดเห็นที่แตกต่างให้สมาชิกฟังโดยไม่มีการโต้เถียงหรือปะทะด้วยวาจาสมาชิกจะร่วมพิจารณากำหนดเป็นความเห็นของกลุ่มต่อไป

๒. ทุกความคิดเห็น ข้อมูล ประสบการณ์ที่สมาชิกในกลุ่มเสนอต้องได้รับการเขียนเป็นคำสั้น ๆ บนแผ่นพลิก

๓. สมาชิกในกลุ่มช่วยกันบริหารเวลาการทำงานให้เป็นไปตามที่กำหนด

๔. สมาชิกจะร่วมกันทำงานในประเด็นที่สมาชิกกลุ่มเห็นพ้องหรือตกลงร่วมกันเท่านั้น ประเด็นใดที่ไม่เห็นพ้องยังถือว่ามีความค่าจะได้รับการบันทึกและนำมาหารือร่วมกันเมื่อมีเวลาหรือในโอกาสต่อไป กลุ่มจะไม่ทำงานในประเด็นที่สมาชิกกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างไม่เห็นพ้อง

๕. กลุ่มจะไม่ทำงานนอกประเด็นที่วิทยากรมอบหมาย

๖. สมาชิกที่เข้าประชุมต้องอยู่ร่วมกิจกรรมตลอดเวลาของการประชุมเพื่อความต่อเนื่อง

การจัดกลุ่ม

ผู้เข้าร่วมประชุมการสร้างอนาคตร่วมกันควรมีความหลากหลายทั้งประเภทและระดับ เช่น การประชุมเรื่องสิ่งแวดล้อมในตำบล ควรเชิญตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ เกษตรกรรายย่อย เกษตรกรรายใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียนข้าราชการท้องถิ่นแม่บ้านโรงเรียน เยาวชน องค์กรชุมชน องค์กรสาธารณสุขประโยชน์ที่มีโครงการในพื้นที่ เป็นต้น

การจัดกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นกลุ่มตามลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มเฉพาะสมาชิกในกลุ่มมีลักษณะบางประการร่วมกันได้แก่ มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน เช่น กลุ่มชาวบ้านที่อยู่เหนือเขื่อนเป็นผู้รับผลกระทบจากน้ำท่วมพื้นที่ทำกิน กลุ่มชาวบ้านที่อยู่ใต้เขื่อนเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากระบบชลประทาน กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่คำนึงถึงพื้นที่ป่าที่จะถูกน้ำท่วม กลุ่มข้าราชการที่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย หรือมีภาระงานใกล้เคียงกัน เช่น กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติระดับสูง กลุ่มผู้ปฏิบัติระดับกลาง กลุ่มผู้ปฏิบัติระดับล่าง หรืออยู่ในพื้นที่สิ่งแวดล้อม สถานการณ์ใกล้เคียงกัน เช่น กลุ่ม อบต. ที่มีพื้นที่ติดกันตามแม่น้ำ กลุ่ม อบต. ที่มีพื้นที่ติดกันบนต้นน้ำ กลุ่มกิจการที่ระบายน้ำลงแม่น้ำ กลุ่มประชาชนผู้ใช้น้ำเพื่อการเกษตรกรรม กลุ่มเฉพาะจะมีมุมมอง ประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้านซึ่งมีคุณค่าในการพิจารณาที่ละเอียดในด้านนั้น ๆ

๒. กลุ่มผสมมีสมาชิกแตกต่างหลากหลาย เช่น สมาชิกในกลุ่มประกอบด้วย ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ปฏิบัติ ระดับสูง ผู้ปฏิบัติระดับกลาง ผู้ปฏิบัติระดับล่าง ความหลากหลายทำให้ได้ข้อมูล ข้อคิดเห็นประสบการณ์ในหลายด้านเกิดความครอบคลุมเห็นความเชื่อมโยงของด้านต่างๆ นอกจากนี้ยังเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม

๓. กลุ่มสนใจ สมาชิกแต่ละคนตัดสินใจเลือกประเด็นที่กลุ่มได้รวบรวมจัดลำดับไว้แล้ว การตัดสินใจเลือกประเด็นเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคล สมาชิกที่สนใจประเด็นเดียวกันจะรวมตัวกันเป็นกลุ่มสนใจประเด็นนั้น ๆ เพื่อร่วมกันทำงานตามที่วิทยากรมอบหมาย^{๓๒}

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างอนาคตร่วมกัน

กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันมีขั้นตอนในการประชุมแบ่งเป็น ๓ ช่วงเวลา คือ ๑) ในช่วงเวลาของอดีต เพื่อให้สมาชิกสะท้อนข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงกับสภาพการ และแนวโน้มในปัจจุบัน ๒) ในช่วงเวลาของปัจจุบัน เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพการณ์

^{๓๒} ทวีศักดิ์ นพเกษร, วิฤตสังคมไทย ๒๕๔๐ กับบทบาทวิทยากรกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อจัดเวทีประชาคม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาสารักขาตินแดน กรมการปกครอง ๒๕๔๒), หน้า ๗-๑๑.

ปัจจุบันเพื่อความเข้าใจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประชุม ๓) ช่วงเวลาของอนาคต เป็นการสร้างจินตนาการถึงอนาคตที่พึงปรารถนา โดยมีรายละเอียดในการประชุม ๑๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. เส้นแบ่งเวลา มีลักษณะการประชุมแบบกลุ่มผสม เป็นช่วงเวลาของอดีตในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกทุกคนสะท้อนข้อมูล ประสบการณ์ในอดีตที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมจะนั่งรวมกันเป็นกลุ่มผสมกลุ่มละไม่เกิน ๑๐ คนแต่ละคนจะนั่งทบทวนข้อมูลความรู้ประสบการณ์และเหตุการณ์ที่สำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้นในห้วงเวลาที่วิทยากรกำหนด

๒. การวิเคราะห์อดีต มีลักษณะเป็นการประชุมแบบกลุ่มผสมเป็นช่วงเวลาของอดีตในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกของแต่ละกลุ่ม นำข้อมูลจากเส้นแบ่งเวลา มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงและตอบคำถาม ที่แต่ละกลุ่มได้รับมอบหมายจากวิทยากร และให้สมาชิกแต่ละกลุ่มเดินอ่านข้อมูลที่เพื่อน ๆ เขียนบนแผ่นพลิก ตามผนังห้อง แล้วเข้ากลุ่มผสมเพื่อนำข้อมูลที่ปรากฏมาสรุป วิเคราะห์ และตอบคำถามที่วิทยากรมอบหมายให้กลุ่มละ ๑ ประเด็นและนำเสนอในที่ประชุมรวม วิทยากรจะเป็นผู้เตรียมจำนวนคำถามเท่ากับจำนวนกลุ่มผสมที่จัดไว้ ประเด็นคำถามจะสัมพันธ์กับหัวข้อหลักของการประชุมและประเด็นหลักของเส้นแบ่งเวลา

๓. การหยั่งเห็น มีลักษณะเป็นการประชุมแบบประชุมร่วมเป็นช่วงเวลาของอดีตในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นและวิจารณ์ผลการวิเคราะห์ของกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งสะท้อนสิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอดีตที่ผ่านมา ซึ่งวิทยากรเชิญชวนให้สมาชิกเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ของกลุ่มต่าง ๆ ในขั้นตอนการวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน

๔. แผนที่ความคิด มีลักษณะเป็นการประชุมร่วม ช่วงเวลาของปัจจุบันในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภาพรวมทิศทางแนวโน้มและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อหัวข้อหลักของการประชุมในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งวิทยากรนำกระดาษแผ่นพลิก ๔ แผ่นมาตวัดด้วยกระดาษกรวยรวมเป็นแผ่นใหญ่ โดยเขียนภาพสัญลักษณ์หรือหัวข้อหลักสมาชิกแต่ละคนมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็นของตนไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกถกเถียงหรือวิจารณ์ความเห็นซึ่งกันและกันเป็นการเสนอความคิดเห็นและอภิปรายความคิดเห็นของตนให้ชัดเจนเพื่อให้กลุ่มรับทราบเท่านั้น ทุกความคิดเห็นวิทยากรจะช่วยสรุปและบันทึกบนกระดาษแผ่นใหญ่ด้วยคำสั้น ๆ และลากเส้นแสดงความเชื่อมโยงกับประเด็นที่บันทึกไว้ก่อนแล้วซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกัน สมาชิกจะได้รับสติ๊กเกอร์สีคนละ ๕-๘ แต้ม เท่า ๆ กันพิจารณาความเห็นที่บันทึกบนกระดาษแผ่นใหญ่ นำสติ๊กเกอร์ที่ได้รับแจกติดข้างความคิดที่ตนเองเห็นด้วยวิทยากรจะช่วยนับคะแนนรวบรวมเป็นหมวดหมู่และจัดลำดับเพื่อนำเสนอที่ประชุมรวม

๕. มุมมองของผู้เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นการประชุมแบบกลุ่มเฉพาะเป็นช่วงเวลาของปัจจุบัน ในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนรับรู้ถึงมุมมองของกลุ่มเฉพาะที่มีต่อประเด็นจากแผนที่ความคิด ทำให้มีการพิจารณาวิเคราะห์ได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น โดยให้กลุ่มเฉพาะต่าง ๆ ร่วมกันเลือกประเด็นที่วิทยากรจัดลำดับ สรุป และนำเสนอไว้แล้วหรือนำมาจากแผนที่ความคิดโดยตรงมาพิจารณาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ เสียใหม่แล้วนำเสนอในที่ประชุมรวม

๖. ความภูมิใจและเสียใจ มีลักษณะเป็นการประชุมแบบกลุ่มเฉพาะเป็นช่วงเวลาของปัจจุบัน ในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคน ทบทวนผลงานและภาระหน้าที่ของตนเองทั้งในอดีตและปัจจุบันทำให้แต่ละคนรับรู้เข้าใจถึงสภาวะความสามารถและขีดจำกัดซึ่งกันโดยสมาชิกกลุ่มเฉพาะต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในอดีตและปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ หลักการประชุมแจ่งผลงานหรือข้อมูลที่ทำให้ตนมีความภูมิใจและเสียใจ แล้วร่วมกันคัดเลือกเอาหัวข้อสำคัญอย่างละ ๓ ลำดับ (ความภูมิใจ ๓ ลำดับ ความเสียใจ ๓ ลำดับ) นำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนในที่ประชุมรวม

๗. การสังเคราะห์มีลักษณะเป็นการประชุมแบบประชุมร่วมเป็นช่วงเวลาของปัจจุบันในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนสะท้อนความรู้สึกเมื่อได้รับรู้ถึงขีดจำกัดและความเสียใจของกลุ่มเฉพาะต่าง ๆ เป็นการเปิดใจและยอมรับซึ่งกันและกันเพื่อเตรียมทุกคนเข้าสู่อนาคตร่วมกันและเกิดกำลังใจเมื่อรับรู้ถึงความภูมิใจซึ่งวิทยากรเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความรู้สึกหลังจากได้รับรู้ความภูมิใจและเสียใจของกลุ่มเฉพาะต่าง ๆ

๘. การทำเป็นละคร มีลักษณะเป็นการประชุมแบบกลุ่มเฉพาะเป็นช่วงเวลาของอนาคต ในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกร่วมกันจินตนาการถึงอนาคตที่พึงปรารถนาในหัวข้อหลักของการประชุมโดยนำข้อมูลที่ได้เรียนรู้จากอดีตและปัจจุบันมาจินตนาการสร้างภาพอนาคตหรืออนาคตในอุดมคติโดยให้ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันจินตนาการถึงอนาคตที่พึงปรารถนาโดยการระดมสมองหรือให้แต่ละคนวาดภาพจินตนาการของตนแล้วนำภาพจินตนาการของแต่ละคนมารวมกันเป็นภาพจินตนาการของกลุ่มจากนั้นจึงถ่ายทอดจินตนาการของกลุ่มออกมาเป็นรูปของการแสดงสั้น ๆ ในลักษณะละครใบ้ ละครหุ่น ละครพูด บทเพลง บทกวี การสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ รายการวิทยุ ทีวี ข่าวหนังสือพิมพ์หน้าหนึ่ง เนื้อหาของการสะท้อนจินตนาการควรมีลักษณะดังนี้

๘.๑ มีความเฉพาะเจาะจงชัดเจนเป็นรูปธรรมพูดถึงความสำเร็จ

๘.๒ กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงความคิดเห็นในรูปธรรม

๘.๓ กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้อย่างไร นับแต่ปัจจุบันเป็นต้นไปจนถึง

อนาคตที่กำหนด

๘.๔ ครอบคลุมการใช้กระบวนการ วิธีการ เทคโนโลยีใหม่

๘.๕ ครอบคลุมสิ่งที่สมาชิกกลุ่มเห็นว่าอาจเกิดขึ้นได้จริง

๘.๖ ไม่คำนึงถึงมูลค่าและระดับความยากง่ายของกระบวนการทั้งหมดเพื่อให้ตื่นต้นกลุ่มควรรวมใจกลับตาเพื่อนกลุ่มอื่น ๆ ในการเตรียมงานและซ้อมบท

๙. การนำเสนอละคร มีลักษณะของการประชุมแบบกลุ่มเฉพาะ เป็นช่วงเวลาของอนาคต ในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันขณะที่กลุ่มกำลังแสดงอยู่ผู้ชมทุกคนต้องจับประเด็นความคิดและสาระต่าง ๆ ที่บทละครกล่าวถึงแล้วบันทึกเป็นข้อมูลของตนเพื่อนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการทำงานกลุ่มช่วงต่อไป

๑๐. ความคิดเห็นร่วม มีลักษณะของการประชุมแบบกลุ่มผสม เป็นช่วงเวลาของอนาคตในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนและค้นหาความคิดในอนาคตที่พึงปรารถนาซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมรวมเป็นกลุ่มผสมเพื่อร่วมกันพิจารณาค้นหา “ความคิดเห็น

ร่วม” และ “ความคิดเห็นที่เป็นไปได้” จากประเด็นความคิดและสาระที่บทละครกล่าวถึงลักษณะอนาคตในอนาคต

“ความคิดเห็นร่วม” หมายถึง ความคิดเห็นที่สมาชิกกลุ่มทุกคนเห็นชอบต่อความสำคัญของความคิดเห็นนั้นด้วยมติเอกฉันท์

“ความคิดเห็นที่เป็นไปได้” หมายถึง ความคิดเห็นที่สมาชิกบางคนเท่านั้นที่เห็นด้วยความคิดเห็นทั้ง ๒ ประเภทจะบันทึกไว้บนแผ่นพลิกตามประเภทความคิดเห็นนั้น ๆ

จากนั้นทำการรวมกลุ่มผสมย่อย ๒ กลุ่มเป็นกลุ่มเดียวกัน แล้วทำการค้นหาความคิดเห็นร่วมและความคิดเห็นที่เป็นไปได้ ทำเช่นนี้อีกเมื่อมีการรวมกลุ่มย่อย ๔ กลุ่ม มาเป็น ๑ กลุ่มสุดท้ายจะได้ความคิดเห็นร่วมและความคิด

ความคิดเห็นร่วมและความคิดเห็นที่เป็นไปได้ ที่รวบรวมได้จากสมาชิกทั้งห้องประชุมจะถูกเขียนไว้บนแผ่นพลิกแยกแผ่นสมาชิกทุกคนจะได้รับแจกแต้มสีจำนวน ๕ แต้ม (ให้สีตามสัญลักษณ์ของกลุ่มเฉพาะ) เพื่อทำการลงคะแนนตามความคิดเห็นที่ตนเห็นว่าสำคัญและกันและเกิดกำลังใจเมื่อคิดถึงความภูมิใจ

๑๑. แผนการปฏิบัติการส่วนบุคคลเป็นช่วงเวลาของอนาคตในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันจากความคิดเห็นร่วมและความคิดเห็นที่เป็นไปได้ที่ผ่านการลงมติทั้งห้องประชุมแล้วสมาชิกแต่ละคนจะเลือกประเด็นที่ตนสนใจและให้ความสำคัญมากเพียงประเด็นเดียวโดยตอบคำถามว่าตนและองค์กรที่สังกัดจะมีส่วนร่วมในการประสานงานต่อหัวข้อนั้นอย่างไรเพื่อเข้าร่วมพิจารณาและทำงานกับสมาชิกที่เลือกประเด็นเดียวกัน

๑๒. แผนปฏิบัติการกลุ่มสนใจเป็นช่วงเวลาของอนาคตในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดอนาคตที่พึงปรารถนาซึ่งผู้สนใจประเด็นเดียวกันจากความคิดเห็นร่วมและความคิดเห็นที่เป็นไปได้รวมกลุ่มเป็นกลุ่มสนใจในเรื่องนั้นเพื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่กลยุทธ์หรือแนวทางและกิจกรรมหรือขั้นตอนพร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคข้อจำกัดที่มีอยู่ การนำเสนอในที่ประชุมรวมใช้เวลาประมาณกลุ่มละ ๓ นาที

๑๓. แผนปฏิบัติการกลุ่มเฉพาะเป็นช่วงเวลาของอนาคตในการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติงานเฉพาะภายใต้เงื่อนไขที่สมาชิกกลุ่มเฉพาะมีศักยภาพในการนำไปปฏิบัติ สนับสนุนซึ่งกลุ่มเฉพาะร่วมกันค้นหาและวางกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กลุ่มพึงปรารถนาในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการประชุมนั้นโดยเน้นประเด็นที่สำคัญและมีโอกาสเป็นไปได้จริงเพียง ๒-๓ ประเด็นจากความคิดเห็นร่วมและความคิดเห็นที่เป็นไปได้ พร้อมทั้งระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางข้อจำกัด

ความหมายของทฤษฎีระบบ เป็นการวิจัยเป็นเครื่องมือที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการประเมินความสำเร็จของโครงการหรือการวัดความสามารถในการบรรลุผลของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนักทฤษฎีองค์การทั้งหลายต่างพากันเสนอแนวคิดวิธีการวิเคราะห์และตัวแบบ (Models) ของการศึกษาเพื่อการประเมินความสำเร็จของโครงการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ว่าการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่เหมาะสมที่สุดคือการใช้แนวคิดทฤษฎีระบบเป็นตัวแบบหรือเครื่องมือในการวิเคราะห์

ทฤษฎีระบบ (System Theory) มีต้นกำเนิดมาจากนักทฤษฎีองค์การและนักชีววิทยา คือ โบลด์ดิง และเบอร์ทาแลนต์ไฟ (Boulding and Bertalanffy) มององค์การในฐานะสิ่งมีชีวิตโดยมองรูประบบเปิดเหมือนระบบกายวิภาคของสิ่งมีชีวิต (Anatomy) เช่นเดียวกับมิลเลอร์และไรซ์ (E. J. Miller and A.K.Rice) ซึ่งสรุปเบื้องต้นดังนี้

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาทฤษฎีทั้งตะวันตกและแนวคิดตะวันออกทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ แนวคิดที่เชื่อว่าเอกภพแห่งนี้ (The Universe) เป็นหนึ่งหน่วยระบบ ซึ่งมีคุณสมบัติประการต่าง ๆ ตามที่จะกล่าว ซึ่งยังไม่อาจจะรู้ได้เพราะเอกภพเป็นหน่วยระบบที่ใหญ่โตเกินกว่าที่เราจะสังเกตและพิสูจน์ได้ครบถ้วนและแม้ส่วนประกอบที่เล็กที่สุดของเอกภพซึ่งนักวิทยาศาสตร์ปัจจุบันเรียกว่า “ควาร์ก” (Quark) และเราสังเกตหรือพิสูจน์ได้ยากก็เป็นหน่วยระบบเช่นเดียวกันแต่อาจมีคุณสมบัติบางอย่างไม่ครบถ้วนส่วนสิ่งอื่น ๆ ทั้งหมดที่มีขนาดระหว่างกลางของสิ่งทั้งสองนี้ล้วนมีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบครบถ้วนทุกประการ สาธารณะหลักของทฤษฎีระบบ คือ ข้อคิดที่ว่าทุกสิ่งโดยรวมภายในเอกภพ (The Universe) แต่ละสิ่งภายในนั้นล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบ (A System Unit)

คุณสมบัติของความเป็นหนึ่งหน่วยระบบ

๑. มีขอบเขต (Boundary) จะถือครองที่ว่างในมิติของเนื้อที่ (Space) เวลา (Time) ความคิด (Thought) ความสนใจ (Interest)
๒. เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หรือมนุษย์กำหนดขึ้น
๓. มีการทำงานภายในตัวเอง (A Working Unit) คือปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ของตัวเองแต่ละเรื่องโดยมีบริบท (Context) เป็นปัจจัยภายนอกและบริบทเป็นปัจจัยนำเข้าและรับผลผลิตของหน่วยระบบนี้
๔. เป็นหน่วยระบบย่อยหน่วยหนึ่ง ภายในหน่วยอภีระบบหนึ่ง (A supra system unit) และถูกกำกับโดยหน่วยอภีระบบ
๕. เป็นหน่วยรวมของบรรดาหน่วยย่อยระบบ (Sub system Unit) ซึ่งเชื่อมโยงกัน
๖. มีจุดตั้งต้นและจุดจบของตัวเอง บนเส้นมิติเวลา “งานเลี้ยงต้องมีเลิกกรา”^{๓๓}

๒.๖ ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดบทบาท

บทบาท หมายถึง การทำตามบท การร่ำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของบิดามารดาในการเลี้ยงดู บุตรธิดา บทบาทของครูในการสอนหนังสือได้ เป็นต้น^{๓๔}

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ^{๓๕}

^{๓๓} วิศาล ศรีมหาโร, วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย, (สำนักวิชาการ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๖), หน้า ๑-๑๐

^{๓๔} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๖๐๒.

^{๓๕} ดิน ปรัชญพฤทธ์, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๓๔๗.

บทบาท คือการกระทำต่าง ๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ トラบไตที่ยังคงอยู่ใน “บท” นั้น เปรียบได้เหมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้น ๆ ว่ามีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร^{๓๖}

บทบาทหมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมของบุคคลตามสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานภาพ แบ่งได้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. บทบาทตามความคาดหวัง (Expected role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตามความคาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของครู

๒. บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (Perceived role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพรับรู้ว่าคุณควรมีบทบาทอย่างไร

๓. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้แสดงออกจริงซึ่งอาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง^{๓๗}

บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นรั้วของชาติ บุตรต้องเชื่อฟังบิดามารดา เป็นต้น^{๓๘}

บทบาท มีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมากซึ่งบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ ฟังกระทำก็คือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สถานภาพใดอย่างไร และบุคคลในสถานภาพนั้นย่อมจะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้^{๓๙}

สาระสำคัญของบทบาท

มโนทัศน์ (concept) ของบทบาท คือ การแสวงหามาตรฐานทางสังคมเพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรม เช่น กัปตันเรือยอมเดินทางไปกับเรือเพราะถูกยอมรับในบทบาทแห่งการเป็นกัปตันเรือ หมายความว่ากัปตันเรือยอมที่จะมีอำนาจการควบคุมหรือสั่งการต่างๆ ในการเดินเรือด้วย เป็นต้น^{๔๐}

สถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึง ตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งจะได้กำหนดบทบาทไว้อย่างไรบ้าง ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่ง ก็จะต้องมีบทบาทควบคู่กันไปเสมอ คือเมื่อบุคคลมีตำแหน่งย่อมจะต้องมีสิทธิและหน้าที่ตามมาเอง บางคนก็ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาท บางคนก็ทำไม่ได้เต็มที่เพราะเกิดขัดแย้งกันในบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ

^{๓๖} พัทยา สายหู, **มนุษย์กับสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๖.

^{๓๗} สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๒๒), หน้า ๓๖-๔๐.

^{๓๘} ณรงค์ เล็งประชา, **วิทยาศาสตร์สังคม: ความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๖-๑๓๗.

^{๓๙} สุชา จันทน์เอม และคณะ, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: แพร์พิทยา, ๒๕๒๐), หน้า ๑๗.

^{๔๐} Simon, H. A. “Administrative Behavior: A study of Decision – Making Processes”. In **Administrative Organization**, (London: Macmillan, 1976), p.28

หลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่สวมบทบาทลักษณะของสังคมตลอดจนประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้น^{๔๑}

บทบาทเป็นรูปธรรมเห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมาบทบาทมี ๓ ด้าน คือ

๑. บทบาทในอุดมคติ (Ideal role) ได้แก่ บทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไป ในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้น ๆ ควรกระทำ แต่อาจมีใครที่ทำหรือไม่มีใครทำตามนั้นก็ไม่ได้

๒. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived role) เป็นบทบาทอันบุคคลคาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

๓. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไปเมื่อคนเราติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ย่อมจะต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทมากขึ้นตามคู่บท หรือตามสถานภาพอันเกิดจากความสัมพันธ์อื่นๆ และบางครั้งบทบาทที่เกิดขึ้นอาจเกิดการขัดแย้งกันได้ เช่น ขณะที่เขาจะแสดงบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วยราชการที่เขารับผิดชอบเป็นบิดาของเขา ในสถานภาพนี้ที่เป็นบุตรเขาจะต้องเชื่อฟังบิดา ต้องเคารพบิดา ดังนั้นในกรณีเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความอึดอัดใจและจำเป็นต้องหาทางเลือกในการปฏิบัติ ลักษณะเช่นนี้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากบทบาทขัดแย้งกัน

เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งในสังคม ย่อมจะต้องแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้นๆ ตำแหน่งเดียวกัน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งคนละคนอาจมีบทบาทต่างกันไป เพราะต่างคนต่างมีนิสัย ความคิด ความสามารถ การอบรม กำลังใจ มูลเหตุจูงใจ ความพอใจในสิทธิหน้าที่ สภาพของจิตใจและร่างกายที่ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นบทบาท จึงเป็นเพียงรูปการณ์ (Aspect) ทางพฤติกรรมของตำแหน่ง^{๔๒}

บทบาทคือส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มี ๓ ลักษณะ คือ

๑. ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท (Peripheral attributes) ได้แก่ บทบาทชนิดที่แม้จะขาดหายไปหรือมีได้แสดงบทบาทนั้นก็ไม่ได้ทำให้บทบาทที่ต้องการผิดไป

๒. ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ (Required attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาท ที่สำคัญ ถ้าส่วนสำคัญของบทบาทในส่วนนี้ขาดไปแล้ว ย่อมมีผลทำให้บทบาทของตำแหน่งผิดไป

๓. ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจน (Legitimizing attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาทตามกฎหมายและข้อบังคับกำหนดให้กระทำหรือปฏิบัติ ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งนั้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจนแล้ว ย่อมถือได้ว่าบุคคลนั้นมีได้แสดงบทบาทในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

^{๔๑} Linton, R. *The Cultural Background of Personality*, (New York: Appleton-Century Crofts, 1945), p. 24.

^{๔๒} พวงเพชร สุรัตน์วิกุล, *มนุษย์กับสังคม*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๕-๖๖.

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท

การแสดงบทบาทของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

๑. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

๒. การรับรู้บทบาท (Role conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเจตนาเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

๓. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role acceptance) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะบุคคลจะไม่ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติตาม เพราะหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ หรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่กลับพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

๔. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role performance) เป็นบทบาทของเจ้าของสถานภาพที่แสดงออกจริง (actual role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ได้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ เนื่องจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรม หรือการได้กระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวัง หรือกำหนดให้กระทำโดยจะมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะ หรือตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้นซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ หากบุคคลที่สังคมคาดหวังนั้นไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้ดำรงตำแหน่ง ก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมีความเสี่ยงที่จะมีการทุจริตคอร์รัปชันได้ง่าย สังคมจึงคาดหวังว่าผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทยจะมีบทบาทสำคัญในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานของกระทรวงมหาดไทย ดังนั้น หากผู้บริหารคนใดมีบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง ผู้บริหารคนนั้นก็จะได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม เพราะคนในสังคมมีการรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว และจะนำสิ่งที่ตนรับรู้ขึ้นมาแปลความตามความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ของตนว่าสิ่งที่ตนรับรู้ นั้นดีงาม ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง^{๔๓}

^{๔๓}Allport, G. W., *Personality: a Psychological Interpretation*, (New York: Holt, 1935), p.45.

แนวคิดการรับรู้

การรับรู้ (Perception) หมายถึง การแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะสัมผัสทั้งห้า และส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อการแปลความ

กระบวนการของการรับรู้ (Process) เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างเรื่องความเข้าใจการคิด การรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision making)

ทฤษฎีการรับรู้

ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพซึ่งปัจจัยการรับรู้ ประกอบด้วย ประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิตคือความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการสามด้าน คือการรับสัมผัส การแปลความหมายและอารมณ์ การรับรู้เป็นผลเนื่องมาจากการที่มนุษย์ใช้อวัยวะรับสัมผัส (Sensory motor) ซึ่งเรียกว่า เครื่องรับ (Sensory) ทั้ง ๕ ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนังจากการวิจัยมีการค้นพบว่า การรับรู้ของคนเกิดจากการเห็น ๗๕% จากการได้ยิน ๑๓% การสัมผัส ๖% กลิ่น ๓% และรส ๓% การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลหรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า การที่มนุษย์จะรับรู้และสามารถพัฒนาจนเป็นการเรียนรู้ได้ดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๑. สถิติปัญญา ผู้มีสติปัญญาสูงกว่า ย่อมรับรู้ได้ดีกว่าผู้มีสติปัญญาต่ำกว่า
๒. การสังเกตและพิจารณา ขึ้นอยู่กับความชำนาญ และความสนใจต่อสิ่งเร้า
๓. คุณภาพของจิตในขณะนั้น ถ้ามีความเหนื่อยอ่อน เครียด หรืออารมณ์ขุ่นมัว อาจทำให้แปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัสได้ไม่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม หากสภาพจิตใจผ่องใส ปลอดโปร่งก็จะทำให้การรับรู้และการเรียนรู้เป็นไปด้วยดี และเป็นระบบ^{๔๔}

การจัดระบบการรับรู้

มนุษย์เมื่อพบสิ่งเร้าไม่ได้รับรู้ตามที่สิ่งเร้าปรากฏแต่นำมาจัดระบบตามหลัก ดังนี้

๑. หลักแห่งความคล้ายคลึง (Principle of similarity) สิ่งเร้าใดที่มีความคล้ายกัน จะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน
๒. หลักแห่งความใกล้ชิด (Principle of proximity) สิ่งเร้าที่มีความใกล้กันจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน
๓. หลักแห่งความสมบูรณ์ (Principle of closure) เป็นการรับรู้สิ่งที่ไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ขึ้น

ความคงที่ของการรับรู้ (Perceptual constancy) ความคงที่ในการรับรู้มี ๓ ประการ ได้แก่

^{๔๔} ก น ก กาญ จ ณ์ ท อ ง ศ ฤ ง ค ลี , ๒ ๕ ๕ ๑ , ท ฤ ษ ฎี ก า ร ร ับ ร ู้ , (Online). <http://kalafifa.multiply.com/journal/item/2>, สืบค้นเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

๑. การคงที่ของขนาด
๒. การคงที่ของรูปแบบ รูปทรง
๓. การคงที่ของสีและแสงสว่าง

การรับรู้ที่ผิดพลาด แม้ว่ามนุษย์มีอวัยวะรับสัมผัสถึง ๕ ประเภทแต่มนุษย์ก็ยังรับรู้ผิดพลาดได้ เช่น ภาพลวงตา การรับฟังความบอกเล่าทำให้เรื่องบิดเบือนไป การมีประสบการณ์และค่านิยมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการรับรู้ถ้าจะให้ถูกต้องจะต้องรับรู้โดยผ่านประสาทสัมผัสหลายทางผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองให้มากขึ้น

องค์ประกอบของการเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้มีอยู่ด้วยกันหลายอย่าง การเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการเข้าใจพฤติกรรมบุคคล สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑. สมองและระบบประสาท ระบบประสาทของคนประกอบด้วยสมอง ไขสันหลัง และเส้นประสาท ซึ่งเป็นอวัยวะทำหน้าที่รับความรู้สึกต่างๆ ทำให้มนุษย์มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความเข้าใจ สามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ และควบคุมเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าสัตว์ชนิดอื่น ดังนั้นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความทรงจำ และการรับรู้ ต้องอาศัยการทำงานของสมองและระบบประสาทเป็นพื้นฐานสำคัญ

๒. แรงขับ แรงขับเป็นภาวะการณ์กระตุ้นหรือเร้าให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในทางจิตวิทยาแบ่งแรงขับออกเป็น ๒ อย่างคือ แรงขับพื้นฐานและแรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้

๓. สิ่งเร้าและแรงจูงใจ สิ่งเร้าและแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนรู้เพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าและแรงจูงใจ จึงทำให้เกิดการตอบสนองขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

๔. การเสริมแรง เป็นการกระตุ้นให้บุคคลพัฒนาพฤติกรรมเพื่อการเรียนรู้ เพราะเมื่อแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับการเสริมแรงจึงอยากแสดงพฤติกรรมซ้ำอีก การเสริมแรงมีทั้งการเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ เช่นเดียวกับแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่า นอกจากการให้แรงจูงใจต่อผู้เรียนแล้ว การรู้จักเสริมแรงพฤติกรรมการตอบสนองซึ่งเป็นที่พึงปรารถนาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในกระบวนการของการเรียนรู้^{๔๕}

ลำดับขั้นของการเรียนรู้

ในกระบวนการเรียนรู้ของคนเรานั้น จะประกอบด้วยลำดับขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ ๓ ขั้นตอน คือ (๑) ประสบการณ์ (๒) ความเข้าใจ และ (๓) ความนึกคิด

๑. ประสบการณ์ (experiences) ในบุคคลปกติทุกคนจะมีประสาทรับรู้อยู่ด้วยกัน ทั้งนี้ส่วนใหญ่ที่เป็นที่เข้าใจก็คือ ประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ประสาทรับรู้เหล่านี้จะเป็นเสมือนช่องประตูที่จะให้บุคคลได้รับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ถ้าไม่มีประสาทรับรู้เหล่านี้แล้ว บุคคลจะไม่มีโอกาสรับรู้หรือมีประสบการณ์ใด ๆ เลย ซึ่งก็เท่ากับเขาไม่สามารถเรียนรู้สิ่งใด ๆ ได้ด้วย ประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับนั้นย่อมจะแตกต่างกัน บางชนิดก็เป็น

^{๔๕} เรื่องเดียวกัน, ทฤษฎีการเรียนรู้, (Online), <http://kalafifa.multiply.com/journal/item/2>, สืบค้นเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

ประสบการณ์ตรง บางชนิดเป็นประสบการณ์แทน บางชนิดเป็นประสบการณ์รูปธรรม และบางชนิดเป็นประสบการณ์นามธรรม หรือเป็นสัญลักษณ์

๒. ความเข้าใจ (understanding) หลังจากบุคคลได้รับประสบการณ์แล้ว ขึ้นต่อไปก็คือตีความหมายหรือสร้างมโนคติ (concept) ในประสบการณ์นั้น กระบวนการนี้เกิดขึ้นในสมองหรือจิตของบุคคล เพราะสมองจะเกิดสัญญาณ (percept) และมีความทรงจำ (retain) ขึ้น ซึ่งเราเรียกกระบวนการนี้ว่า "ความเข้าใจ" ในการเรียนรู้ นั้น บุคคลจะเข้าใจประสบการณ์ที่เขาประสบได้ก็ต่อเมื่อเขาสามารถจัดระเบียบ (organize) วิเคราะห์ (analyze) และสังเคราะห์ (synthesis) ประสบการณ์ต่าง ๆ จนกระทั่งหาความหมายอันแท้จริงของประสบการณ์นั้นได้

๓. ความนึกคิด (thinking) ความนึกคิดถือว่าเป็นขั้นสุดท้ายของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมอง ความนึกคิดที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องเป็นความนึกคิดที่สามารถจัดระเบียบ (organize) ประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับให้เข้ากันได้ สามารถที่จะค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทั้งเก่าและใหม่ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดบูรณาการการเรียนรู้อย่างแท้จริง^{๔๖}

กล่าวโดยสรุป การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ ๓ ด้าน คือ การรับสัมผัส การแปลความหมาย และอารมณ์ ซึ่งการรับรู้ของมนุษย์ส่วนใหญ่เกิดจากการมองเห็น และการรับรู้จะเกิดขึ้นมากขึ้นน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ และลักษณะของสิ่งเร้า แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของมนุษย์อาจจะผิดพลาดได้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และค่านิยมหรือทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้นการรับรู้ที่ถูกต้องจะต้องรับรู้โดยผ่านประสาทสัมผัสหลายทาง ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองให้มากขึ้น รวมทั้งผู้รับรู้ต้องมีทัศนคติที่ถูกต้องหรือเป็นกลางในการรับรู้เรื่องราวต่างๆ จึงจะทำให้การรับรู้ที่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ คือความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่จะเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคลบางคนหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง^{๔๗} เป็นสิ่งที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ในอดีตที่จัดเรียงเป็นระบบโดยจะสะท้อนออกมาเมื่อปัจเจกบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๔๘}

ทัศนคติ คือความรู้สึกและการประพฤติในแนวทางใดแนวทางหนึ่งโดยเฉพาะต่อวัตถุบางอย่างอยู่เสมอ ทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อวัตถุบางอย่างจะมีทั้งความรู้สึกและความเชื่อถ้าหากคน ๆ หนึ่งมีทัศนคติ ที่ไม่ดีแล้วย่อมแสดงให้เห็นโดยนัยว่าจะมีความรู้สึกและความเชื่อในทางลบ

^{๔๖} เรื่องเดียวกัน, ทฤษฎีการเรียนรู้, (Online), <http://kalafifa.multiply.com/journal/item/2>, สืบค้นเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

^{๔๗} Good, C. V. *Dictionary of Education*, (New York: Mcgraw-Hill Book, 1973), p.75.

^{๔๘} Newcomb, T. M., R. H. Turner and P. E. Converse. *Converse*, (New York: Rinehart and Winston, 1965), p.107.

^{๔๙} ทศนคติเป็นการรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นและความจริงเป็นการประเมินค่าทั้งทางบวกและทางลบโดยทั้งหมดจะมีความเกี่ยวพันกันและมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น^{๕๐}

ทศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ทศนคติเป็นความรู้สึกและความเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมตามแนวคิดนั้น เป็นความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมโดยตรง^{๕๑}

ทศนคติมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตั้งใจ เนื่องจากมนุษย์ที่มีความตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาในด้านบวกโดยตรง ทศนคติเป็นความโน้มเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับ อาจเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือเกี่ยวกับความรู้สึก เช่นความชอบ ความเกลียด เป็นต้น^{๕๒}

ทศนคติเป็นเรื่องของระเบียบความนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละคนมิใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิดแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือการเลียนแบบที่ตนได้เกี่ยวข้องอยู่^{๕๓}

ทศนคติจะก่อตัวจากการประเมินภายหลังจากที่ได้เกี่ยวข้องกับสิ่งภายนอกดังกล่าว โดยมักเกิดจากอิทธิพลของกลุ่มที่เกี่ยวข้องด้วยหรือกลุ่มทางสังคมที่ได้ไปเกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้ทศนคดียังขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะท่าทางซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติต่อโลกภายนอกอีกด้วย จากการศึกษาพบว่า ทศนคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวร ทั้งนี้เพราะทศนคติที่ก่อตัวขึ้นนั้นจะมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ ประเมิน และสรุปจัดระเบียบเป็นความเชื่อดังนั้นการเปลี่ยนแปลงทศนคตินี้จึงต้องใช้เวลาเพื่อปรับตามกระบวนการดังกล่าวด้วย^{๕๔}

องค์ประกอบของทศนคติ

๑. องค์ประกอบด้านความรู้ ความนึกคิด (cognitive component) เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไปทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ

^{๔๙} สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๗๘.

^{๕๐} โสภา ชูพิกุลชัย, การศึกษาทศนคติเกี่ยวกับจริยธรรมค่านิยมประเพณีและวัฒนธรรมของครอบครัวไทยที่มีผลต่อการอบรมเลี้ยงดูบุตร: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภากการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๕๑.

^{๕๑} Fishbein, M. and I. Ajzen, *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*, (MA: Addison-Wesley, 1975), p.102.

^{๕๒} Newcomb, T. M. *Social Psychology*, (New York: Dryden Press, 1954), p.35.

^{๕๓} ประภาเพ็ญ สุวรรณ, การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๓๔.

^{๕๔} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๗๕-๗๖.

๒. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของบุคคล เป็นลักษณะที่ค่านิยมของแต่ละบุคคลเป็นตัวเร้าความคิดอีกทอดหนึ่ง

๓. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavior component) เป็นการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ความคิด และความรู้สึกทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลและจะแตกต่างกันตามปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ ๓ ประเภทด้วยกัน คือ

๑. ทัศนคติเชิงบวก คือทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจโต้ตอบในด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมถึงหน่วยงานองค์การสถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์การและอื่น ๆ

๒. ทัศนคติเชิงลบ คือทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์การสถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์การ และอื่น ๆ

๓. ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคลหน่วยงาน สถาบัน องค์การ และอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

อนึ่ง บุคคลอาจมีทัศนคติทั้ง ๓ ประการนี้เพียงประเภทเดียว หรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึก ความคิด หรือค่านิยมที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ เป็นต้น

หน้าที่ของทัศนคติ

ทัศนคติจะทำหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญ ๔ ประการดังนี้

๑. เพื่อการปรับตัว (adjustment) โดยแต่ละบุคคลจะอาศัยทัศนคติเป็นเครื่องยึดถือสำหรับการปรับพฤติกรรมของตนให้เป็นไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนสูงสุดและให้มีผลเสียน้อยที่สุด ดังนั้นทัศนคติสามารถเป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของบุคคล

๒. เพื่อการป้องกันตัว (ego defense) โดยปกติบุคคลมักมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริงในสิ่งที่ขัดแย้งกับความนึกคิดของตน (self-image) ดังนั้นทัศนคติจึงสามารถสะท้อนออกมาเป็นกลไกป้องกันตัว โดยการแสดงออกเป็นความรู้สึกถูกเหยียดหยามหรือตีตนินินทาคนอื่น และขณะเดียวกันก็จะยกตนเองให้สูงกว่าด้วยการมีทัศนคติที่ถือว่าตนนั้นเหนือกว่าผู้อื่น

๓. เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยม (value expression) ทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่างๆ โดยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในลักษณะที่จำเพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

๔. เพื่อใช้เป็นตัวจัดระเบียบความรู้ (knowledge) ทัศนคติจะเป็นมาตรฐานที่ตัวบุคคลสามารถใช้ประเมินและทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่รอบ ๆ ตัว มีผลทำให้บุคคลสามารถรู้และเข้าใจถึงระบบและระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวได้^{๕๕}

^{๕๕}Katz, K., The functional approach to the studies of attitudes, (Public Opinion Quarterly, 1960), p.163-168.

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้ คือ ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีความรู้ความเข้าใจที่ดี เมื่อทัศนคติเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ดังนั้นการที่จะให้มีการยอมรับหรือปฏิเสธในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจึงต้องพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยการให้ความรู้ก่อน ทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงได้เพียงใดขึ้นอยู่กับขนาดความเข้มแข็งของทัศนคติที่มีอยู่นั้นโดยหากทัศนคติมีความเข้มแข็งมาก โอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารที่ชักจูงใจ (Persuasive Communications) ย่อมจะทำให้ได้ผลน้อย ในทางตรงกันข้ามหากทัศนคติที่มีอยู่มีลักษณะที่ผูกพันน้อย การเปลี่ยนแปลงทัศนคติย่อมมีโอกาสกระทำได้ง่าย วิธีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจทำได้โดยการจูงใจให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วยชนิดของข้อมูลที่เหมาะสมต่อโครงสร้างของทัศนคติที่เกี่ยวข้องซึ่งข้อมูลนั้นจะต้องตรงกับพื้นฐานการจูงใจของทัศนคติมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติจะขึ้นกับปัจจัยหลายประการ คือ

๑. การจูงใจทางด้านร่างกาย (biological motivations) ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองความต้องการหรือแรงผลักดันพื้นฐานทางร่างกายอยู่ บุคคลดังกล่าวจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้ และในทางตรงกันข้าม จะสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งของหรือบุคคลที่ขัดขวางมิให้เขาตอบสนองความต้องการได้

๒. ข่าวสารข้อมูล (information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารข้อมูลที่แต่ละคนได้รับมาด้วยกลไกของการเลือกเห็นในการมองเห็นและการเข้าใจปัญหาต่างๆ (selective perception) ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่ตัวบุคคลจะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิดและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

๓. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (group affiliation) ทัศนคติบางอย่างอาจจะมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับอยู่ด้วย เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และกลุ่มสังคมต่าง ๆ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

๔. ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุสิ่งของมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการ ตีค่าสิ่งที่ได้มีประสบการณ์มาจนกลายเป็นทัศนคติได้

๕. ลักษณะท่าทาง (personality) มีผลทางอ้อมที่สำคัญในการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคลได้ด้วย^{๕๖}

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของมนุษย์นั้น มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงอยู่ ๓ ระดับ คือ

๑. การเปลี่ยนแปลงความคิด โดยสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะมาจากข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจมาจากสื่อมวลชนหรือบุคคลอื่น

๒. การเปลี่ยนแปลงความรู้สึก โดยการเปลี่ยนแปลงนี้จะมาจากประสบการณ์หรือความประทับใจหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความสะเทือนใจ

^{๕๖}Newcomb, T. M., R. H. Turner and P. E. Converse, *Converse*, (New York: Rinehart and Winston, 1965), p.107.

๓. การเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งไม่มีผลต่อบุคคลทำให้ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมเสียใหม่^{๕๗}

การวัดทัศนคติ

ความแตกต่างทางมิติของทัศนคติด้านความเชื่อเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสามารถวัดได้ โดยใช้คุณสมบัติ ๕ ประการอันได้แก่ ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกัน (relative advantage) ความเข้ากันได้ (compatibility) ความซับซ้อน (complexity) ความสามารถในการทดลอง (trialability) และการสังเกต (observability) เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ

จากการศึกษาพบว่า ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยตัดสินใจในการเลือกรับสิ่งใหม่ ๆ^{๕๘}

การยอมรับในประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับการเลือกรับสิ่งใหม่ ๆ^{๕๙}

จากผลการวิจัยในอดีตพบว่า ความซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จะต้องอาศัยทักษะด้านเทคนิครวมถึงการได้รับการสนับสนุนและพยายามสร้างโอกาสเพื่อให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ^{๖๐}

การวัดทัศนคติควรทำความเข้าใจในคุณลักษณะบางประการ ที่สำคัญของทัศนคติ ได้แก่

๑. ทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวเลขเพียงตัวเดียว อย่างไรก็ตามเราสามารถหยั่งรู้ทัศนคติของมนุษย์ได้แม้ว่าจะมีความซับซ้อนและมีลักษณะเชิงคุณภาพอยู่มากก็ตาม

๒. ทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หมายถึงผลรวมของความรู้สึก ความโน้มเอียงอคติ ความกลัว ความคิดอื่น ๆ ต่อเรื่องนั้น ๆ

๓. เราสามารถวัดทัศนคติได้โดยใช้ความคิดเห็น (opinion) เป็นเครื่องมือ แต่การใช้ความคิดเห็นเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงทัศนคตินั้นทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ดังนั้นจึงมีการเสนอว่าการกระทำของคนอาจเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงทัศนคติที่ดีกว่าสิ่งที่พูด อย่างไรก็ตามมีโอกาสเป็นไปได้ที่คน ๆ นั้นอาจบิดเบือนการกระทำของตนเอง ดังนั้นจึงยังใช้ความคิดเห็นหรือการกระทำบางรูปแบบเพื่อบ่งชี้ถึงทัศนคติ

๔. มีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นอย่างแน่นอนในการวัดความคิดเห็นหรือการกระทำที่เราใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ทัศนคติ แต่ความคลาดเคลื่อนระหว่างเครื่องบ่งชี้และความจริงถือว่าเป็นสากล

๕. ทัศนคติของคน ๆ หนึ่งไม่จำเป็นที่จะทำนายการกระทำของคน ๆ นั้นได้อย่างถูกต้องเสมอไป

^{๕๗} จุมพล รอดคำดี, วิทยุชุมชนการปฏิรูปสื่อเพื่อสังคม, (อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท, ๒๕๔๒), หน้า ๔๒.

^{๕๘} Taylor, S. and P. A. Todd, Understanding information technology usage: A test of competing models, *Information Systems Research*, 1995, p.144-145.

^{๕๙} Tornatzky, L. G. and K. J. Klein, Innovation characteristics and innovation adoption implementation: A meta-analysis of findings. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1982, p. 28-45.

^{๖๐} Roger, E. M. , *Diffusion of innovations*, (New York: Free Press, 1983), p.81.

๖. ทศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงที่วัดได้อาจเกิดจากความผิดพลาดในการวัด ดังนั้นจึงมีแนวความคิดที่จะใช้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error of measurement) เพื่อแยกความผิดพลาดของเครื่องมือที่ใช้วัดจากความเปลี่ยนแปลงของตัวทศนคติเอง

๗. ไม่สามารถใช้คำว่า มาก หรือ น้อย อธิบายทศนคติได้อย่างสมบูรณ์ เพราะทศนคติมีหลายมิติ อย่างไรก็ตามความคิดที่จะวัดทศนคตินี้มีความพยายามที่จะวัดค่าของทศนคติในเชิงเส้นตรง (linear measurement)^{๖๑}

กล่าวโดยสรุป ทศนคติ คือ ความรู้สึกและการแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งซึ่งเกิดจากการสะสมประสบการณ์ในอดีตที่จัดเรียงเป็นระบบโดยสะท้อนออกมาในรูปของการต่อต้านหรือสนับสนุนสถานการณ์ บุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทศนคติจึงเป็นการรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นและความจริงซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นการประเมินค่าทั้งทางบวกและทางลบ โดยทั้งหมดจะมีความเกี่ยวพันกันและมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ที่สำคัญทศนคติมีลักษณะมั่นคงถาวร เพราะเกิดจากกระบวนการคิด วิเคราะห์ ประเมิน และสรุปจัดระเบียบเป็นความเชื่อ จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงทศนคติต้องใช้เวลาเพื่อปรับกระบวนการดังกล่าว ดังนั้นหากต้องการให้บุคคลมีทศนคติในเรื่องใดๆ การสื่อสารให้บุคคลนั้นได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นมีทศนคติที่ดีและถูกต้องในเรื่องดังกล่าว

การสื่อสารในองค์กร

การสื่อสาร คือ เครื่องสร้างความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้นๆ เป็นศูนย์รวมในองค์กรนั้นๆ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้จะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดีการสื่อสารในองค์กร หมายถึงกระบวนการในการแลกเปลี่ยนข่าวสารของหน่วยงานกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กรและสังคม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์^{๖๒}

แม้จะมีการนิยาม “การสื่อสาร” แตกต่างกันก็ตาม แต่เป็นที่ยอมรับกันว่า การสื่อสารของมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีพลวัตหรือการเคลื่อนไหว (Dynamic) คือ มีความสัมพันธ์ที่มีผลกระทบ (effect) ต่อกันและกันระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของการสื่อสารการสื่อสารของมนุษย์จึงมีความต่อเนื่อง (continuous) มีการเปลี่ยนแปลง (changing) และต้องอาศัยการปรับตัวตลอดเวลา (adaptive)^{๖๓}

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ดังนี้ “การนำสื่อหรือข้อความของฝ่ายหนึ่งส่งให้อีกฝ่ายหนึ่ง ประกอบด้วยผู้ส่งข่าวสารหรือแหล่งกำเนิด

^{๖๑} Thurstone, L., Attitudes can be measured, *American Journal of Sociology*, 1928, p. 529-534.

^{๖๒} ฤกษ์ พิ ต ร พิ ม ล , ก า ร ตี ต อ สื่ อ ส า ร ใน อ ง ค ก า ร , (Online). http://kunnaphuk.multiply.com/journal/item/1/1?&show_interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem, สืบค้นเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

^{๖๓} พัทธนี เขยจรรยา และคณะ, *แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๗.

ข่าวสาร ช่องทางการส่งข้อมูล ซึ่งเป็นสื่อกลางหรือตัวกลางอาจเป็นสายสัญญาณ และหน่วยรับข้อมูล หรือ ผู้รับสาร”^{๖๔}

การสื่อสารหมายถึง “เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง”^{๖๕}

การสื่อสารหมายถึง กระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความนึกคิดและความรู้สึกให้ถึงกัน เพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงพึงพาวาอาศัยซึ่งกันและกัน”^{๖๖}

การสื่อสารคือการถ่ายโอน (transfer and understanding of meaning) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal communication) และเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร (organization communication)”^{๖๗}

การสื่อสารเป็นการส่งมอบสารสนเทศและส่งมีความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ”^{๖๘}

การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิดความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และผู้รับสาร”^{๖๙}

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้เกี่ยวข้อง โดยบุคคลเหล่านั้นมีประสบการณ์อย่างเดียวกัน”^{๗๐}

สรุปได้ว่า การสื่อสาร (Communication) หมายถึง “กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์กร”

^{๖๔} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๗๕.

^{๖๕} นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, การสื่อสาร-ธรรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์เน้นการเจาะจงกลุ่มและมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร: ไร่เขียว, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๖๖} โอภัส แก้วจำปา, ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

^{๖๗} วิรัช สงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๕.

^{๖๘} ธิติภาพ ชยธวัช, รู้เรียน รู้หลัก, (กรุงเทพมหานคร: ซี.พี.บุ๊ค สแตนดาร์ด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๐.

^{๖๙} Gordon Gordon, J.R. , Management and Organizational Behavior, (Boston: Allyn and Bacon, 1990), p. 139.

^{๗๐} Kelley, J.T. , 101 Questions and Answers on the Four Last Things, (New York: PaulistPress , 1977), p.65

ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๑. เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยหลายฝ่ายหลายส่วนงานเข้ามาช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กับองค์กร

๒. เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์กรเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสร้างความไว้วางใจต่อกัน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหาร

๓. การช่วยกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรและมีการประสานงานระหว่างกัน พร้อมทั้งทำงานสอดคล้องกันแม้ว่าจะต่างฝ่ายกันก็ตาม แต่เพื่อองค์กรเดียวกัน ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารให้เป็นการสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กรให้ได้

๔. การช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จากปัจจัยต่างๆ ข้างต้นเมื่อผสมผสานเข้ากันแล้ว สามารถช่วยทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้ โดยเฉพาะพลังขับเคลื่อนที่นำโดยผู้บริหารที่รู้จักการสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการสื่อสารคือเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหาร ถ้าขาดการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรได้

วัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร

๑. เพื่อแจ้งให้ทราบ คือ การรับและส่งข่าวสารด้านต่างๆ การนำเสนอเรื่องราว ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ หรือสิ่งอื่นใดที่ต้องการให้ผู้รับสารรู้และเข้าใจข้อมูลนั้นๆ โดยมุ่งให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง

๒. เพื่อความบันเทิงใจ คือ การรับส่งความรู้สึกที่ดี และมุ่งรักษามิตรภาพต่อกัน เป็นกรนำเสนอเรื่องราวหรือสิ่งอื่นใดที่จะทำให้ผู้รับสารเกิดความพึงพอใจ

๓. เพื่อชักจูงใจ คือ การนำเสนอเรื่องราวหรือสิ่งอื่นใดเพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือ สร้างกำลังใจ เพื่อให้ผู้รับสารเกิดความคิดคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามที่ผู้ส่งสารต้องการ และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข^{๗๑}

หลักการสื่อสารในองค์กร

ในทุกองค์กรจะมีการสื่อสารเป็น ๒ ลักษณะ คือ การสื่อสารที่เป็นทางการ และการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ โดยมีหลักการที่จะทำให้การสื่อสารทั้งสองลักษณะนี้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สรุปได้ ดังนี้

๑. การสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal communication)

๑.๑ ช่องทางการสื่อสารควรประกาศให้รู้อย่างชัดเจนและแน่นอน

^{๗๑} กุณ พัตร์ พิ ม ล , ก า ร ตี ต อ สื่ อ ส า ร ใน อ ง ค์ ก า ร , (Online). http://kunnaphuk.multiply.com/journal/item/1/1?&show_interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem, สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2555.

- ๑.๒ อำนาจหน้าที่ปรากฏอยู่ในช่องทางของการสื่อสารอย่างเป็นทางการ
 ๑.๓ เส้นทางของการสื่อสาร (Line of communication) ต้องสั้นและตรง
 ประเด็น
 ๑.๔ ผู้ที่มีความสามารถจะเป็นศูนย์กลางของการสื่อสาร ได้แก่ เจ้าหน้าที่
 หัวหน้างาน

๑.๕ เมื่อองค์กรกำลังดำเนินการไม่ควรขัดขวางเส้นทางของการสื่อสาร

๑.๖ ระบบการสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้

๒. การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal communication)

๒.๑ ตอบสนองความต้องการและความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเรื่องของการ
 รวมตัวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การเคารพตนเองและการตัดสินใจเลือกที่เป็นอิสระ

๒.๒ ก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร การใช้กลยุทธ์การสื่อสารในองค์กร
 เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่
 เป็นทางการ โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับสิ่งที่จะสื่อสารและบุคคลที่จะ
 สื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสื่อสารตามที่ต้องการได้อย่างแท้จริง^{๗๒}

องค์ประกอบของการสื่อสาร

องค์ประกอบที่สำคัญของการสื่อสารนั้นมี ๔ ประการ เพราะถ้าหากขาดองค์ประกอบ
 ประการใดประการหนึ่งไปการสื่อสารก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย องค์ประกอบทั้งหมด ๔ ประการ
 โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง บุคคล หรือหน่วยงานที่เป็นผู้สร้างสาร หรือ
 แหล่งกำเนิดสารแล้วส่งสารไปยังบุคคลอื่น หรือไปยังหน่วยงานอื่นด้วยวิธีใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจ
 หลายวิธี เช่น การพูด การเขียน การแสดงท่าทาง เป็นต้น ผู้ส่งสารจึงถือเป็นองค์ประกอบประการ
 แรก ที่ทำให้กระบวนการสื่อสารเกิดขึ้น เพราะเป็นผู้เริ่มต้นการสื่อสารนั่นเอง ดังนั้น ผู้ส่งสารอาจเป็น
 บุคคลคนเดียว กลุ่มบุคคลหน่วยงานหรือสถาบันองค์กรก็ได้ ผู้ส่งสารควรตระหนักอยู่เสมอก็คือ
 จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสารที่จะส่งออกไปนั้นอย่างแจ่มชัด มีวัตถุประสงค์ชัดเจน เข้าใจถึง
 ความสามารถและความพร้อมในการรับสารของผู้ที่ตนจะสื่อสารด้วย รวมทั้งเลือกใช้วิธีการสื่อสารได้
 อย่างเหมาะสม เพื่อให้การสื่อสารครั้งนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

๒. สาร (Message) หมายถึง เรื่องราวหรือสิ่งต่างๆ ที่อาจอยู่ในรูปของข้อมูล ความรู้
 ความคิด ความรู้สึก ฯลฯ ที่ผู้ส่งสารต้องการส่งไปให้ผู้อื่นได้รับ และเกิดการตอบสนอง สารประกอบ
 ด้วยส่วนสำคัญ ๓ ประการ คือ

๒.๑ รหัสของสาร ได้แก่ ภาพ สัญลักษณ์ หรือสัญญาณต่างๆ ที่มีมนุษย์ใช้
 แสดงออกแทนความคิด หรือความรู้สึกต่างๆ ดังนั้น สารจึงจำแนกได้ ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑.๑ รหัสของสารที่เป็นถ้อยคำ (วจนภาษา) ได้แก่ ภาษาพูด และภาษา
 เขียน

^{๗๒}Barnard, C. I. , *The Function of Executive*, (Cambridge: Harvard University Press, 1938), p.35.

๒.๑.๒ รหัสของสารที่ไม่เป็นถ้อยคำ (อวัจนภาษา) ได้แก่ กิริยาท่าทาง สัญลักษณ์ และสัญญาณต่างๆ

๒.๒ เนื้อหาของสาร ได้แก่ มวลความคิด และประสบการณ์ที่ผู้ส่งสารต้องการจะถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเพื่อความเข้าใจร่วมกัน เนื้อหาของสารจะแฝงไปกับรหัสของสาร เมื่อผู้รับสารสามารถถอดรหัสของสารได้ ก็แสดงว่าเข้าใจเนื้อหาของสารนั้นแล้ว เราแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๒.๒.๑ เนื้อหาของสารที่เป็นข้อเท็จจริง เป็นองค์ความรู้ หลักเกณฑ์ หรือข้อสรุปที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว มีเหตุผลยอมรับได้ว่าเป็นความจริง สามารถอ้างอิงได้

๒.๒.๒ เนื้อหาของสารที่เป็นข้อคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดส่วนตัวของผู้ส่งสาร โดยอาจจะเป็นจริงหรือไม่เป็นจริงก็ได้

๒.๓ การจัดสาร ได้แก่ การนำเนื้อหาของสารมาเรียบเรียงอย่างมีระบบ เพื่อให้ได้ใจความตามเนื้อหาที่ต้องการด้วยการเลือกใช้รหัสของสารที่เหมาะสม เช่น การเลือกใช้คำ การใช้ท่าทางประกอบ การจัดลำดับความ การอธิบาย เป็นต้น สารที่ได้รับการจัดอย่างดี จะทำให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจได้ตามวัตถุประสงค์ ที่ผู้ส่งสารต้องการ

๓. สื่อและช่องทาง (Medium and Channel) หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกลางทำให้สารเคลื่อนตัวออกไปจากผู้ส่งสาร มีทั้งสื่อที่อยู่ตามธรรมชาติ เช่น อากาศ คลื่นแสง คลื่นเสียงและสื่อที่มนุษย์ทำขึ้นหรือผลิตขึ้น เช่น โทรศัพท์ หนังสือ นิตยสาร แอบบันทิกเสียง โดยสารจะถูกถ่ายทอดเข้าสู่ระบบการรับรู้ของมนุษย์ เช่น อวัยวะหรือประสาทสัมผัสทั้ง ๕ ของมนุษย์ ซึ่งก็เป็นช่องทางของผู้ส่งสารผ่านช่องทางของสารไปสู่ผู้รับสาร

๔. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง จุดหมายปลายทางที่สารจะส่งไปถึง ผู้รับสารอาจเป็นบุคคลเดียว หรือเป็นกลุ่มก็ได้ ถ้าหากผู้รับสารตอบสนองได้ตรงกับความต้องการของผู้ส่งสารก็แสดงว่าผู้รับสารเข้าใจความหมายของสารที่ส่งมาผู้รับสารจึงมีหน้าที่แปลความหมายของสารส่งสารต่อไปยังผู้รับสารคนอื่นๆ ตามที่ ผู้ส่งสารกำหนดจุดมุ่งหมายไว้^{๗๓}

กระบวนการติดต่อสื่อสาร

กระบวนการสื่อสารจะประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

๑. แหล่งข้อมูล (Information Source) คือ แหล่งที่มาของข่าวสาร (Message)
๒. ข่าวสาร (Message) คือ เนื้อหาที่จะต้องนำไปส่ง
๓. ผู้ส่ง (Transmitter) คือ บุคคลที่จะเป็นผู้ดำเนินการส่งข่าวสารนั่นเอง
๔. สื่อหรือช่องทาง (Media) คือ สิ่งที่จะช่วยนำพาข่าวสารได้ดีหรือเร็วยิ่งขึ้น
๕. ผู้รับ (Receiver) คือ ผู้เป็นเป้าหมายในการรับข่าวสาร

กระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติอยู่เสมอไม่ว่าจะต้องตำแหน่งใดในองค์กร ทั้งในแง่ส่วนตัว บุคคลต่างๆ ก็ต้องมีการสื่อสารกันเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการทำงาน หรือเพื่อการประสานงานและความเข้าใจต่างๆ อย่างเหมาะสม และในแง่องค์กรการสื่อสารจะช่วยสร้างและ

^{๗๓}วรากร สุพร, คู่มือการจัดการความรู้เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔-๑๖.

จรรโลงวัฒนธรรมขององค์กรให้ยาวสืบต่อไป และสร้างองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการติดต่อสื่อสารขององค์กรประกอบด้วย ๒ กลุ่มใหญ่ๆ คือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการติดต่อสื่อสารภายนอก การสื่อสารภายในองค์กรซึ่งสรุปได้อยู่ ๔ ทิศทางใหญ่ๆ คือ

๑. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) ซึ่งเป็นการติดต่อจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของการสั่งงาน บอกเป้าหมาย วัตถุประสงค์การมอบหมายงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน (Performance Feedback) รวมทั้งการประชุม (Meeting) ก็เป็นวาระที่ติดต่อกันได้ ในปัจจุบันการติดต่อจากบนมาล่างที่ผู้บริหารนิยมใช้มากคือ การประชุมงาน การจัดทำวารสารภายใน ตลอดจนพยายามให้บุคลากรเห็นความสัมพันธ์ว่างานของเขามีความสำคัญและมีผลต่อแผนงานโครงการขององค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้ช่วยกันสร้างสรรค์ผลงานให้สูงขึ้น

๒. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการสื่อสารจากบุคลากรไปยังผู้บริหาร เช่น การขอคำแนะนำ การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารได้ทราบ ซึ่งการสื่อสารแบบนี้มักจะสั้นและไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะบุคลากรไม่กล้าพอที่จะติดต่อกับผู้บริหาร เพราะกลัวว่าผู้บริหารจะประเมินตนเองว่าไม่มีความสามารถ ไม่เก่ง หรือกลัวว่าจะได้รับผลในทางลบกลับคืนมาหรือถ้าจะสื่อก็อาจจะสื่อข้อมูลที่เป็นเรื่องดีเพื่อเอาใจผู้บริหาร

องค์กรควรต้องส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนให้มากขึ้น เนื่องจากการสื่อสารจากล่างขึ้นบนจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการดังนี้

๑. ทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน เช่น ปัญหาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะได้ใช้ข้อมูลเหล่านี้เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางขององค์กรด้วย

๒. ทำให้ผู้บริหารได้รับทราบประสิทธิผลและปัญหาอุปสรรคจากบนลงล่าง

๓. ช่วยทำให้พนักงานลดความกดดัน และความเครียดลงได้ระดับหนึ่ง เพราะได้โอกาสสื่อสารให้ผู้บริหารได้รับทราบข้อมูลและปัญหา

๔. การสื่อสารแบบนี้จะทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นจึงเพิ่มแรงยึดเหนี่ยวขององค์กรให้สูงขึ้นได้

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการสื่อสารกับผู้บริหารมากขึ้นในรูปแบบต่างๆ ดังต่อไปนี้ เช่น จัดให้มีกล่องรับความคิดเห็น จัดสำรวจทัศนคติของบุคลากรในเรื่องต่างๆ เช่น สำรวจความคิดเห็นด้านการสื่อสาร ประกาศนโยบายเปิดประตูกว้างให้สามารถเข้าพบผู้บริหารได้สะดวกขึ้น การประชุมนัดพิเศษ การพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ

๓. การสื่อสารในแนวนอน (Later หรือ Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารในแนวทางเดียวกัน กลุ่มงานเดียวกัน หรือในระดับเดียวกันจะมีความเป็นมิตรเป็นกันเอง จะช่วยให้การประสานงานได้ดีขึ้น ซึ่งช่วยลดเวลาการสื่อสารตามสายงาน และยังเป็นช่องทางในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กรเพราะได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสารข้อมูลระหว่างกันทำให้เห็นโอกาสต่างๆ มากขึ้น

๔. การติดต่อสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal Communication) มักเป็นการสื่อสารข้ามแผนกและข้ามระดับ โดยปกติมักจะเป็นการสื่อสารของฝ่ายให้คำแนะนำ (Staff) กับฝ่าย

ปฏิบัติการ (Line) เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลติดต่อไปยังพนักงานฝ่ายการผลิตเพื่อแจ้งข้อมูลด้านกฎระเบียบที่ประกาศใช้ให้พนักงานได้ทราบ

โดยสรุปได้ว่าผู้บริหารคือบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กรที่จะเลือกใช้กระบวนการสื่อสารอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและสามารถเห็นความแตกต่างของบุคลากร โดยเฉพาะองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมากและต่างสาขาวิชาชีพเนื่องจากการทำงานต้องอาศัยส่วนงานหลายฝ่าย จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่สามารถสื่อให้เข้าใจถึงภารกิจแต่ละด้านได้เป็นอย่างดีและเป็นการช่วยลดทอนปัญหาภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้จักบุคคลกรในแต่ละฝ่ายให้มากขึ้น รู้จักสภาพที่แท้จริงขององค์กรเป็นอย่างดี จึงจะเอื้อประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างสมบูรณ์

ประเภทของการติดต่อสื่อสารที่ใช้ในองค์กร

สื่อหรือช่องทางใช้เพื่อให้ข่าวสารนั้นไหลหรือผูกหาไปยังผู้รับนั้น แบ่งออกได้กว้าง ๆ ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ประเภทการใช้ภาษา ได้แก่ การพูด คำพูด
๒. ประเภทไม่ใช้ภาษา ได้แก่ สัญลักษณ์ เขียนข้อความ ภาพ และเครื่องหมายต่าง ๆ
๓. ประเภทสิ่งทีอาศัยการแสดง/พฤติกรรมและบรรยากาศ ได้แก่ ปีบมือ ทำสีทำสีหน้าแดงท่าโกรธ ท่าหัวเราะ เป็นต้น

สื่อแต่ละประเภทเหล่านี้ ควรจะต้องถูกเตรียมและนำมาใช้ประกอบในการสื่อสาร เพื่อเป็นสื่อที่จะทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารในองค์กรในปัจจุบันนี้จำเป็นต้องหาข้อมูลข่าวสารให้ได้รวดเร็วกว่าในอดีตสำหรับการแก้ไขปัญหาได้ทันที่และเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เส้นทางของการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีเส้นทางการสื่อสารเกิดขึ้นได้หลายทิศทาง^{๗๔} สรุปได้ดังนี้

๑. การสื่อสารจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง การสื่อสารลักษณะนี้จะปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา เช่น จากประธานลงมาที่รองประธาน ผู้จัดการแผนก หัวหน้าส่วน หัวหน้างาน ลงมาถึงพนักงาน ลดหลั่นกันตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณาในการสื่อสารแบบนี้ คือ ข้อมูลข่าวสารอะไรที่ควรส่งจากผู้บริหารลงมาถึงพนักงาน และการส่งข้อมูลข่าวสารควรกระทำอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. การสื่อสารจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน การสื่อสารลักษณะนี้มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างมากเพราะจะก่อให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ คือ

๒.๑ พนักงานให้ข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๒ ทำให้ผู้บริหารรู้ว่าเมื่อไรที่พนักงานพร้อมที่จะรับข้อมูลข่าวสาร และยอมรับสิ่งที่ฝ่ายบริหารได้บอกกล่าวมามากน้อยเพียงใด

^{๗๔}อ้างแล้ว, คู่มือการจัดการความรู้เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า ๔๕.

๒.๓ ทำให้ผู้บริหารรู้ถึงสิ่งที่รบกวนบุคลากรที่อยู่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานจริงๆ และทำให้รู้ว่าพนักงานเข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารได้มากน้อยเพียงใด

๒.๔ ทำให้เกิดความชื่นชมและความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยการให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการ และให้ข้อเสนอแนะทางด้านการดำเนินงานขององค์กร อันจะช่วยให้พนักงานแก้ปัญหาการทำงานของเขาได้

๓. การสื่อสารตามแนวนอน ประกอบด้วย การให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันภายในองค์กรและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ความมุ่งหมายของการสื่อสารตามแนวนอนมีดังนี้

๓.๑ การประสานงานและการมอบหมายงาน เช่น เจ้าหน้าที่ของแผนกฝึกอบรมและพัฒนาต้องการจัดฝึกอบรมให้พนักงานของบริษัท ซึ่งพวกเขาจะต้องพบกันเพื่อประสานงานว่าใครจะต้องทำอะไร

๓.๒ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและกิจกรรม ความคิดเห็นจากบุคคลหลายคนย่อมดีกว่าความคิดเห็นของบุคคลเพียงคนเดียว การสื่อสารในระดับเดียวกันจึงมีความสำคัญ เช่น ในการจัดฝึกอบรมหรือการรณรงค์ประชาสัมพันธ์สมาชิกของแต่ละแผนกอาจจะต้องส่งข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและสิ่งที่พวกเขาจะต้องทำร่วมกัน

๓.๓ การแก้ปัญหา พนักงานอาจจะได้รับมอบหมายงานให้ทำร่วมกันในหน่วยงานเดียวกันซึ่งต้องมีการพบและเกี่ยวข้องกันในการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างของหน่วยงาน

๓.๔ การสร้างความเข้าใจร่วมกัน เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรจะต้องร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การประชุมและสนทนาระหว่างพนักงานระดับเดียวกันและภายในหน่วยงานเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุความเข้าใจร่วมกัน

๔. การสื่อสารข้ามสายงาน ในองค์กรส่วนใหญ่พนักงานอาจจะต้องส่งข้อมูลข่าวสารให้กับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาของเขาเอง เช่น แผนกวิศวกรรม แผนกวิจัยแผนกบัญชี แผนกบุคคล ซึ่งจะต้องรวบรวมข้อมูล รายงาน เตรียมแผนงาน ประสานกิจกรรม และให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารในทุกส่วนขององค์กรในลักษณะข้ามสายงานซึ่งพวกเขาไม่มีอำนาจตามสายงานที่จะสั่งการกับบุคคลที่ต้องสื่อสารด้วย เพียงแต่เขาต้องใช้การขยาดความคิดของเขาเท่านั้น การสื่อสารข้ามสายงานจะเป็นกรณีเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และถือว่าเป็นความรับผิดชอบของพวกเขาที่จะแสดงผลงานให้ไปเกิดขึ้นกับแผนกอื่นๆ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอาจจะมีติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงอยู่เสมอซึ่งส่งผลให้มีอำนาจในการทำงานมากขึ้น การสื่อสารข้ามสายงานมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างมากต่อพนักงานระดับล่างเพราะช่วยประหยัดเวลาดังนั้นองค์กรควรจะมีนโยบายในการใช้เส้นทางของการสื่อสารข้ามสายงานไว้ด้วยเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน^{๗๕}

^{๗๕} อดิเทพ ชยธวัช, **รู้เรียน รู้หลัก**, (กรุงเทพมหานคร: ซี.พี.บุ๊ค สแตนดาร์ด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๗-๑๔๐.

เทคโนโลยีหรือช่องทางในการสื่อสารดังนี้

๑. เอกสาร, หนังสือเวียน นอกจากผู้ที่ต้องการสื่อสารจะต้องรู้จักตัวตนของผู้รับสารแล้วจะต้องระมัดระวังการใช้ข้อความหรือภาษา การใช้ขนาดของตัวอักษรเป็นเรื่องสำคัญ เครื่องหมายต่างๆ เช่น เครื่องหมายคำถาม เครื่องหมายอัศเจรีย์ (!) การเขียนข้อความตัวใหญ่ และลงท้ายด้วยเครื่องหมายอัศเจรีย์ ผู้รับสารจะตีความไปได้ว่าเป็นการตะโกนสั่ง หรือเป็นการต่อว่า และการเลือกใช้ช่องทางนี้อาจไม่เหมาะสมสำหรับเหตุการณ์ที่มีปัจจัยเรื่องเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง

๒. การประชุม (Meeting) องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ แต่จะทราบได้อย่างไรว่าสิ่งที่ยกย่องจะมอบให้พนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจนั้นตรงกันกับสิ่งที่พนักงานต้องการ วิธีนี้นอกจากจะเป็นช่องทางการสื่อสารแล้วยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางที่มาจากความต้องการที่แท้จริงของพนักงานอันนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจ และบรรยากาศการทำงานที่ดี เมื่อต้องการใช้ช่องทางนี้ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงคือ ตัวแทนในการเข้าร่วมการประชุมควรเป็นคนที่ผู้นำของกลุ่มแต่ละกลุ่ม ครอบคลุมทุกระดับชั้นขององค์กร แต่จำนวนไม่มากเกินไป เพราะจะทำให้ยากต่อการควบคุมประเด็นในการประชุม ระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมและควรมีการเตรียมข้อมูลมาล่วงหน้าโดยแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบก่อนที่จะจัดให้มีการประชุม

๓. วารสารและหนังสือพิมพ์ วิธีนี้จะมีข้อจำกัดที่มีต้นทุนในการจัดทำ และเป็นการสื่อสารทางเดียวเราอาจจะแก้ปัญหาการสื่อสารทางเดียวได้โดยการกำหนดให้มีคอลัมน์ของพนักงานให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือถามคำถามที่สงสัยหรือความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่ส่วนรวม แต่ต้องมีผู้ทำหน้าที่กรองเนื้อหาที่จะตีพิมพ์

๔. บอร์ดประชาสัมพันธ์ ปัญหาของการสื่อสารช่องทางนี้คือ ข้อมูลที่ติดประกาศอยู่นั้นเก่าแล้วไม่ทันต่อเหตุการณ์ และข้อมูลมีมากเกินไปจนบอร์ดดูรก ไม่สวยงาม ควรจัดให้มีผู้ดูแลรับผิดชอบโดยเฉพาะ และปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ช่องทางนี้มีประสิทธิภาพคือสถานที่ติดตั้งบอร์ดควรเป็นจุดที่ดึงดูดความสนใจจากพนักงาน

๕. Intranet System การสื่อสารช่องทางนี้เหมาะสำหรับองค์กรที่พนักงานส่วนใหญ่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นช่องทางที่สามารถส่งและรับข้อมูลกลับมาอย่างรวดเร็ว แต่จะไม่ครอบคลุมพนักงานระดับล่างที่ขาดทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ ยังมีช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ที่สามารถเลือกใช้ได้ เช่น กล้องรับความคิดเห็น เสียงตามสาย การทำกิจกรรมสัมพันธ์ DVDs การทำ Focus Group การทำแบบสำรวจความคิดเห็น ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าวิธีไหนดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม นโยบาย วัฒนธรรม ธรรมเนียมและคนที่อยู่ในองค์กร ต้องพิจารณาผลดีผลเสียของแต่ละช่องทางว่าวิธีใดที่ใช้แล้วเหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๗๖}

ประโยชน์ของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ประเภท ดังนี้

^{๗๖} อ่างแล้ว, คู่มือการจัดการความรู้เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า ๒๕.

๑. เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร คือ การแจ้งข้อมูลข่าวสารขององค์การต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถประสานและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

๒. เพื่อกระตุ้นและจูงใจ การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานของพนักงานในองค์การจะได้รับการจูงใจและการกระตุ้นจากการสื่อสารองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการชักจูงผ่านการสื่อสารดังกล่าว

๓. เพื่อประเมินผลการทำงาน ปัจจุบันองค์การมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงทำให้ต้องมีการประเมินผลการทำงานสม่ำเสมอเพื่อประเมินความก้าวหน้าของการทำงาน ดังนั้นกระบวนการสื่อสารจะต้องมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์พร้อมมีการส่งข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปในแนวทางที่ถูกต้อง

๔. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ผู้บริหารกับผู้บริหาร พนักงานกับพนักงานทั้งในสายการบังคับบัญชาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการก็จะเกิดจากการสื่อสารระหว่างกันทั้งสิ้น การสื่อสารจึงเป็นตัวสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำให้องค์การดำรงอยู่ และพัฒนาไปได้ในทุกสถานการณ์

๕. เพื่อวินิจฉัยสั่งการ หน้าที่อย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารก็คือการออกคำสั่งกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์การ การออกคำสั่งดังกล่าวจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่รวดเร็ว แน่นนอนและถูกต้อง ดังนั้นถ้าผู้บริหารไม่ใช้การสื่อสารก็ไม่สามารถสั่งการหรือมอบหมายหน้าที่ให้พนักงานดำเนินการได้เลย^{๗๗}

บัญญัติ ๑๐ ประการในการติดต่อสื่อสาร

บทบาทของผู้บริหารในองค์การ คือดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การดำเนินงานทุกอย่างในองค์การนั้นต้องอาศัยบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง การติดต่อสื่อสารนับได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะถ้าการติดต่อสื่อสารดี ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ก็จะทำให้การดำเนินงานทุกอย่างบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น ได้ให้บัญญัติ ๑๐ ประการ เพื่อช่วยในการสื่อสารของท่านกับผู้ร่วมงานไว้ ดังนี้

๑. แสวงหาความกระจ่างในเรื่องที่จะถ่ายทอดก่อนที่จะทำการติดต่อสื่อสารออกไป เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารชัดเจนขึ้น

๒. ตรวจสอบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการติดต่อสื่อสารแต่ละครั้งว่าต้องการส่งข่าวสารอะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร

๓. พิจารณาเตรียมการเมื่อท่านจะติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมของบุคคล

๔. ปรึกษาหารือกับคนอื่นตามความเหมาะสมในการวางแผน การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความกระจ่าง

๕. จงระมัดระวังในขณะที่ทำการติดต่อสื่อสาร ทั้งด้านบุคลิกภาพและกายวาจาโดยสังเกตการตอบสนองจากผู้รับฟัง

^{๗๗} อ่างแล้ว, ธิติภาพ ชยธวัช, รู้เรียน รู้หลัก, หน้า ๔๓.

๖. โอกาสแรกต้องแสดงถึงผลประโยชน์และการสร้างความสำคัญของผู้รับ (Received)

๗. ติดตามผลการติดต่อสื่อสารของท่าน เพื่อนำมาปรับปรุง

๘. การติดต่อสื่อสารสำหรับพรุ่งนี้กับวันนี้ โดยยึดหลักว่าวันพรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้

๙. มั่นใจว่าการกระทำของท่านสนับสนุนการติดต่อสื่อสารให้เกิดผลดี

๑๐. เปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้รับความเข้าใจ ผู้สื่อสารควรตั้งใจฟังและสังเกตปฏิกิริยาของผู้รับเป็นสิ่งสำคัญ^{๗๘}

อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งแต่ยากที่จะบรรลุความสำเร็จได้เนื่องจากจะพบอุปสรรคหลายอย่างที่อาจจะรบกวนการติดต่อสื่อสารได้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะปรับปรุงการติดต่อสื่อสารด้วยการชนะอุปสรรคเหล่านั้นทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร การติดต่อสื่อสารไม่ใช่จะไม่มีประสิทธิภาพเสมอไป ความล้มเหลวจะเกิดขึ้นจากเหตุผลหลายอย่าง เหตุผลบางอย่างอาจจะเพียงแต่เป็นนิสัยที่ไม่ดีและขาดการเตรียมหรือทิศทางที่คลุมเครือ อุปสรรคเหล่านี้สามารถเอาชนะได้โดยไม่ต้องยุ่งยากเกินไปถ้าบุคคลเต็มใจจะแก้ไขปัญหาหลายอย่างสามารถแทรกแซงถ่ายทอดความคิดอย่างราบรื่นระหว่างบุคคลได้ ปัญหาเหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นจากลักษณะของบุคคล ปัญหาบางอย่างอาจจะเกิดขึ้นในลักษณะขององค์กร และปัญหาบางอย่างอาจเกิดขึ้นในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้วัฒนธรรมที่หลากหลายของโลกอุปสรรคของการติดต่อสื่อสารจะมีมากขึ้นและยุ่งยากต่อการเอาชนะมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันกระบวนการสื่อสารอาจมีสิ่งรบกวน (Noise) เกิดขึ้นในหลายลักษณะดังนี้ การมีตัวกรอง (Filtering) ในสมัยเด็กคงเคยเล่นเกมกระซิบบ้างซึ่งจะเห็นได้ว่าข้อมูลจากต้นทางและปลายทางจะแตกต่างกัน ในองค์กรก็เช่นเดียวกันเมื่อข้อมูลเคลื่อนผ่านระดับชั้นการบริหารต่างๆ ข้อมูลก็จะเปลี่ยนแปลงไปโดยอาจจะตกหล่นหรือบิดเบือนไปจากเดิมได้

ผู้บริหารในหลายกิจการจึงนิยมใช้การบริหารงานแบบ Management by walking around หรือ MBWA โดยการลงไปพูดคุยกับพนักงาน และสังเกตการณ์ทำงานจึงทำให้มีโอกาสเข้าถึงลูกค้าและบุคลากรในระดับการปฏิบัติการมากขึ้น และมีโอกาสสื่อสารโดยตรงกับพนักงานทำให้ได้รับข้อมูลจากพนักงานในระดับล่างขององค์กรมากขึ้นด้วย ตลอดจนทำให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรเหล่านี้สูงขึ้นด้วย อุปสรรคอื่นๆ เช่น การเลือกรับรู้ การมีอารมณ์ขันในขณะที่สื่อสารกันหรือปัญหาเนื่องจากภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม เช่น ต้องวิเคราะห์ผู้รับสารเพื่อเลือกใช้ภาษาที่เหมาะสม รวมทั้งต้องระมัดระวังภาษาที่ไม่ใช่ภาษาพูดที่อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดได้ ต้องร่วมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจกัน เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างกว้างขวางและเปิดเผย ต้องเลือกใช้สื่อและช่องทางที่เหมาะสมต้องตั้งใจฟัง และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสมด้วย

กล่าวโดยสรุป การสื่อสารภายในองค์กรจะประสบผลสำเร็จและประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องอยู่กับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในทุกๆระดับ ตลอดจนบุคคลภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสารที่จะทำให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกัน เพื่อให้องค์กร

^{๗๘} อรุณ รักธรรมอรุณ รักธรรม, “แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับหลักการพัฒนาองค์กร”, *พัฒนาบริหารศาสตร์*, ปีที่ ๑๘, ๒๕๒๑, หน้า ๓๒๗ - ๓๒๙.

บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดและทันสมัยก็ต้องรู้จักใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหาร และส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานจึงจะทำให้การบริหารงานและการดำเนินกิจการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้และการพัฒนาการติดต่อสื่อสารทั่วทั้งองค์กร

๑. การสนับสนุนการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ
๒. มีการใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
๓. เน้นการติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัว
๔. การใช้เครือข่าย
๕. การสนับสนุนแบบไม่มีขอบเขต
๖. การใช้เครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์
๗. การจัดรูปแบบข่าวสารให้เหมาะสมกับผู้รับข่าวสาร

สรุปการสื่อสารในองค์กรได้ว่า การสื่อสารในองค์กรหมายถึงกระบวนการในการแลกเปลี่ยนข่าวสารของหน่วยงานกับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กรและสังคม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์ ด้วยเหตุนี้กระบวนการสื่อสารประกอบด้วย ๑) แหล่งข้อมูลคือแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารหรือเป็นต้นตอของแหล่งข้อมูลข่าวสารนั่นเอง ๒) ข่าวสารคือเนื้อหาสาระที่ต้องส่งไป ๓) ผู้ส่งคือบุคคลที่จะเป็นผู้ดำเนินการส่งข่าวสาร ๔) ผู้รับคือผู้เป็นเป้าหมายในการรับข่าวสาร ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการสื่อสาร สื่อหรือช่องทางใช้เพื่อให้ข่าวสารนั้นไหลหรือถูกพาไปยังผู้รับสารแบ่งออกได้ ๓ ประเภท ๑) ประเภทการใช้ภาษา ได้แก่ การพูด คำพูดซึ่งการใช้ภาษานับว่าเป็นการสื่อสารที่ใช้กันมาก ๒) ประเภทไม่ใช้ภาษา ได้แก่ สัญญาลักษณ์ การเขียนข้อความ ภาพ หรือเครื่องหมายต่าง ๆ เป็นต้น ๓) ประเภทอาศัยการแสดง/พฤติกรรม การสื่อสารโดยทั่วไปสามารถแยกรูปแบบออกได้ดังนี้ ๑) การสื่อสารภายในตัวบุคคล ๒) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ๓) การสื่อสารแบบกลุ่มใหญ่ แบบนี้ไม่มีให้เห็นมากนักแต่ก็มีบางงานใช้ ๔) การสื่อสารภายในองค์กร ๕) การสื่อสารมวลชน ลักษณะการสื่อสารในองค์กรโดยทั่ว ๆ ไปจะมีรูปแบบอยู่ ๓ ลักษณะ คือ ๑.๑) การสื่อสารระหว่างบุคคล หมายถึง การสื่อสารกันระหว่างพนักงานต่อพนักงาน หรือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ๑.๒) การสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร หมายถึง การสื่อสารกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร และ ๑.๓) การสื่อสารระหว่างองค์กร หมายถึง การติดต่อที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรต่อองค์กร^{๗๙}

๒.๗ การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าผลงานการวิจัยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัยของผลงานไว้ ดังนี้ **อุกฤษฏ์ ปัจฉิมสวัสดิ์** ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนผู้พักอาศัยในหมู่บ้านจัดสรรเขตถนนทพรีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาลเพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของประชาชนผู้พักอาศัยในหมู่บ้านจัดสรรเขตถนนทพรีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการป้องกัน

^{๗๙} อ่างแล้ว, คู่มือการจัดการความรู้เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า ๔๘.

ปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาลตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนในหมู่บ้านจัดสรรการศึกษาได้ศึกษาจากประชาชนผู้พักอาศัยในหมู่บ้านจัดสรรจำนวน ๔๓๐ คนโดยสุ่มตัวอย่างพบว่าปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาล ได้แก่ อายุ อาชีพ และประสบการณ์เกี่ยวกับอาชญากรรม^{๕๐}

มานิตย์ จันทรจำเริญ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมศึกษาจากประชาชนในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลห้วยขวางจำนวน ๓๖๙ คนโดยการสุ่มตัวอย่างพบว่า ประชาชนที่มีภาพลักษณ์ต่อตำรวจในทางบวกจะมีระดับศักยภาพและมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสูงกว่า ทั้งในกิจกรรมหลักและกิจกรรมทั่วไปซึ่งได้แก่การประพุดเป็นพลเมืองดีช่วยเหลือตำรวจ เมื่อมีอาชญากรรมนอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนที่มีรายได้มากกว่า ๑๒,๐๐๐ บาท และมีระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชนเกิน ๑๐ ปี มีศักยภาพในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลักที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและชุมชนแพลตฟอร์มและชุมชนตลาดมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากกว่าชุมชนแบบบ้านจัดสรร^{๕๑}

ไพสิฐ แก้วจรัส ได้ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมกับการประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกายและเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพกับทางสังคมที่มีผลในการประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกายการศึกษาได้ศึกษาจากประชากรเป็นนักโทษเด็ดขาดในคดีประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกายจากเรือนจำกลางคลองเปรมนนทบุรี จำนวน ๒๐๗ คน พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อการกระทำความผิดมากกว่าปัจจัยทางสังคม ไม่พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ลักษณะชุมชน ที่อยู่อาศัย สถานที่เกิดเหตุ อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบในการกระทำความผิด ช่วงเวลา และปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การใช้กฎหมาย การคบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชญากรรม ฐานะทางเศรษฐกิจ สภาพครอบครัว อิทธิพลจากสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์ กับการประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย^{๕๒}

ประเสริฐ สุนทร ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล ๖” พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่าประเด็นการอุทิศเวลาอยู่ในระดับปานกลางส่วนประเด็นการอุทิศแรงงานและการอุทิศทุนทรัพย์อยู่ในระดับต่ำปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันปราบปราม

^{๕๐} อุกฤษฏ์ ปัจฉิมสวัสดิ์, *ความคิดเห็นของประชาชนผู้พักอาศัยในหมู่บ้านจัดสรรเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาล*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๒), หน้า ก.

^{๕๑} มานิตย์ จันทรจำเริญ, *การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในเขตรับผิดชอบ ของสถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ก.

^{๕๒} ไพสิฐ แก้วจรัส, *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ก.

อาชญากรรม ได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่อยู่อาศัย การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม และภาพลักษณ์ของตำรวจ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะชุมชน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมนั้น ได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน การที่เคยตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ภาพลักษณ์ของตำรวจจากผลการศึกษาทำให้สามารถหาแนวทางและประมวลมาตรการในการใช้ชุมชนเพื่อป้องกันอาชญากรรมได้ดังนี้ ๑) การแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจ ควรที่จะเข้าหาประชาชนเพศชาย ซึ่งจะได้รับความร่วมมือดีกว่าเพศหญิง ๒) ควรเน้นการออกไปเยี่ยมเยียนประชาชนที่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมเพื่อให้เกิดความอบอุ่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจด้านการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ๓) การที่จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้นนั้นตำรวจจะต้องเสริมสร้างภาพลักษณ์ในเชิงบวกโดยปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาและยอมรับของประชาชนเสียก่อน^{๕๓}

ภพธร จิตมั่น ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาเทศบาลในการป้องกันอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสภาเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทราบระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาเทศบาลในการป้องกันอาชญากรรมและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาเทศบาลในการป้องกันอาชญากรรมซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่งปัจจัยทางด้านประสบการณ์เกี่ยวกับอาชญากรรมและการได้รับการฝึกอบรม ตลอดจนการศึกษาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาเทศบาลในการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ สมาชิกสภาเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๑๘ คน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาเทศบาลมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมหลัก ได้แก่ ตำแหน่ง และปัจจัยทางการได้รับการฝึกอบรม ในเรื่องปัญหาในการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควรเกี่ยวกับความร่วมมือของสมาชิกสภาเทศบาล^{๕๔}

วุฒิชัย สุคนธวิท ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล ๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม ผลการศึกษาพบว่าประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๘.๖ มีความรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒๖.๕ สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมนั้นอยู่

^{๕๓} ประเสริฐ สุนทร, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล ๖, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ก.

^{๕๔} ภพธร จิตมั่น, การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะ กรณีสมาชิกสภาเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ก.

ในระดับปานกลางจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมได้แก่ เพศ รายได้ ระยะเวลาที่ประชาชนอาศัยอยู่ในชุมชนและความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ^{๘๕}

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทุจริตและการป้องกันการทุจริต
๒. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
๓. เทคนิคการสร้างอนาคตร่วมกัน (Future Search Conference :F.S.C.)
๔. ทฤษฎีระบบ (System Theory)
๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้เกิดการทุจริตโดยข้าราชการขึ้นได้ไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๘๖

(๑) การมีอำนาจผูกขาดของหน่วยงานราชการ (Monopoly power of officials) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการกำหนดให้มีขึ้น โดยภายใต้กรอบของกฎหมายดังกล่าวได้ระบุให้หน่วยงานหนึ่งมีอำนาจหน้าที่สิทธิขาดแต่เพียงหน่วยงานเดียวในการดำเนินการ ในบางกรณีอำนาจผูกขาดสามารถเกิดขึ้นได้จากความขาดแคลน (shortage) ของสิ่งต่างๆ ซึ่งมาจากกฎข้อบังคับของรัฐบาลที่มีผลต่อราคา หรือการผลิตสินค้าอื่นๆ หรือในอีกนัยหนึ่งก็คือหน่วยงานของรัฐนั่นเองที่อาจเป็นผู้สร้างความขาดแคลนให้เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นโอกาสในการเรียกรับเงินใต้โต๊ะหรือสินบนต่อไป

(๒) ระดับของการมีวิจารณญาณของหน่วยงานราชการต่างๆ ที่ได้รับการอนุญาตให้ดำเนินการ (The degree of discretion that officials are permitted to exercise) อาจกล่าวได้ว่าการที่หน่วยงานต่างๆของรัฐสามารถเรียกรับเงินใต้โต๊ะหรือสินบนได้นั้น ไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับอำนาจการผูกขาด (Monopoly) ของหน่วยงานนั้นๆแต่เพียงเหตุเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ (Rules and regulations) ที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งมอบสินค้าหรือบริการต่างๆ ของรัฐให้แก่ผู้หนึ่งผู้ใดได้อีกด้วย การใช้วิจารณญาณของหน่วยงานรัฐเป็นการเปิดโอกาสให้แก่บรรดาข้าราชการที่จะตีความกฎระเบียบไปในทางที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากผู้ที่ต้องเข้ามาติดต่อเพื่อขอรับหรือซื้อสินค้าและบริการจากหน่วยงานของรัฐเหล่านั้น

(๓) ระดับของการมีระบบความรับผิดชอบและความโปร่งใสในหน่วยงานของรัฐ (The degree to which there are systems of accountability and transparency in an institution) กรณีนี้เกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสที่จะเข้าถึงหรือได้รับข้อมูลข่าวสารของผู้ที่มาขอใช้บริการ ส่งผลให้เกิดความยากลำบากที่จะติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของบรรดาข้าราชการหรือหน่วยงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการหลีกเลี่ยงการตรวจสอบที่นิยมกระทำก็คือ

^{๘๕} วุฒิชัย สุนทรวิท, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล ๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

^{๘๖} กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ, ข้าราชการไทย: ความสำนึกและอุดมการณ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐-๒๕.

การกล่าวอ้างว่าต้องมีการเพิ่มการควบคุมทางลำดับชั้นในการบังคับบัญชาผ่านหน่วยงานของรัฐให้มากขึ้น

นวน้อย ตรีรัตน์^{๕๗} และคณะ พบว่า สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบล อบต. เกิดจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้ (๑) ทิศทางการพัฒนาประเทศที่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน การแก้ปัญหาตั้งแต่เรื่องกระจายเงิน จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมการรอรับความช่วยเหลือ จนเกิดค่านิยมในการยกย่องผู้มีอำนาจหรือผู้มีเงิน ประชาชนถูกบีบบังคับทางเศรษฐกิจจนเพิกเฉยต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ชุมชนไม่สามารถพึ่งตนเอง และทุกครั้งที่เงินตกลงมาจึงเกิดการช่วงชิงกัน เงินบางส่วนส่งผ่านมาทาง อบต. จึงเกิดการทุจริตเพื่อแย่งชิงเงินส่วนนี้ใน อบต. ด้วย (๒) การครอบงำของราชการที่มีต่อชุมชนมีมานาน ระบบการอุปถัมภ์โดยส่วนราชการต่างๆ กับ อบต. ยังมีสูง ความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากส่วนราชการเดิมทำให้การฝากโครงการต่างๆ มายัง อบต. ไม่สามารถปฏิเสธได้ นำไปสู่การกระทำทุจริตคอร์รัปชันที่จ่ายอม (๓) ระบบอุปถัมภ์กันระหว่างนักการเมือง ข้าราชการส่วนจังหวัด ข้าราชการส่วนอำเภอ และผู้มีอำนาจในหมู่บ้านก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ไม่เกรงกลัวกฎหมาย ผู้เดือดร้อนหรือผู้ได้รับผลกระทบไม่กล้าร้องเรียน (๔) การแสวงหาผลประโยชน์ของนักการเมืองในหลายระดับที่พยายามเข้ามาควบคุมการบริหารของ อบต. เพื่อผลประโยชน์ในการก่อสร้างโครงการพื้นฐานต่างๆ และ (๕) ทศนคติของประชาชนเองมีส่วนเกื้อหนุนให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ประชาชนบางส่วนยอมให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ใน อบต. หากได้มีส่วนแบ่งด้วย ส่วนแบ่งบางส่วนเป็นเงินที่ได้มาจากการซื้อเสียงในช่วงเลือกตั้ง บางส่วนเป็นโครงการพัฒนาที่ผู้แทนนำเข้ามาสู่หมู่บ้าน

และสอดคล้องกับ ทิพาวดี เมฆสุวรรณ^{๕๘} ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ขณะนี้ความตื่นตัวของประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาการคอร์รัปชันในระบบราชการมีมากขึ้น และได้มีการพูดถึงความจำเป็นจะต้องมีจริยธรรมในการบริหารของระบบราชการ หรือ Good Governance in Bureaucracy ถึงแม้จะยังหาคำไทยแทน Good Governance ไม่ได้กระชับ แต่เป็นที่ชัดเจนว่าระบบราชการที่ปลอดจากการคอร์รัปชัน หรือมีการคอร์รัปชันน้อยที่สุด เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งยอดประการหนึ่งของ Good Governance ดังนั้นแผนการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันในระบบราชการไทยจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง และได้แบ่งรูปแบบการคอร์รัปชัน ได้ดังนี้

(๑) รูปแบบการคอร์รัปชันหลัก

(๑.๑) ระบบส่งส่วย (Syndicate Corruption) วิธีการ ข้าราชการชั้นผู้น้อยเก็บส่วย หรือภาษีไม่เป็นทางการแล้วรวบรวมที่กองกลาง หลังจากนั้นแจกจ่ายรายได้ส่วยไปยัง ข้าราชการทั้งระดับสูงและล่างในกรม กอง แหล่งสำคัญ เช่น ที่ดิน ตำรวจ ศุลกากร

(๑.๒) กินตามน้ำ การจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Kickbacks) วิธีการให้สินบนการจัดซื้อจัดจ้างแหล่งสำคัญ เช่น สาธารณสุข ศึกษาธิการ เกษตร องค์การบริหารท้องถิ่นระดับต่างๆ และเทศบาล

^{๕๗} นวน้อย ตรีรัตน์ และคณะ, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล, รายงานการวิจัย, ม.ป.ท. : ม.ป.พ., ๒๕๔๓, หน้า ๑๐๑.

^{๕๘} ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, พฤติกรรมการคอร์รัปชันของข้าราชการไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๓), หน้า ๖-๗.

(๑.๓) การจ่ายสินบนเพื่อให้ได้การผูกขาดกิจการบางประเภทที่ต้องได้สัมปทานจากรัฐบาลและเพื่อคงสภาพการผูกขาดนั้นไว้ โดยการจ่ายสินบนเป็นการจ่ายประจำให้ข้าราชการหลายระดับในบางกรณี จ่ายทั้งกรม แหล่งสำคัญ เช่น กระทรวงการคลัง

(๑.๔) การคอร์รัปชันการประมูลโครงการมีวิธีการหลายวิธีการแต่ที่ชัดเจนที่สุดคือ การสมยอมการเสนอราคากันระหว่างกลุ่มผู้เสนอประมูลเพื่อควบคุมการประมูล แล้วมีข้อตกลงเวียนกันเป็นผู้ชนะประมูลเป็นคราวไป

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ม.ป.ป.) ได้ทำการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย พบว่าปัจจุบันโครงสร้างของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีปัญหาหลากหลายประการ ได้แก่

(๑) การขาดความเป็นเอกภาพขององค์กรที่ทำงานด้านการบริหารงานบุคคลสืบเนื่องจากตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติให้โครงสร้างการบริหารงานบุคคลมี ๓ ระดับ ประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) ผู้วิจัยเสนอว่าโครงสร้างขององค์กรดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติ (ก.ถ. และ ก.กลาง) และในระดับจังหวัด กล่าวคือ ในระดับชาติ ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ระหว่าง ก.ถ. และ ก.กลาง มีความไม่ชัดเจน สร้างความสับสนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ การที่สำนักงาน ก.ถ. ซึ่งเป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการ ก.ถ. นั้นสังกัดอยู่กับสำนักปลัดกระทรวง ในขณะที่ ก.กลาง นั้นมีฝ่ายเลขานุการ คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประเด็นดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขาดความเป็นเอกภาพมากที่สุดในระดับจังหวัดนั้น แต่ละจังหวัดโครงสร้างของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งออกเป็น ๓ ชุด พบว่ามีปัญหาในแง่ของมาตรฐานหลักเกณฑ์และแนวทาง ปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ขาดความเป็นเอกภาพไม่มีความสอดคล้องกัน จนทำให้เกิดปัญหาในด้านของความสัมพันธ์ได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างพนักงานท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท อีกทั้งส่งผลให้การโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความยุ่งยากและล่าช้า เป็นต้น

(๒) การให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (มาตรา ๕ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๘) ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานบางประการ อาทิเช่น ปัญหาเรื่องการขาดความเป็นกลาง และปัญหาในแง่ที่ผู้แทนจากหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้ว่าราชการจังหวัด

(๓) ปัญหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการในองค์กรการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ของ ก.ถ. และ ก.จังหวัด ไว้ในมาตรา ๕(๔) ๒๓(๔) ๒๕(๔) ๒๘(๔) พบว่ามีปัญหาหลายประการ กล่าวคือ ประการที่หนึ่ง องค์ประกอบของคณะกรรมการ ก.ถ. ตามมาตรา ๓๐(๔) กำหนดให้มีผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการฯ เมื่อ

พิจารณาจากมาตรา ๓๐(๔) ดังกล่าวพบว่ากฎหมายกำหนดให้มีตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ในทางปฏิบัติไม่มีตัวแทนของพนักงานส่วนท้องถิ่นเลยจึงทำให้เกิดปัญหาในแง่ที่ว่า คณะกรรมการชุดดังกล่าวนี้ปราศจากเสียงซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลโดยตรงต่อมติหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกไป เป็นต้น ประการที่สอง องค์ประกอบของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นปัญหาเรื่องคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้ามาดำรงตำแหน่งเป็น ก.จังหวัด อันเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการที่กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้อย่างกว้างๆ ทำให้ได้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้ว เช่น ข้าราชการครู และนักธุรกิจ ในจังหวัด ซึ่งจากการศึกษาพบว่าในบางกรณีผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นมิได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเรื่องการบริหารงานบุคคลเลย อันส่งผลให้การพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขาดความชัดเจน และในบางกรณีก่อให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ซึ่งจะส่งผลเสียแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยตรง

(๔) ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นอิสระของสำนักงาน ก.ถ. สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง โดยคณะกรรมการประกอบด้วยข้าราชการโดยตำแหน่ง มีปลัดกระทรวงและอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกรรมการ และมีหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. ซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงโดยตรง เป็นเลขานุการ การบริหารงานโดยบุคคลที่มาจากกระทรวงอาจทำให้การบริหารงานหรือการตัดสินใจในประเด็นสำคัญๆ ต่างๆ ถูกครอบงำโดยกระทรวง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเอง

นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง^{๔๔} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก” พบว่า ๑) รูปแบบของการปกครองทางการเมืองมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ การปกครองแบบราชาธิปไตยซึ่งผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวในการปกครองรูปแบบนี้คือพระราชา และการปกครองแบบสามัคคีธรรม ซึ่งอำนาจอยู่ในมือของชนชั้นสูงและมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบการปกครองแบบอภิชนาธิปไตยในปรัชญากรีกส่วนรูปแบบการปกครองในพระพุทธศาสนานั้นมีพัฒนาการโดยเริ่มต้นจากพระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์ในฐานะธรรมราชา จนกระทั่งพระองค์ได้ทรงมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่ในการปกครอง จึงเป็นรูปแบบการปกครองเฉพาะตน ๒) หลักการของการปกครองแบบราชาธิปไตย ได้แก่ หลักธรรมต่าง ๆ ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสแสดงไว้จำนวนมากเพื่อเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการใช้อำนาจของผู้ปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองแบบราชาธิปไตยมีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวและหลักการของการปกครองแบบสามัคคีธรรมมีหลักการปกครองที่สำคัญคืออุปทานิยธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และหลักธรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองส่วนหลักการของการปกครองของคณะสงฆ์นั้นมีพระธรรมวินัยเป็นหลักการปกครองสำคัญซึ่งคณะสงฆ์จะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัย

^{๔๔} นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๖.

จिरายู ทรัพย์สิน^{๔๐} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์” พบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นสุรินทร์ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักตนเองและมีความผูกพัน ห่วงใยและต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือกระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็งและพัฒนาในลำดับต่อไป

เบญจ พรพลธรรม^{๔๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า การจัดการความโปร่งใสภายในองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานให้ชัดเจนการจัดระเบียบด้านข้อมูลข่าวสารการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสการจัดการด้านการบริหารของผู้นำองค์กรที่มีความยุติธรรมโปร่งใสและเข้าถึงความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนและการมีระบบบริหารจัดการความโปร่งใสที่เป็นรูปธรรมและมีกลไก สำหรับกลไกรูปแบบตัวชี้วัดการจัดการความโปร่งใสประกอบด้วยนโยบายฝ่ายบริหารการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการสร้างจิตสำนึกคุณธรรมศีลธรรมและจริยธรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบการตรวจสอบระบบการให้บริการและผู้รับบริการระบบโครงสร้างในส่วนการจัดการการมีส่วนร่วมประกอบด้วยมิติสังคมมิติทางเศรษฐกิจหรือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฏ์ และคณะ^{๔๒} ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพ และข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ” พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทย มีลักษณะเป็นการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพโดยบุคลากรสาธารณสุข ให้ประชาชนทั่วไปที่ไม่เป็นโรคมะเร็งสุขภาพแข็งแรง เช่น การให้สุขศึกษา ให้คนทั่วไปมีความรู้ในการดูแลสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี การสุขภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ภายหลังจากส่งเสริมสุขภาพที่มาจากความหมาย Health Promotion มีความหมาย ๒ ลักษณะลักษณะแรกคือการจัดการบริการโดยบุคลากรสาธารณสุขดังที่กล่าวข้างต้น และ ลักษณะที่สอง คือ กระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อทำให้ประชาชนเพิ่มความสามารถในการควบคุมปัจจัยกำหนด

^{๔๐} จिरายู ทรัพย์สิน, การพัฒนาประชาธิปไตยในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์, รายงานการวิจัย, (สุรินทร์: ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๕).

^{๔๑} เบญจ พรพลธรรม, การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

^{๔๒} ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฏ์ และคณะ, บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพ และข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ, รายงานฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, ๒๕๕๓).

สุขภาพและพัฒนาสุขภาพให้ดีขึ้น ทั้งในคนปกติทั่วไปและผู้ที่มีเจ็บป่วย การขยายบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพให้ชัดเจน คือ เน้นหนักไปในเชิงการจัดการสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน กล่าวคือ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ แต่กระนั้นก็ยังไม่ครอบคลุมบทบาทตามยุทธวิธี ๕ ประการของการสร้างเสริมสุขภาพในนิยามใหม่ ส่วนแผนปฏิบัติ การกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ฉบับที่ ๒ ได้ผูกภารกิจการบริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้นไปพร้อมงบประมาณ สถานีอนามัยและบุคลากรให้ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมดำเนินการผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนในการรับโอนสถานีอนามัย

อัมพร วงศ์โสภา^{๓๓} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าการนำหลักสัปปุริสธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ๔.๒๕ เพราะประชาชนชาวอำเภอสันป่าตองเป็นชาวล้านนาที่นับถือพระพุทธศาสนาแต่สมัยเวียงท่ากานที่มีอายุกว่าพันปีและมีวัฒนธรรม ประเพณีเก่าแก่ที่ล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาที่สืบทอดมาถึงปัจจุบัน รูปแบบผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้คือ หลักการ จะต้องบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม หลักการบริหารตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหลักภาวะผู้นำในการบริหารงาน กระบวนการ ต้องปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ บทบาทที่พึงประสงค์และเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และผลของรูปแบบผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมจะทำให้เกิดผู้นำที่พึง ประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้นำต้นแบบที่มีคุณลักษณะ ครองตน ครอบครองคนและครองงาน

เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร^{๓๔} วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล :กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร” พบว่า พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ และมีเจตคติต่อการใช้ภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษาแนวทางการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป, การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ, การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์, การใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ โดยรวมนั้นในระดับที่มากทุกด้าน

^{๓๓} อัมพร วงศ์โสภา, รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ก.

^{๓๔} เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร, การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓), หน้า ก.

สมบัติ กุสุมาวลี^{๔๕}วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้าพบว่า ปัญหาของข้าราชการไทยที่ส่งผลต่อการพัฒนา” ได้แก่ค่านิยม ทักษะ และคุณลักษณะของข้าราชการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบราชการ รวมถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของข้าราชการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบราชการไทย ในอนาคต ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างแบบใหม่โดยลดขนาดลงการใช้ระบบราชการอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบการพัฒนาภาพลักษณ์ของระบบราชการที่ทันสมัย(Re-Image) รวมถึง ระบบราชการถูกตรวจสอบมากขึ้นมีการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงระบบราชการที่ ถูกการเมืองแทรกแซง

สีบวงศ์ กาฬวงศ์^{๔๖} วิจัยเรื่อง “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค้การ บริหารส่วนตำบล” พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค้การบริหรส่วนตำบล ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะ การพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงการพัฒนาของนายกองค้การบริหรส่วน ตำบลพบว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับ สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค้การบริหรส่วนตำบล ออกเป็น ๕ ระดับ เรียงจากสมรรถนะ ระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงาน

^{๔๕} สมบัติ กุสุมาวลี, **คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า**, รายงานการวิจัย, (คณะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ข-ค.

^{๔๖} สีบวงศ์ กาฬวงศ์, **ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค้การบริหรส่วนตำบล**, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ก.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบการวิจัยผสมวิธี (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ได้แก่

๓.๑.๑ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมือง จังหวัดเลย ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเลย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔ ท่าน ตัวแทนผู้นำชุมชน จำนวน ๕ รูป/คน ผู้แทนอาสาสมัคร จำนวน ๕ รูป/คน ตัวแทนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ รูป/คน และผู้มีความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์จำนวน ๖ รูป/คน รวมทั้งหมด ๓๕ คน

๓.๑.๒ รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในจังหวัดเลยจำนวน ๑๔ แห่ง จำนวน ๑๑๐, ๑๓๘ คน แบ่งเป็น พื้นที่ในอำเภอเมือง จังหวัดเลย ทั้งหมดมีจำนวน ๑๔ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลกุดป่อง ตำบลเมือง ตำบลนาอ้อ ตำบลกกตู ตำบลน้ำหมาน ตำบลเสี้ยว ตำบลนาอาน ตำบลนาโป่ง ตำบลนาดินดำ ตำบลน้ำสวย ตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลนาแหม ตำบลศรีสองรัก และตำบลกกทอง

๓.๒ พื้นที่การวิจัย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คืออำเภอเมือง จังหวัดเลย ทั้งหมดมีจำนวน ๑๔ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลกุดป่อง ตำบลเมือง ตำบลนาอ้อ ตำบลกกตู ตำบลน้ำหมาน ตำบลเสี้ยว ตำบลนาอาน ตำบลนาโป่ง ตำบลนาดินดำ ตำบลน้ำสวย ตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลนาแหม ตำบลศรีสองรัก และตำบลกกทอง

๓.๒.๒ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาแบบป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเลย ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเลย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วน

ตำบล จำนวน ๑๔ ท่าน ตัวแทนผู้นำชุมชน จำนวน ๕ รูป/คน ผู้แทนอาสาสมัคร จำนวน ๕ รูป/คน
ตัวแทนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ รูป/คน และผู้มีความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์จำนวน
๖ รูป/คน ท่านรวมทั้งหมด ๓๕ รูป/คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. นายจรูญ พานิช, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำสวย, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑.
๒. นายทินกร เกษเกษร, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑.
๓. นายสนิท วัชรธรรม, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑.
๔. นายประจวบ ศีลธรรม, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีสองรัก, วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑.
๕. นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกกทอง, วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๑.
๖. นายชาติชาย จิตต์อารีย์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน, วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
๗. นายอาคม คณะศิริวงษ์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมือง, วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
๘. นายธนชิต สุพรหมอินทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาแวม, วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
๙. นายปลื้ม ขวัญคุ้ม, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกกตู๋, วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑.
๑๐. นายสัมพันธ์ คุณทวีลาภผล, นายกเทศมนตรีเมืองเลย, วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑.
๑๑. นายนิคม สุระเกตุ, ปลัดเทศบาลเมืองเลย, วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑.
๑๒. นายก้าน กุณะวงษ์, นายกเทศมนตรีตำบลนาอ้อ, วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑.
๑๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สิงอุตม ผู้เชี่ยวชาญทางด้านรัฐศาสตร์ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑
๑๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านรัฐศาสตร์ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑
๑๕. พระมหาประพันธ์ สิริปัญญา,ผศ.ดร. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านรัฐศาสตร์ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๑๖. นางสาวโชติกานต์ ภัคมี นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๑๗. นางส่งสุข ภาแก้ว ผู้แทนอาสาสมัคร วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๑๘. นางพวงเพชร พลวิเศษ ผู้แทนอาสาสมัคร วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

๑๙. นายทองพูล เจริญสุข นิติกรจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒๐. นายทวีศักดิ์ มาพงษ์ หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒๑. นายบัญชา มาตย์วังแสง ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒๒. นางสาวสุตารัตน์ คำสิงห์ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสวรรค์, วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒๓. พระมหาสุภาวิศุทธิ์ ปภัสสรโร,รศ. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๔. พระมหาสุตใจ ชยวฑฒ,ดร.อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๖. นางสาวนัตยา ภัคมี ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๗. นายธนวินท์ ศิริมงคล ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๘. นายพิชัย สอนสุภาพ ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๙. พันตำรวจโทพรชัย ประพิน ตำแหน่ง สารวัตรงานสืบสวนสอบสวน, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๐. นางสาวสุภารัตน์ ศรีไสย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง, เทศบาลตำบลนาโป่ง วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๑. นายตาล ไทยสา ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๒. พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน อาจารย์ทางด้านรัฐศาสตร์, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๓๓. นายกิตติคุณ บุตรคุณ นายอำเภอเมืองเลย, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๔. นายเฉลียว วงศ์สาวตรี ปลัดอำเภอเมืองเลย, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๕. นายธนภุต โยทองยศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๓.๒.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มประชากรที่เข้ามาใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเลยออกจำนวน ๑ แห่ง จำนวน ๑๑๐, ๑๓๘ คน แบ่งเป็น ๑๔ ตำบล^๑โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธี Yaro Yamane (๑๙๖๗)^๒ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน

^๑สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเลย, จำนวนประชากรและผู้มีสิทธิเลือกตั้ง, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www๒.ect.go.th/about.php?Province=chanthaburi&SiteMenuID=๗๓๑> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖]

^๒Yaro Yamane, อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (กรุงเทพมหานคร: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๔๘ - ๔๙.

๔๐๐ คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการแจกแบบสอบถามจากประชาชนที่มาใช้บริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๔ อปท./ละ ๒ อปท./ละ ๒๐ อปท. อปท./ละ ๑๐ ชุด ดังนี้

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การคำนวณขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane^๓ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^๒}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งกำหนดให้มีความคาดเคลื่อนร้อยละ ๕ หรือ ๐.๐๕

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างของประชากรที่เข้ามาใช้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยออกจำนวน ๒๐ แห่ง มีจำนวนทั้งหมด ๑๑๐, ๑๓๘ คน

$$\text{แทนค่า } n = \frac{๑๑๐, ๑๓๘}{๑๑๐, ๑๓๘(๐.๐๕)^๒} = ๓๙๙$$

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ ตัวอย่าง

ตารางที่ ๓.๑

จำนวนประชาชนที่ใช้ในการแจกแบบสอบถามเชิงปริมาณ

พื้นที่การวิจัย/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง				
จังหวัด/ประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้ง	รูปแบบองค์การปกครองท้องถิ่น	จำนวนประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้ง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	แจกแบบสอบถามในจังหวัดเลย ๑๔ อปท.
อำเภอเมืองเลย	ตำบลกุดป่อง	๖๐,๐๐๐	๒๓๔	๗ อปท.
	ตำบลเมือง			
	ตำบลนาอ้อ			
	ตำบลกกคู้			
	ตำบลนาโปร่ง			

^๓Yamane, T., *Statistics : An Introductory Analysis.* (๓rd ed.), Singapore : Times Printers Sdn. Bhd, 1973, p. 15.

พื้นที่การวิจัย/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด/ประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้ง	รูปแบบองค์การปกครองท้องถิ่น	จำนวนประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้ง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	แจกแบบสอบถามในจังหวัดเลย ๑๔ อปท.
	ตำบลชัยพฤกษ์			
	ตำบลน้ำหมาน			
	ตำบลเสี้ยว			
	ตำบลนาอาน			
	ตำบลศรีสองรัก			
	ตำบลกกทอง	๕๐,๑๓๘	๑๖๖	๗ อปท.
	ตำบลนาดินดำ			
	ตำบลน้ำสวย			
	ตำบลนาแรม			
รวมประชากร		๑๑๐,๑๓๘	๔๐๐	๑๔ อปท.

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดตามระเบียบวิธีวิจัยได้แก่

๓.๓.๑ เครื่องมือการวิจัยแบบการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ได้แก่ เครื่องมือแบบการสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔ ท่าน ตัวแทนผู้นำชุมชน จำนวน ๕ รูป/คน ผู้แทนอาสาสมัคร จำนวน ๕ รูป/คน ตัวแทนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ รูป/คน และผู้มีความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์จำนวน ๖ รูป/คน ท่านรวมทั้งหมด ๓๕ คน ได้ให้คำสัมภาษณ์อย่างอิสระทางความคิดและแนวคิดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนให้มากที่สุด

๓.๓.๒ เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแจกแบบสอบถามซึ่งประกอบ ๓ ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ ๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ๒) แบบสอบถามที่ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน

๓.๓.๓ เทคนิค IOC เพื่อตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบสอบถามการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บข้อมูลตามลักษณะของชนิดของเครื่องมือดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยจำนวน ๓๕ คน โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบที่ไม่มีโครงสร้างคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงแนวทางเพื่อพัฒนาแบบการป้องกันการทุจริตของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองพร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจะกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการแจกแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประเด็นเกี่ยวกับกับแนวทางเพื่อพัฒนาแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเลย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เข้ามาใช้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวน ๒๐ แห่ง จำนวน ๑๑๐, ๑๓๘ คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการศึกษาแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “ปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมือง จังหวัดเลยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” และประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ ๒ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓๕ คน เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องสภาพปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมือง จังหวัดเลยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่างแนวทางเพื่อพัฒนาแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเลย

ขั้นที่ ๓ นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมาสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามการวิจัยที่เหมาะสมกับพัฒนาแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเลย

ขั้นที่ ๔ การตรวจสอบข้อมูลและพัฒนาแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเลยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์พร้อมกับการแจกแบบสอบถามว่าสามารถนำไปพัฒนาแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเลยได้อย่างไร

ขั้นที่ ๕ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยและการนำเสนอวิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ตามลักษณะของเครื่องมือการวิจัยซึ่งสามารถแบ่งออกได้จำนวน ๒ เครื่องมือที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเภท ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลสามด้าน (Triangulation Method) คือตรวจสอบความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลหลัก ความแตกต่างของเวลาที่ได้ข้อมูล และความแตกต่างของสถานที่ที่ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” เมื่อตรวจสอบแล้วปรากฏว่าข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน จึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูลสามด้าน” (Triangulation) โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) การตรวจสอบด้านข้อมูล (data triangulation) ๒) การตรวจสอบด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) และ ๓) การตรวจสอบด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) ดังนี้

๑) การตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ นั้นมีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มา มีความถูกต้อง

๒) การตรวจสอบด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันว่าได้ค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบข้อค้นพบที่ได้อาจมีความเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มา มีความถูกต้อง

๓) การตรวจสอบด้านทฤษฎี (theory triangulation) จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าไม่ว่าจะนำทฤษฎีใดมาใช้ ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มา มีความถูกต้อง

๔) การตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้มาใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดเลย โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์การตัดสินใจระดับความคิดเห็นสำหรับการตอบที่เป็นการตอบที่เป็นมาตรฐานค่า ๕ ระดับ^๕ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าว

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบมาตรฐานค่าใช้แนวทางนี้

^๕สุรางค์ จันทวานิช, *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๘-๑๓๐.

^๕สุวิมล ว่องวานิช, *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส, ๒๕๖๒), หน้า ๒๓๐.

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ – ๒.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ – ๔.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ – ๕.๐๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยมากที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ

การดำเนินการสร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การพัฒนา รูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามแล้วร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ “การพัฒนา รูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” โดยแบบสอบถามเป็นคำถามประเภทคำถามปิด (Close-ended Question) และประเภทคำถามเปิด (Open - ended Question) ประกอบกันซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในส่วนของแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

๑) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การพัฒนา รูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” ที่ได้ดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย ตรวจสอบ แนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และตัดข้อความที่สื่อความหมายที่ไม่ชัดเจนออกไปเพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น

๒) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ความชัดเจนของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อทำการแก้ไขให้ดีขึ้นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) มีสูตร^๖ ดังนี้

^๖ ส่องศรี ชมภูวงศ์, การออกแบบการวิจัย, (นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑.

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์
 $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังนี้

ให้ + ๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ ๐ ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

วัด

ให้ - ๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

วัด

โดยออกแบบสำรวจให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความแต่ละข้อในเครื่องมือวัดการคำนวณค่า IOC ได้เท่ากับ ๐.๕

๓) หลังจากนั้นดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

๔) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับ “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๕ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alfa Coefficient) ของครอนบาค^๗ (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๐๕

๕) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามการศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” ที่ได้ทดลองใช้และปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการผู้วิจัยเพื่อให้ได้แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับประชากรศึกษา

^๗ ยุทธ ไกยวรรณ, พื้นฐานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗๔.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเลย ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมืองเลย

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของประชากร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ เงินเดือน และตำแหน่ง ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ด้วยจำนวนและค่าร้อยละได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ ๔.๑.๑

ตารางที่ ๔.๑

จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของประชากร

คุณลักษณะภูมิหลังของประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๖๑	๔๐.๒๕
หญิง	๒๓๙	๕๙.๗๕
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๓๕๗	๘๙.๒๕
ปริญญาโท	๓๕	๘.๗๕
ปริญญาเอก	๒	๐.๕๐
อื่น ๆ	๖	๑.๕๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐๐
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่		
๖-๑๐ ปี	๑๑๖	๒๙.๐๐
๑๑-๑๕ ปี	๑๘๑	๔๕.๒๕
๑๖-๒๐ ปี	๙๕	๒๓.๗๕
๒๐ ปีขึ้นไป	๘	๒.๐๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ) จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของประชากร

คุณลักษณะภูมิหลังของประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท	๒๑๖	๕๔.๐๐
๑๕,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๘๐	๒๐.๐๐
๓๐,๐๐๑ – ๔๕,๐๐๐ บาท	๙๑	๒๒.๗๕
๔๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๑๓	๓.๒๕
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	๗๘	๑๙.๕๐
หัวหน้าส่วนราชการ	๖๑	๑๕.๒๕
ประชาชน	๒๖๑	๖๕.๒๕
รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของประชากรของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน ๔๐๐ คน ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๕ เป็นเพศชาย จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๕

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๓๕๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๕ รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๓๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๘.๗๕ การศึกษาระดับอื่น ๆ จำนวน ๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๑.๕๐ และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๐.๕๐

ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๘๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒๕ รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๑๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๐ ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๙๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๕ และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๑๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐๐ รองลงมา คือ เงินเดือน ๓๐,๐๐๑ – ๔๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๕ เงินเดือน ๑๕,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และเงินเดือน ๔๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป จำนวน ๑๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๓.๒๕

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประชาชน จำนวน ๒๖๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๕ รองลงมา คือ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๗๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๐ และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๖๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๕

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ทัศนคติการป้องกันการทุจริต

ผู้วิจัยวิเคราะห์ทัศนคติการป้องกันการทุจริตโดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านดังตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒

ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติการป้องกันการทุจริต

ทัศนคติการป้องกันการทุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. แม้ว่าค่านิยมในสังคมไทยปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไป แต่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานสังกัดกระทรวงก็ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการทุจริต	๓.๑๔	๐.๔๔	ปานกลาง
๒. กลุ่มของท่านมีการสนทนาถึงการทุจริตของหน่วยงานเพียงใด	๒.๙๖	๐.๒๓	ปานกลาง
๓. การทำสัญลักษณ์ให้เห็น สามารถเป็นการเตือนใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ทำการทุจริตได้	๓.๔๘	๐.๕๒	มาก
๔. การรณรงค์ด้วยการประชาสัมพันธ์ที่บอกถึงโทษตามกฎหมาย สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกรงกลัวเพียงใด	๒.๘๓	๐.๔๔	ปานกลาง
๕. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการโดยยึดมั่นกฎระเบียบเพียงใด	๓.๗๒	๐.๔๖	มาก
๖. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงตระหนักถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ	๓.๗๓	๐.๕๓	มาก
๗. เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ ให้บริการประชาชนโดยสุจริต เพราะมีความรักองค์กรของตน	๓.๒๘	๐.๕๕	ปานกลาง
๘. การป้องกันการทุจริตในหน่วยงานควรทำทุกระดับ	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก
๙. การป้องกันการทุจริตในหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดไป	๓.๘๐	๐.๔๓	มาก
๑๐. ท่านคิดว่าถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ทุจริต ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะไม่ทำการทุจริต	๒.๙๘	๐.๓๘	ปานกลาง
๑๑. การให้บริการแก่ประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีโอกาสในการทุจริตได้เพียงใด	๓.๕๐	๐.๕๓	มาก
๑๒. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทำการทุจริตมากที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกระทรวง	๓.๗๔	๐.๔๖	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๔๓	๐.๑๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ทศนคติการป้องกันการทุจริต โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ๗ ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง ๕ ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การป้องกันการทุจริตในหน่วยงานควรทำทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ ๔.๐๘ รองลงมาคือ การป้องกันการทุจริตในหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทำการทุจริตมากที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกระทรวง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงตระหนักถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการโดยยึดมั่นคุณระเบียบเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ การให้บริการแก่ประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีโอกาสในการทุจริตได้เพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ การทำสัญลักษณ์ให้เห็น สามารถเป็นการเตือนใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ทำการทุจริตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ แม้ว่าค่านิยมในสังคมไทยปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานสังกัดกระทรวงก็ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๔ เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ ให้บริการประชาชนโดยสุจริต เพราะมีความรักองค์กรของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๘ ท่านคิดว่าถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ทุจริต ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่ทำการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๘ กลุ่มของท่านมีการสนทนาถึงการทุจริตของหน่วยงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๖ และการรณรงค์ด้วยการประชาสัมพันธ์ที่บอกถึงโทษตามกฎหมาย สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกรงกลัวเพียงใด มีเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๒.๘๓

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต

ผู้วิจัยวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านดังตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓

ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต

การรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ท่านได้รับความรู้จากการประชุมภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๓.๖๖	๐.๔๙	มาก
๒. ท่านได้รับความรู้จากป้ายโฆษณาเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๒.๙๐	๐.๓๙	ปานกลาง
๓. ท่านได้รับความรู้จากหนังสือราชการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๓.๓๙	๐.๕๐	ปานกลาง
๔. ท่านได้รับความรู้จากการสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๓.๗๔	๐.๕๒	ปานกลาง
๕. ความถี่ที่ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานเพียงใด	๓.๗๓	๐.๕๒	มาก

๖. เนื้อหาของข้อมูลข่าวสารของทางราชการเกี่ยวกับการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมีความชัดเจนเพียงใด	๒.๙๙	๐.๕๔	ปานกลาง
๗. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตใน หน่วยงานมีความสำคัญเพียงใด	๓.๗๙	๐.๔๘	ปานกลาง
๘. หน่วยงานมีการเผยแพร่ข่าวสารการทุจริตตาม ระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด	๓.๙๘	๐.๓๗	มาก
๙. ท่านได้รับความรู้จากสื่อวิทยุเกี่ยวกับการป้องกันการ ทุจริต	๓.๙๗	๐.๓๖	มาก
๑๐. ท่านได้รับความรู้จากสื่อโทรทัศน์เกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริต	๔.๐๕	๐.๒๙	มาก
๑๑. ท่านได้รับความรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการ ป้องกันการทุจริต	๒.๙๔	๐.๓๒	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๖	๐.๑๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ๕ ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง ๖ ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ท่านได้รับความรู้จากสื่อโทรทัศน์เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ ๔.๐๕ รองลงมาคือ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข่าวสารการทุจริตตามระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ ท่านได้รับความรู้จากสื่อวิทยุเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมีความสำคัญเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ ท่านได้รับความรู้จากการสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ ความถี่ที่ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ ท่านได้รับความรู้จากการประชุมภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ ท่านได้รับความรู้จากหนังสือราชการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙ เนื้อหาของข้อมูลข่าวสารของทางราชการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมีความชัดเจนเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๙๙ ท่านได้รับความรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๙๔ และท่านได้รับความรู้จากป้ายโฆษณาเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มีเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๒.๙๐

๔.๒ การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชน

ผู้วิจัยวิเคราะห์รูปแบบการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านดังตารางที่ ๔.๔

ตารางที่ ๔.๔

ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

รูปแบบการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
บทบาทการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	๓.๖๔	๐.๑๗	มาก
๑. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานให้เห็นชัดเจน	๒.๘๙	๐.๓๑	ปานกลาง
๒. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง	๓.๙๔	๐.๓๑	มาก
๓. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติการตามแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานเพียงใด	๔.๐๑	๐.๓๗	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีช่วงเวลาที่เหมาะสม ในการติดตามแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานเพียงใด	๔.๑๒	๐.๔๕	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการป้องกันการทุจริตครอบคลุมทุกคนภายในหน่วยงาน	๔.๑๘	๐.๔๑	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใส	๔.๑๗	๐.๔๑	มาก
๗. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานโดยการประชุมที่เน้นความสุจริตใน หน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ	๔.๑๕	๐.๔๓	มาก
๘. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงินและบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๗๓	๐.๔๕	มาก
๙. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๘๒	๐.๔๕	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน	๓.๘๐	๐.๔๒	มาก

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

รูปแบบการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑๑. หน่วยงานของท่านตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของทุกคนภายในหน่วยงานในการป้องกันการทุจริตอย่างเสมอภาค	๒.๖๑	๐.๕๙	ปานกลาง
๑๒. หน่วยงานของท่านได้ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต	๓.๒๕	๐.๔๘	ปานกลาง
การป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกและประชาชน	๓.๕๕	๐.๒๐	มาก
๑. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก	๓.๗๙	๐.๔๒	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก	๒.๘๕	๐.๓๗	ปานกลาง
๓. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยทำเป็นทีมร่วมกับหน่วยงานภายนอก	๓.๘๘	๐.๓๗	มาก
๔. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานภายนอก ร่วมกันติดตามแผนการป้องกันการทุจริต	๒.๘๔	๐.๓๗	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกในช่วงเวลาที่เหมาะสม	๓.๙๑	๐.๓๕	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อประชาสัมพันธ์ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต	๓.๓๓	๐.๕๐	ปานกลาง
๗. หน่วยงานของท่านมีการทำความตกลง กับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตเพียงใด	๓.๙๓	๐.๔๔	มาก
๘. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตร่วมกับหน่วยงานภายนอก	๒.๙๒	๐.๔๓	ปานกลาง
๙. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต	๓.๖๑	๐.๕๘	มาก
๑๐. หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียน	๓.๙๑	๐.๔๖	มาก

หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของ			
รัฐ			
๑๑. หน่วยงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายป้องกันการ	๔.๑๐	๐.๔๙	มาก
ทุจริตร่วมกับประชาชน			
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๖๐	๐.๑๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า รูปแบบการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ บทบาทการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๖๔ รองลงมาคือ การป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกและประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ สามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

บทบาทการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ๘ ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง ๔ ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการป้องกันการทุจริตครอบคลุมทุกคนภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๔.๑๘ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานอย่างไร้ประไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานโดยการประชุมที่เน้นความสุจริตใน หน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ หน่วยงานของท่านมีช่วงเวลาที่เหมาะสม ในการติดตามแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติตามแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ หน่วยงานของท่านมีการตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงินและบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ หน่วยงานของท่านได้ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานให้เห็นชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๙ หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๒ และหน่วยงานของท่านตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของทุกคนภายในหน่วยงานในการป้องกันการทุจริตอย่างเสมอภาค มีเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๒.๖๑

การป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกและประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ๘ ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง ๔ ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายป้องกันการทุจริตร่วมกับประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๔.๑๐ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการทำความเข้าใจกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกในช่วงเวลาที่เหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต

ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ เท่ากัน หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยทำเป็นที่ร่วมกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อประชาสัมพันธ์ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตร่วมกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๙๒ หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๕ และหน่วยงานของท่านและหน่วยงานภายนอก ร่วมกันติดตามแผนการป้องกันการทุจริต มีเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๒.๘๔

๔.๓ ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชน ใน อำเภอเมือง จังหวัดเลย ผู้วิจัยได้ดำเนินการได้ผลการศึกษาดังนี้

๔.๓.๑ ปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมือง จังหวัดเลย

๑. สาเหตุและลักษณะการทุจริต

๑.๑ การเกิดวัฒนธรรมการรอรับความช่วยเหลือ จนเกิดค่านิยมในการยกย่องผู้มีอำนาจ หรือผู้มีเงิน นายทุน นักธุรกิจ จึงเข้าสู่การเมือง เพื่อต้องการมีอำนาจ อำนาจเป็นที่มาของผลประโยชน์ประกอบกับการได้รับการยกย่อง มีชื่อเสียง ทำให้เกิดการแข่งขันทางการเมืองสูงลงทุนสูง เมื่อมีอำนาจจึงแสวงหาผลประโยชน์^๑

๑.๒ การครอบงำของราชการที่มีต่อชุมชนมีมานาน ระบบการอุปถัมภ์โดยส่วนราชการ ต่าง ๆ กับ อปท.ยังมีสูง ความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากส่วนราชการเดิมทำให้การฝาก โครงการต่าง ๆ มายัง อปท. ไม่สามารถปฏิเสธได้ นำไปสู่การกระทำทุจริตคอร์รัปชันที่จำยอม^๒

๑.๓ ระบบอุปถัมภ์กันระหว่างนักการเมือง ข้าราชการส่วนจังหวัด ข้าราชการส่วนอำเภอ และผู้มีอำนาจในหมู่บ้านก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม คนกระทำทุจริตไม่เกรงกลัวกฎหมาย ผู้เดือดร้อน ไม่กล้าร้องเรียน^๓

๑.๔ ทักษะคติของประชาชนเองมีส่วนเกื้อหนุนให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันประชาชน บางส่วนยอมให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ใน อปท. หากได้มีส่วนแบ่งด้วย ส่วนแบ่ง

^๑ สัมภาษณ์ นายธนภุต โยทองยศ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๒ สัมภาษณ์ นายเฉลียว วงศ์สาวีตร, ปลัดอำเภอเมืองเลย, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^๓ สัมภาษณ์ นางสาวสุดารัตน์ คำสิงห์, นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสวรรค์, วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๑.

บางส่วนเป็น เงินที่ได้มาจากการซื้อเสียงในช่วงเลือกตั้ง บางส่วนเป็นโครงการพัฒนาที่ผู้แทนนำเข้ามาสู่หมู่บ้าน^๔

นวนน้อย ตรีรัตน์ และคณะ ได้ทำการศึกษา อปท.ในจังหวัดสงขลา พบว่า งานของฝ่ายโยธา มีปัญหาความไม่โปร่งใสมากที่สุด คือ การเรียกเก็บหรือหักเปอร์เซ็นต์จาก ผู้รับเหมาเป็นประเด็นที่สมาชิก อบต.ที่ให้ข้อมูลยืนยันว่ามีแทบทุกที่ ด้วยเหตุผลความจำเป็นในการ ใช้จ่ายของ อบต.ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายบางส่วนที่เบิกจ่ายจากงบประมาณไม่ได้ บุคลากรของ อบต. ไม่ว่าจะ เป็นปลัดหรือนายช่างโยธา เจ้าหน้าที่การเงิน มักเป็นผู้เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการจัดซื้อจัดจ้าง ใกล้ชิด กับผู้รับเหมาเป็นพิเศษ กระบวนการตรวจสอบของประชาชน ไม่เข้มแข็ง ส่วนใหญ่ยังเข้าใจว่า เมื่อ เลือกสมาชิก อบต.ไปแล้ว คนที่ได้รับเลือกจะไปทำหน้าที่แทน ประชาชนจึงไม่มีหน้าที่อะไรอีก มิฉะนั้น อาจจะเป็นการก้าวล่วงงานของ อบต.^๕

วิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารและสาเหตุวิธีการทุจริต

๑. ด้านบุคคล สาเหตุในการทุจริต มีปัจจัยที่ทำให้ตัวบุคคลทำการทุจริต เช่น ผู้บริหาร มีพฤติกรรมในการเรียกรับเงินค่าตอบแทนด้วยเหตุผล ส่วนตัวที่ต้องการเงินมาทดแทนเงินที่ใช้จ่ายไปในการซื้อคะแนนเสียงในการเลือกตั้ง จึงมีวิธีการใน การเรียกรับเงินด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ถูกต้อง จากการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือ ลูกจ้าง จากการรับโอนย้ายข้าราชการ การตั้งที่ปรึกษาและผู้ช่วยนายฯ จำนวนมาก และมี คำสั่งให้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบางกลุ่มเข้ามาก้าวล่วงการบริหารจัดการงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สื่อทุจริต ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ซึ่งมีเงินเดือนที่น้อยไม่พอกับค่าครองชีพ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะบรรจุพนักงานระดับ ปวช. และปวส. เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดการทุจริตและเป็นเครื่องมือของผู้บริหารท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่าความต้องการรายได้และค่าครองชีพเป็นแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดการทุจริตค่อนข้างสูง รวมถึงอำนาจและบทบาทของผู้บริหารมักมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดกระบวนการทุจริต เพื่อนำมาซึ่งผลประโยชน์ทางการเมืองตามนโยบายของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่^๖

ข้าราชการ มีหนี้สินจำนวนมากเนื่องจากทุกชนิดทำให้เงินเดือนไม่พอใช้เพราะธนาकारที่กู้ เงินไว้หักทำให้เกิดปัญหา

สาเหตุการทุจริตทางด้านข้าราชการ ดังนี้

๑. การครอบงำของราชการที่มีต่อชุมชนมีมานาน ระบบการอุปถัมภ์โดยส่วนราชการต่าง ๆ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากส่วน

^๔ สัมภาษณ์ นางสาวสุภารัตน์ ศรีไสย, ผู้อำนวยการกองคลัง, เทศบาลตำบลนาโป่ง วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^๕ นवलน้อย ตรีรัตน์ และคณะ, ระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา, ๒๕๕๖, หน้า ๗๘.

^๖ สัมภาษณ์ นายจรูญ พาณิช, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสวย, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑.

ราชการเดิมทำให้การฝากโครงการต่าง ๆ มายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิเสธได้นำไปสู่การกระทำทุจริตคอร์รัปชันที่จ่ายอม^๗

๒. ข้าราชการบางส่วน ขาดความรับผิดชอบ ขาดความพร้อมที่จะเรียนรู้และ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ชอบอยู่ระบบเดิม ๆ ขาดการมีส่วนร่วม บางครั้งเสมือนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟัง แต่ไม่นำข้อมูลไปปรับใช้ มักกลัวนักการเมืองมากเกินไป^๘

๓. ข้าราชการมักจะไม่ค่อยสนใจติดตามเรื่องการทุจริตของนักการเมือง หรือแก้ไข ปัญหาอุปสรรคตลอดถึงการยอมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาในระบบงาน อาทิเช่น ด้านระเบียบ กฎหมาย ด้านการมีส่วนร่วม^๙

๔. การปฏิบัติงานของข้าราชการยังขาดความเป็นอิสระไม่สามารถเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นหรือแนะนำการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่

๕. กฎระเบียบที่ส่วนกลางกำหนดให้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติมีมากเกินไป และระเบียบบางเรื่อง ไม่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานจริง เช่น เรื่องการเงิน และพัสดุ ที่มีระเบียบกระทรวงการคลัง ระเบียบกระทรวง และสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

๖. พฤติกรรมส่วนตัวของข้าราชการบางคนที่เป็นคนโลภมาก เห็นแก่ได้ไม่รู้จักพอ หรือเป็นพวก “อยากได้โดยสันดาน” ไม่มีความพอใจในความพอดี

๗. ความเคยชิน ของข้าราชการที่คุ้นเคยกับการที่จะได้ “ค่าน้ำร้อนน้ำชา” หรือ “หยอดน้ำมันหล่อลื่น” จากผู้มาติดต่อราชการมาเป็นเวลาช้านาน

๘. การขาดอุดมการณ์ ขาดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมของข้าราชการเข้ามาเพื่อประโยชน์ของตนเอง เพื่อประโยชน์ของพวกพ้องและญาติมิตรในกลุ่มของตน

๙. รายได้ของข้าราชการน้อยหรือต่ำมากไม่ได้สัดส่วนกับการครองชีพที่สูงขึ้น การดิ้นรนต่อสู้จึงไม่มีขอบเขตว่าสุจริตหรือทุจริต^{๑๐}

อีกสาเหตุหนึ่ง คือ มาจากผู้บริหารองค์กรฯ (นายกองค์กรส่วนท้องถิ่น) สั่ง และตัวข้าราชการเองถ้าคิดจะทุจริตมีวิธีการ ๑) ตั้งแต่การตกลงจ้างต้องตกลงส่วนต่างหรือเงินเปอร์เซ็นต์ก่อน เช่นสัญญา ๒) การสอบราคาก็มีวิธีการคือเรียกผู้รับจ้างที่ต้องการจะทำงานมาคุยก่อนตกลงราคาเงินที่ จะจ่าย แล้วให้เจ้าหน้าที่ทำเอกสารแล้วติดต่ออำเภอติดต่อจังหวัดเพื่อรับเอกสารและผู้รับจ้างจ่ายเงิน ให้ทั้งอำเภอและจังหวัดแล้วหาห้างมาเพื่อส่งเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบ การติดประกาศติดแล้ว ทำการถ่ายรูปและปลดออก ๓)วิธีการเกี่ยวกับดูงานก็ทำการเบิกทุกค่าตามระเบียบแต่ในความเป็นจริงไม่มีการจ่ายจริงแล้วทำให้เงินเหลือ^{๑๑}

^๗ สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา ภักมี, ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^๘ สัมภาษณ์ พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน, อาจารย์ทางด้านรัฐศาสตร์, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

^๙ สัมภาษณ์ นายธนวินท์ ศิริมังคละ, ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายทินกร เกษเกษร, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางพวงเพชร พลวิเศษ, ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑.

วิธีการทุจริตที่พบคือ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างมักอ้างว่าเป็นกรณีเร่งด่วน การตั้งงบประมาณสูงเกินจริงและสามารถเปลี่ยนแปลงโอนงบประมาณได้ การเรียกรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้สอบเข้าเป็นราชการและลูกจ้าง การขอรับบริจาคเงินสิ่งของจากผู้ประกอบการ การปกปิดข้อมูลขององค์การปกครองท้องถิ่น

ด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสาเหตุเกิดการทุจริต ดังนี้

๑. การไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงว่าด้วยพัสดุ ขององค์การ บริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๓๘ หรือระเบียบกระทรวงว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ ระเบียบกระทรวง ว่าด้วยการงบประมาณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และระเบียบว่าด้วยการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. การไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้เป็นไปตามระเบียบ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร จึง ก่อให้เกิดปัญหาการร้องเรียนการทุจริตในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหาร งบประมาณ การสรรหาบุคลากร เป็นต้น^{๑๒}

๓. งบประมาณมีจำกัดแต่ต้องตอบสนองต่อกลุ่มการเมืองที่สนับสนุน ทำให้การจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นธรรม ไม่เสมอภาค

๔. ยังไม่มีระบบการตรวจสอบ ถ่วงดุล และกระบวนการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน^{๑๓}

ด้านประชาชน

สาเหตุที่เกิดประชาชน ก็คือ ประชาชนขาดความรู้ และไม่ทำหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล ไม่สนใจตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายการเมือง หรือฝ่ายข้าราชการ ลูกจ้าง ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย จึงเป็นช่องทางการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ และเกิดจากวัฒนธรรมการรอรับความช่วยเหลือ จนเกิดค่านิยมในการยกย่องผู้มีอำนาจหรือผู้มีเงิน ประชาชนมีการบิบัติทางเศรษฐกิจจนเพิกเฉยต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ชุมชนไม่สามารถพึ่งตนเอง และทุกครั้งที่เงินตกลงมาจึงเกิดการช่วงชิงกัน เงินบางส่วนส่งผ่านมาทาง องค์การปกครองท้องถิ่น จึงเกิดการทุจริตเพื่อแย่งชิงเงินส่วนนี้ใน องค์การปกครองท้องถิ่นด้วย ทักษะคติของประชาชนเองมีส่วนเกื้อหนุนให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ประชาชน บางส่วนยอมให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หากได้มีส่วนแบ่งด้วยส่วนแบ่ง บางส่วนเป็นเงินที่ได้มาจากการซื้อขายในช่วงเลือกตั้ง บางส่วนเป็นโครงการพัฒนาที่ ผู้แทนนำเข้ามาสู่หมู่บ้าน^{๑๔}

ด้านการจัดทำงบประมาณ

ในการจัดการจัดทำงบประมาณรายจ่ายส่วนใหญ่ผู้ที่มีอำนาจอนุมัติ คือ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ จะพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อประโยชน์ของตนเอง ไม่ได้นำปัญหา ความ

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระมหาสุภวิสุตย์ ปภสสโร,รศ., รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายสนธิ วัชรธรรม, นายกองการบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายประจวบ ศิลธรรม, นายกองการบริหารส่วนตำบลศรีสองรัก, วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑.

ต้องการส่วนรวมมาพิจารณา มีเจตนาเพื่อเป็นแนวทางในการหาผลประโยชน์ในรูปของการรับ เงิน ค่าตอบแทนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การจัดทำงบประมาณมักมีการประมาณราคาที่สูงกว่ามาตรฐาน มีการอาศัยช่องว่างของราคามาตรฐานเพื่อตกลงราคากับผู้รับจ้างหรือผู้ขายสูงกว่าความเป็นจริง เนื่องจากค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ มีแนวโน้มสูงขึ้น และความต้องการส่วนต่างเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณที่ไม่สามารถ เบิกจ่ายได้^{๑๕}

๔.๓.๒ การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชน

การป้องกันการทุจริตในหน่วยงานควรทำทุกระดับเพราะในหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ ซึ่งจะต้องทำงานควบคู่กันไปตามนโยบายของรัฐ เพราะมีกฎระเบียบข้อบังคับภายใต้กฎหมายเดียวกัน เพราะสายการบังคับบัญชามีความชัดเจน และการมอบหมายงานแบ่งงานกันทำเป็นลำดับขั้น และการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดไป ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาก็ตามที่แต่ วัฒนธรรมองค์กรเคยปฏิบัติอย่างไรก็ควรปฏิบัติเช่นนั้น เพราะเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำการทุจริตมากที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกระทรวง และจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงจะตระหนักถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ แต่ถึงอย่างไรก็ตามที่การปฏิบัติงานในระบบผู้ใต้บังคับบัญชาจะยึดกฎระเบียบและความถูกต้องเสมอเพราะเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการโดยยึดมั่นกฎระเบียบเป็นที่ตั้ง โดยคำนึงถึงการให้บริการแก่ประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีโอกาสในการทุจริตค่อนข้างน้อย เพราะมีการทำสัญลักษณ์ให้เห็นเพื่อสามารถเป็นการเตือนใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ทำการทุจริตได้ แม้ว่าค่านิยมในสังคมไทยปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนก็ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการทุจริต ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะให้บริการประชาชนโดยสุจริตก็ตาม แต่ด้วยความที่เพราะมีความรักองค์กรของตน จึงมีมุมมองและทัศนคติแบบว่า เช่น ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ทุจริต ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่ทำการทุจริต แต่ก็ เป็นวัฒนธรรมที่พูดกันต่อ ๆ กันมา เพราะมีการสนทนาถึงการทุจริตของหน่วยงานเพียงใด นั้น แต่ก็ จะมีการรณรงค์ด้วยการประชาสัมพันธ์ที่บอกถึงโทษตามกฎหมายเสมอ จึงทำให้สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเกรงกลัวต่อกฎหมาย^{๑๖}

ส่วนรูปแบบการหาผลประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้น้อย และยังมีลักษณะแบบชุมชนชนบทอยู่ มักจะเป็นเรื่องของการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำที่เป็นเงินค่าตอบแทน เงินค่าใช้สอยและเงินค่ารับรอง พิธีการต่าง ๆ ไว้สูง นอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าเบี้ยประชุม และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการหา

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกกทอง, วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๑.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายชาติชาย จิตต์อารีย์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำหามาน, วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ผลประโยชน์ยังอาจทำได้จากการสอบราคาจัดซื้อจัดจ้างสิ่งของจำพวกวัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่มักจะมีราคากลางและราคาจัดซื้อแพงกว่าราคาที่ซื้อขายกันในท้องตลาด มีการใช้จุดอ่อนของระเบียบราชการในเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณมาใช้บิดเบือนโครงการที่ตั้งไว้ตามแผนพัฒนาตำบล ที่เป็นเพียงขั้นตอนเดียวสำหรับชาวบ้านในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิธีการคือ เสนอโครงการหรือพิจารณาโครงการ ไม่ให้ทันภายในปีงบประมาณ ทำให้เรื่องตกไป และนำเงินตามโครงการนั้น ๆ ตกเป็นเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนั้นจึงเสนอโครงการอื่นเข้ามาใหม่แล้ว พิจารณาอนุมัติ^{๑๗}

รูปแบบการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน โดยรวม ได้แก่ บทบาทการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน จะรัดกุมมากเพราะจะยึดหลักกฎระเบียบข้อบังคับและความถูกต้องโดยยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกและประชาชนเป็นเรื่องสำคัญหลักต้น ๆ ในการบริหารจัดการในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

บทบาทการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยรวมจะเห็นได้ว่าทุกส่วนงานในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองเลยจะยึดแนวประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้นบทบาทของข้าราชการเมืองและข้าราชการประจำจะตระหนักดีว่า บทบาทหน้าที่ของตนมีอะไรและต้องทำอะไรเพื่อให้ส่วนงานของตนไม่เป็นที่ติฉินนินทาในวงการทุจริต เมื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการป้องกันการทุจริตตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรแต่ละแห่งได้กำหนดเป็นมาตรการเดียวกัน จึงทำให้เรื่องดังกล่าวค่อนข้างจะมีน้อย แต่ในทางกลับกันถ้าจับได้ไล่ทันก็จะดำเนินตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีการประเมินผลการป้องกันการทุจริตครอบคลุมทุกคนภายในหน่วยงาน คือ มีการนำเสนอผลการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใส มีการประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานโดยการประชุมที่เน้นความสุจริตในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ และมีช่วงเวลาที่เหมาะสมในการติดตามแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานและได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติตามแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าการวางแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีการตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน และภายในหน่วยงานมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงินและบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหน่วยงานได้ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานให้เห็นชัดเจน นอกจากนั้นยังมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของทุกคนภายในหน่วยงานในการป้องกันการทุจริตอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน^{๑๘}

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายอาคม คณะศิริวิรัช, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมือง, วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายชนิต สุพรหมอินทร์, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาแวม, วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

การป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกและประชาชน โดยรวมมีการสร้างเครือข่ายป้องกันการทุจริตร่วมกับประชาชน มีการทำความตกลง กับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตมีการนำเสนอผลการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกในช่วงเวลาที่เหมาะสม และมีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยทำเป็นทีมร่วมกับหน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต มีการประชุมเพื่อประชาสัมพันธ์ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตร่วมกับหน่วยงานภายนอก และมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก และ ร่วมกันติดตามแผนการป้องกันการทุจริต^{๑๙}

กรณีศึกษาลักษณะการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่ง ลักษณะวิธีการปิดงาน ในกรณีการสอบราคาจ้าง ผู้บริหารจะเรียกผู้รับจ้างเข้ามาคุยถึงความพร้อมในการดำเนินงาน เรียกผู้เกี่ยวข้องกับการสอบราคา (ปลัดฯ หัวหน้าส่วนการคลัง, หัวหน้าส่วนโยธา, เจ้าหน้าที่ พัสตุ และเจ้าหน้าที่ธุรการ) เข้ามาคุยถึงการวิธีการดำเนินงานเพื่อป้องกันงานรั่วอันจะมีผลทำให้งานตกให้ผู้รับจ้างที่จะเป็นผู้สัญญา ส่งรายชื่อบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนมา ๕ รายเพื่อจัดส่งเอกสารตามระเบียบ พัสตุพิมพ์เอกสารเสนอตามขั้นตอนแล้วขอเลขส่งจากธุรการ โดยให้วางเลขส่งไว้เพื่อป้องกันการ รั่วของข้อมูลการสอบราคา จัดส่งเอกสารการสอบราคาให้ผู้รับจ้างตามรายชื่อบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนทั้ง ๕ รายที่เตรียม ไว้ทางไปรษณีย์ ส่งเอกสารสอบราคาให้ทางอำเภอและจังหวัดเซ็นรับไว้เป็นหลักฐาน โดยมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปกปิดข้อมูลการสอบราคาโดยผู้รับจ้างจะต้องจ่าย ๑ เปอร์เซ็นของค่า งานเป็นการตอบแทน ใช้เทคนิคเพื่อให้มีหลักฐานในการลงประกาศสอบราคาทางอินเทอร์เน็ต เช่นการลงข้อมูล ทางอินเทอร์เน็ตในช่วงเวลากลางคืนแล้วพิมพ์บันทึกข้อมูลไว้เป็นหลักฐานและทำการลบทิ้ง^{๒๐}

ปิดประกาศสอบราคาที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ช่วงเวลาหลังเลิกงานแล้วทำการถ่ายบันทึกภาพโดยตั้งวันที่และเวลาที่ถูกต้องไว้เป็นหลักฐานแล้วตั้งประกาศออกเก็บไว้ ก่อนวันเปิดซอง ๑ วันจะส่งเอกสารแจ้งให้คณะกรรมการซึ่งตั้งจากประชาคมหมู่บ้านที่เป็น พวกเดียวกันกับผู้บริหารเป็นกรรมการดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปในวันรุ่งขึ้น ทั้งนี้ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนรู้เห็นในการกระทำโดยมีผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับจ้างโดยมีเงื่อนไขว่าจะจ่ายก็เปอร์เซ็นถ้าปิดงานได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะจ่ายตามความยากง่ายของงานคือประมาณ ๒๐ - ๓๐ เปอร์เซ็นของค่างาน หรือมีอีกวิธี คือ ทำถูกต้องตามขั้นตอนทุกอย่างโดยผู้รับจ้างจะเป็นฝ่ายเคลียร์กันเอง (ฮั้วงาน) ซึ่งกรณีนี้จะไม่มีการจ่ายเงินเปอร์เซ็นต์ให้กับเจ้าหน้าที่ และ ฝ่ายบริหาร เป็นต้น^{๒๑}

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายปลื้ม ขวัญคุ้ม, นายกองคการบริหารส่วนตำบลกกตุ้, วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายตาล ไทยสา, ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายพิชัย สอนสุภาพ, ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๑.

๔.๓.๓ วิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในจังหวัดเลย

จากการได้ทำการศึกษา สภาพปัญหาสาเหตุการทุจริตของชุมชนในจังหวัดเลย ส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่า การหาผลประโยชน์จากโครงการจัดซื้อจัดจ้างและงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบลักษณะการกระทำที่ไม่โปร่งใสในหลายประการ ได้แก่ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำไปจ่ายจริงต่ำกว่าวงเงินขอเบิกจ่ายและราคากลางในการจัดซื้อจัดจ้างสูงกว่า ราคาในท้องตลาดมาก ระดับของการปกปิดข้อมูลการใช้จ่ายเงินมีสูง ไม่เปิดเผยการประกวดราคา หรือเปิดเผยย้อนหลัง กีดกันผู้เข้าร่วมประมูล ทุจริตปริมาณทรายในการก่อสร้างถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก มีการสมคบให้คนใกล้ชิดเป็นผู้รับงานรับเหมาทั้งหมดไปดำเนินการ การโยกเงินงบประมาณจากโครงการหนึ่งไปใช้ในอีกโครงการหนึ่ง การสมยอมราคางานประมูล การทุจริต ในขั้นตอนการเปิดซองประกวดราคา มีการเปิดซองแล้วจึงเติมตัวเลขที่หลัง^{๒๒}

การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรท้องถิ่นมีลักษณะไม่ยืดหยุ่น จะต้อง จัดทำตามระเบียบราชการ สำหรับผู้ที่ไม่เคยอยู่ในระบบราชการมาก่อนหรือผู้นำชาวบ้านที่มีการศึกษาไม่สูงแล้ว เป็นการยากที่จะเข้าใจและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เหล่านั้นให้เหมาะสมกับตำบลได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อบังคับงบประมาณขององค์กรการบริหารส่วนตำบลจะต้องผ่านการพิจารณาจากฝ่ายปกครองของอำเภอซึ่งทำให้มีการแทรกแซงจากฝ่ายอำเภอได้ง่าย^{๒๓}

ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๓๘ ขั้นตอนการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างที่มีการเอื้อประโยชน์โดยการสมยอมระหว่างผู้มีอำนาจ กับผู้ประกอบการเกิดขึ้นมากโดยระบบอุปถัมภ์ การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแต่ละรูปแบบมีวิธีการที่แตกต่างกันดังนี้

วิธีการตกลงราคาคัดเลือกผู้รับจ้างหรือผู้ขายที่ให้ประโยชน์สูง การทำรายงานขออนุมัติผู้มีอำนาจสั่งซื้อ สั่งจ้าง พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง , วิธีการติดต่อผู้ขายให้เสนอราคารวมทั้งวิธีการ ประเมินราคากลางที่สูงกว่าราคามาตรฐาน หรือราคาท้องถิ่น และวิธีการอาศัยช่องว่างของราคา มาตรฐานเพื่อตกลงราคากับผู้รับจ้าง หรือผู้ขายสูงกว่าความเป็นจริง

วิธีการสอบราคา ประกวดราคาการจัดเตรียมเอกสารสอบราคา ประกวดราคากับวิธีเปิดเผยราคาไม่แพร่หลาย คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา ประกวดราคากีดกันผู้ซื้อเอกสารรายอื่น และการข่มขู่ใช้เงินให้ผู้ แข่งขันรายอื่นถอนตัว การไม่ตรวจสอบรายละเอียดในเอกสารของผู้เสนอราคา การตรวจรับงานที่ไม่รอบคอบเพียงพอ ของคณะกรรมการทำให้วัสดุหรือเนื้องานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยการแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ที่มีผลประโยชน์เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเอื้อต่อการทุจริต

ด้านผู้รับจ้าง (ผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ปัจจัยที่ส่งผลให้มีการทุจริตในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างผู้บริหาร หรือ เจ้าหน้าที่พัสดุ กับผู้รับจ้างหรือผู้ประกอบการ ความสนิทสนม เครือญาติ ผลประโยชน์ตอบแทนในระบบอุปถัมภ์ กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง การผูกขาดงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการฮั้วประมูลงาน การรับเงินจาก

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายสัมพันธ์ คุณทวีลาภผล, นายกเทศมนตรีเมืองเลย, วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายสัมพันธ์ คุณทวีลาภผล, นายกเทศมนตรีเมืองเลย, วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑.

ผู้รับเหมาที่ได้รับประโยชน์จากโครงการของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จนกระทั่งถือเป็นเรื่องปกติ เงิน ที่ได้มาจะมอบหมายให้บุคคลที่เชื่อใจเป็นผู้ถือ อาจจะเป็นนายก รองนายก เลขาฯ ที่ปรึกษาฯ ปลัด หรือพนักงานการคลังเป็นผู้ถือ เงินก้อนนี้ส่วนหนึ่งจะนำไปใช้จ่ายในงานสังคมที่เป็นนามขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นซื้อพวงหรีดในงานศพ สมาชิกในตำบลบางแห่งใช้สมทบเข้างานบุญหรืองานบวช ผู้ที่เป็นสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เริ่มต้นจากชาวบ้านธรรมดายอมรับว่าหากไม่มี เงินส่วนนี้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสังคมหลังจากที่มีตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วสูงขึ้นมาก^{๒๔}

การหาผลประโยชน์จากโครงการจัดซื้อจัดจ้างและงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พบลักษณะการกระทำที่ไม่โปร่งใสในหลายประการ ได้แก่ งบประมาณขององค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น นำไปจ่ายจริงต่ำกว่าวงเงินขอเบิกจ่าย ราคาในการจัดซื้อจัดจ้างสูงกว่า ราคาในท้องตลาดมาก ระดับของการปกปิดข้อมูลการใช้จ่ายเงินมีสูง ไม่เปิดเผยการประกวดราคา หรือ ปิดประกาศย้อนหลัง กีดกันผู้เข้าร่วมประมูล ทุจริตปริมาณทรายในการก่อสร้างถนน คอนกรีตเสริม เหล็ก มีการสมคบให้คนใกล้ชิดเป็นผู้รับงานรับเหมาทั้งหมดไปดำเนินการ การโยกเงิน งบประมาณ จากโครงการหนึ่งไปใช้ในอีกโครงการหนึ่ง การสมยอมราคางานประมูล การทุจริตใน ขั้นตอนการ เปิดซองประกวดราคา มีการเปิดซองแล้วจึงเติมตัวเลขที่หลัง^{๒๕}

ลักษณะการทุจริตเกี่ยวกับการสอบพนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่เกิน ๔ ปี)ขั้นตอน และวิธีการเริ่มจากความต้องการคนทำงานในตำแหน่งใดบ้าง เช่น ผู้ช่วยในตำแหน่ง ต่าง ๆ ก็จะทำให้ การเพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ส่วนใหญ่จะเป็นการทุจริตในลักษณะของการนำ ลูกหลาน หรือบุคคลใกล้ชิดที่เป็นพวกเดียวกันกับฝ่ายบริหาร (เด็กฝาก) หรือถ้าเป็นบุคคลอื่นก็จะมี การ เรียกรับ ผลประโยชน์ตอบแทนในแต่ละตำแหน่งเพื่อเปิดกรอบอัตรากำลังและดำเนินการเปิดรับสมัคร สอบ คัดเลือกบรรจุตามตำแหน่งนั้น ๆ การนำข้อสอบออกไปให้บุคคลที่ต้องการ (เด็กฝาก) ได้ทำการ ทดลองสอบพร้อมคำเฉลย ล่วงหน้าการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยเจ้าหน้าที่ที่เป็นพวกเดียวกันกับฝ่าย ผู้บริหารซึ่งสามารถสั่งได้ โดยมีการให้คะแนนสอบสัมภาษณ์แก่เด็กฝากค่อนข้างมากการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขกระดาษคำตอบเพื่อให้เด็กฝากมีคะแนนสอบสูงกว่าผู้ สอบแข่งขันรายอื่น^{๒๖}

ลักษณะการเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนจากการบรรจุ โอนย้ายและเลื่อน ระดับที่ สูงขึ้นเนื่องจากข้อระเบียบกฎหมายได้ให้อำนาจนาย กฯ มีสิทธิในการที่จะรับหรือไม่รับเจ้าหน้าที่ (ข้าราชการ) ที่จะบรรจุ โอนย้าย และการเลื่อนระดับ จึงเป็นช่องทางให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ ตอบแทนต่อตำแหน่งนั้น ๆ เช่น สมมติองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง ว่าง นางสองเป็น หัวหน้าส่วนการคลังอยู่องค์การบริหารส่วนตำบลสองซึ่งมีปัญหาขัดแย้งในการ ทำงานกับนายกสอง จึงติดต่อขอโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วน ตำบลหนึ่งในตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งนายกหนึ่งยินดีรับการโอนย้ายโดยมีข้อแม้ว่านางสองต้องจ่าย

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายนิคม สุระเกต, ปลัดเทศบาลเมืองเลย, วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายก้าน กุณะวงษ์, นายกเทศมนตรีตำบลนาอ้อ, วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สิงอุตม, ผู้เชี่ยวชาญทางด้านรัฐศาสตร์, วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑.

ผลประโยชน์ตอบแทนให้กับ นายคนหนึ่งเป็นเงินจำนวนหนึ่งล้านสองไม่จ่ายก็ต้องติดต่อขอ โอนย้ายไปองค์การบริหารส่วน ตำบลอื่นที่มีตำแหน่งหรือไม้ก็ต้องทนอยู่ทะเลาะกับนายกสองต่อไป^{๒๗}

๔.๓.๔ วิเคราะห์การจำแนกปัญหาทั่วไปและแนวทางการป้องกันการทุจริต

๑. ด้านบุคคล

ในมุมมองของผู้บริหาร จากการศึกษาส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรม ยึดความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ระบบการทำงานต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร เข้มงวดระเบียบ ข้อบังคับ จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรวมทั้งให้มีการตรวจสอบจากภาครัฐและต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส เป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้มีการตรวจสอบจากภาครัฐและภาคประชาสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีทัศนคติต่อการเป็นผู้บริหาร ท้องถิ่นเพื่อพัฒนาแผ่นดินเกิด พัฒนาคณะ ทอแทนคุณแผ่นดิน มากกว่าคิดถอยโงยให้ ตนเองและ บริวารพวกพ้องร่ำรวย^{๒๘}

๒. ป้องกันจากการปฏิบัติงานตามระเบียบ และกฎหมาย

ในมุมมองของ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (บุคลากร) มีแนวทางในการป้องกันการทุจริต ด้วยการปลูกสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากร ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต การสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่ดำเนินงานพัสดุนการเงินและบัญชี เข้าอบรมหลักสูตรแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงิน การพัสดุให้ถูกต้องป้องกันข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และป้องกันข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพร้อมในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและป้องกันการเกิดการทุจริต และเพื่อเป็นการ ปลูกฝังค่านิยมพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน รณรงค์การ ใช้ชีวิตประจำวันให้ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเคร่งครัด การ ทำงานต้องโปร่งใส เป็นกลาง ตรวจสอบได้ ยึดมั่นในแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงอย่าง แน่วแน่ อีกทั้งกระทำ เป็นตัวอย่างให้ประชาชนประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าแนวคิดดังกล่าวสามารถ นำมาปรับใช้ได้จริงกับคน องค์กร และธุรกิจด้วย^{๒๙}

๓. ป้องกันด้านเศรษฐกิจ

แนวทางป้องกันการทุจริตที่เกิดจากการมีรายได้ ที่มาจก ค่าตอบแทน เงินเดือน ไม่ เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ด้วยการเพิ่มค่าตอบแทน และเงินรางวัลต่าง ๆ ที่สามารถ

^{๒๗} สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์, ผู้เชี่ยวชาญทางด้านรัฐศาสตร์, วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระมหาประพันธ์ สิริบุญโญ, ผศ.ดร., ผู้เชี่ยวชาญทางด้านรัฐศาสตร์, วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นางสาวโชติกานต์ ภัคมี, นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ องค์การบริหารส่วน ตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑.

นำมาเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีรายได้ที่เพียงพอ ไม่คิดทำการทุจริตเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน^{๓๐}

๔. ป้องกันจากประชาชน

แนวทางป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมุมมองของประชาชน การสร้างระบบถ่วงดุลอำนาจในองค์กร ให้ความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับให้กับนักการเมืองและประชาชน มีองค์กรอิสระมาตรวจสอบพร้อมให้คำแนะนำเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง สร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนในการตรวจสอบการทำงานขององค์การ สอดส่องดูแลทรัพยากรของชาติอย่าให้ตกไปเป็นของส่วนตัวผู้ใด มีทัศนคติที่จริงจังต่อการทุจริตคอร์รัปชัน^{๓๑}

๕. ป้องกันจากการจัดหางบประมาณ

แนวทางป้องกันการทุจริตในด้านการบริหารการจัดหางบประมาณ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นการกระจายความเจริญสู่ท้องถิ่นอย่างทั่วถึง และใช้เกณฑ์มาตรฐานราคากลางเป็นตัวกำหนดอย่างเคร่งครัด การจัดหางบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ควรมีลักษณะยืดหยุ่น แม้ว่าจะต้องจัดทำตามระเบียบราชการ ผู้นำชาวบ้านควรได้รับการเรียนรู้ เพื่อที่จะเข้าใจและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เหล่านั้นให้เหมาะสมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่ข้อบังคับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะต้องผ่านการพิจารณาจากฝ่ายปกครองของอำเภอซึ่งทำให้มีการแทรกแซงจากฝ่ายอำเภอได้ง่าย อาจแก้ไขโดยการทำประชาคมทุกโครงการที่จะลงสู่ชุมชน^{๓๒}

๖. ด้านผู้รับจ้าง

หลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์ทางการเมือง การรับเงินจากผู้รับเหมาที่ได้รับประโยชน์จากโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จนกระทั่งถือเป็นเรื่องปกติ ค่านิยมในการยกย่องผู้มีอำนาจหรือผู้มีเงินของประชาชนมีผลทำให้ชุมชนไม่สามารถพึ่งตนเอง ที่สำคัญนักการเมืองท้องถิ่นมักมาจากผู้รับจ้าง(ผู้รับเหมา) การมีอำนาจทางการเมืองย่อมส่งผลต่อธุรกิจอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอาชีพผู้รับเหมา ทำให้ผู้รับเหมาต้องลงทุนเข้าสู่การเมือง ด้วยการซื้อเสียง เมื่อเข้ามาสู่อำนาจจึงเกิดการถอนทุน สิ่งที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ต้องแก้ทั้งระบบ การฮั้วกันของผู้รับเหมาที่ทำให้รัฐเสียประโยชน์อย่างชัดเจน ควรเป็นคดีพอกเงิน ที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันการพอกเงินต้องเข้ามามีบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน อาจจะสามารถ แก้ปัญหาดังกล่าวได้บ้าง

^{๓๓}

กล่าวได้ว่า การที่จะแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐราชการ นั้นจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ส่วน คือ

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายทวีศักดิ์ มาพงษ์, หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางสงสุข ภาแก้ว, ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายทองพูล เจริญสุข, นิติกรจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๑.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายบัญชา มาตย์วังแสง, ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๑.

ประการแรก คือการสร้างค่านิยมความมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อบังคับของข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๓ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๓๓ ได้มีการกำหนดจรรยาบรรณต่อตนเอง และจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ซึ่งล้วนมุ่งหมายให้ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย นอกจากนี้ ข้าราชการพลเรือนพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๓๔}

ประการที่สอง คือ การส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับในทุกภาคส่วนของสังคม เป็นกฎเกณฑ์กติกาของสังคมในการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยที่มีผู้ให้คำนิยามความหมาย ไว้หลายประการ เช่น วิธีการปกครองที่ดี การบริหารจัดการที่ดี โดยสาระสำคัญแล้ว “ธรรมาภิบาล” ก็คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบ ได้ เพื่อสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นทุกภาคของสังคม

การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐราชการ หรือที่อาจเรียกง่าย ๆ ว่าคอร์รัปชัน นับเป็นปัญหาสังคมที่น่าหนักใจและสำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่งของประเทศไทย เพราะยากแก่การป้องกันและปราบปราม เนื่องจากหาข้อมูลที่แท้จริงได้ค่อนข้างยาก เราอาจพบด้วยตนเองในบางเรื่อง และหลาย ๆ เรื่องที่มีการรายงานข่าวทางสื่อมวลชน ดังที่ปรากฏเป็นข่าวคราวครึกโครมอยู่ในปัจจุบันนี้ เช่น การทุจริตในโครงการก่อสร้างสนามบินสุวรรณภูมิ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐราชการ เป็นปัญหาเรื่องของการจัดการทางสังคมที่คนในสังคมต่าง ๆ สามารถแก้ไขป้องกันและปราบปรามได้ โดยที่ในปัจจุบัน หลายประเทศสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ ดังปรากฏตามตารางดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕ ที่พบว่า มีบางประเทศที่พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง และสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศไทยก็มีหนทางแก้ไขได้ โดยสร้างค่านิยมความมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และนำมาบังคับใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับในทุกภาคส่วนของสังคม และที่สำคัญที่สุดก็คือสร้างเสริมให้ประชาชนได้ตระหนักถึงผลกระทบที่ทำให้ประเทศชาติเสียหายจากการการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐราชการ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง^{๓๕}

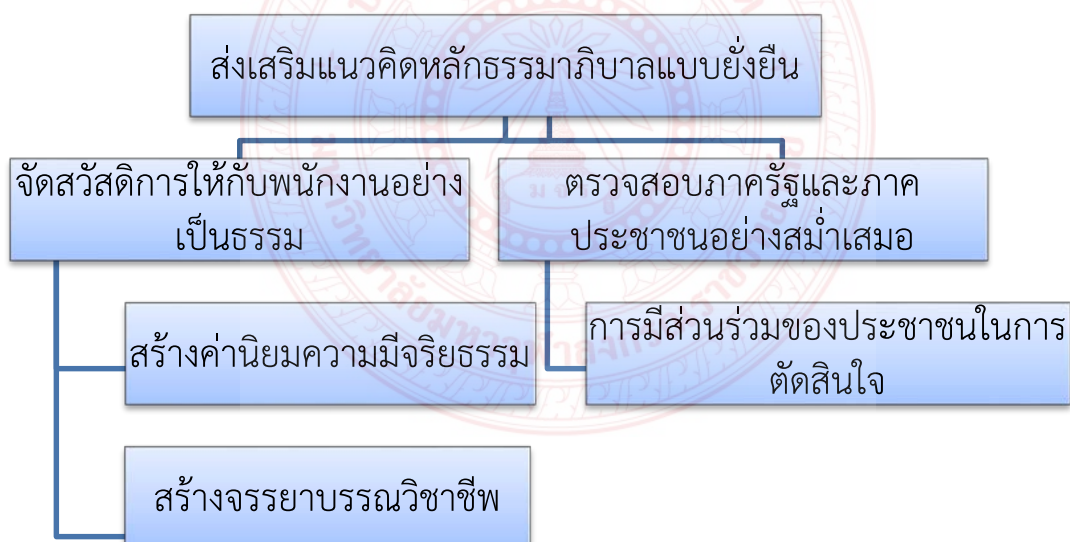
^{๓๔} สัมภาษณ์ พระมหาสุตใจ ชยวุฒโฒ,ดร., อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พันตำรวจโทพรชัย ประพิณ, สารวัตรงานสืบสวนสอบสวน, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

แนวทางป้องกันทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการ
๒. สร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นเยี่ยงอย่างกับบุคลากร
๔. จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน
๕. เข้มงวดในระเบียบข้อบังคับ
๖. ให้มีการตรวจสอบจากภาครัฐและภาคประชาชนอย่างสม่ำเสมอ^{๓๖}

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย



^{๓๖} สัมภาษณ์ นายกิตติคุณ บุตรคุณ, นายอำเภอเมืองเลย, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๑. กลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๔๑.๕ มีทัศนคติการป้องกันการทุจริตอยู่ในระดับปานกลาง กระทรวง ควรจัดการหรือจัดโครงการ/หลักสูตรทัศนคติการป้องกันการทุจริต รวมทั้งการเพิ่มการเรียนรู้โดยใช้สื่อต่าง ๆ ในการสร้างทัศนคติการป้องกันการทุจริต หรือสอดแทรกเนื้อหาการป้องกันการทุจริตในหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ หรือควรจัด/ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมของกระทรวงในทุกระดับเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในภาครัฐหรือในหน่วยงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติการป้องกันการทุจริตในเชิงบวก ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการให้บริการแก่ประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมีโอกาสในการทุจริตอยู่ในระดับน้อย กระทรวงมาตไทย ควรสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในการให้เกิดทัศนคติในทิศทางที่พึงประสงค์ อันจักนำมาซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยเฉพาะในเรื่องการป้องกันการทุจริตในภาคประชาชน

๒. กลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๔๕.๔ มีการรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตอยู่ในระดับปานกลางกระทรวง ควรจัดการด้านการให้ข้อมูลการทุจริตในหน่วยงานของกระทรวง หรือดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานของกระทรวงอย่างรวดเร็วและเห็นผลในเชิงรูปธรรม เพื่อการสร้างการรับรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการเปลี่ยนแปลงในมิติทางบวก

๓. กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารกระทรวงมีบทบาทในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานของกระทรวงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๖$) เห็นควรที่จะเสนอแนะให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

ระดับกระทรวง กระทรวงควรนำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังโดยให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงจัดทำและนำแผนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไปปฏิบัติทุกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกระทรวงอย่างเป็นรูปธรรม

กระทรวง ควรให้ความสำคัญกับบทบาทการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกและประชาชน โดยการประสานความร่วมมือ/การบูรณาการการป้องกันและปราบปรามการทุจริต/การจัดทำ MOU ระหว่างหน่วยงานภายนอกกับหน่วยงานสังกัดกระทรวง เพื่อเสริมสร้างระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มีความมั่นคงและเข้มแข็งในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ระดับจังหวัด ควรเน้นหรือดึงภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานของกระทรวงอย่างจริงจัง โดยการจัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังการป้องกันและปราบปรามการ

ทุจริตหรืออาสาสมัครป้องกันและปราบปรามการทุจริตกระทรวง เพื่อส่งเสริมบทบาทภาคประชาชน และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระดับจุลภาค ควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานของ กระทรวงในโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล/องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเริ่มจากจุด เล็ก ๆ แล้วขยายผลต่อไปในระดับมหภาค นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อความเข้มแข็งในการตรวจสอบการทุจริต รวมทั้งควรมีการจัดตั้งเครือข่ายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน เพื่อความเข้มแข็งในการตรวจสอบการทุจริต

๕.๑.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

๑. สาเหตุและวิธีการทุจริต

๑) สาเหตุสำคัญของการทุจริตเนื่องจากผู้บริหาร มีการลงทุนทางการเมืองโดย ใช้เงินเพื่อจูงใจให้ประชาชนเลือกตนเองเข้ามา มีการทุจริตเชิงนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหาร งบประมาณ การสรรหาบุคลากรที่ไม่โปร่งใส การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นธรรม มีการตั้งที่ปรึกษา และผู้ช่วย นายกฯ จำนวนมาก และมีคำสั่งให้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และก้าวก่าย การบริหาร จัดการงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่อทุจริต

๒) ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ไม่ทำตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างมักอ้าง ว่า เป็นกรณีเร่งด่วน การตั้งงบประมาณสูงเกินจริงและเปลี่ยนแปลงโอนงบประมาณ มีการเรียกรับเงิน หรือทรัพย์สินจากผู้สอบเข้าเป็นราชการและลูกจ้าง การขอรับบริจาคเงินสิ่งของจากผู้ประกอบการ ข้าราชการบางส่วนไม่ค่อยสนใจติดตามเรื่องการทุจริตของนักการเมือง ข้าราชการ การขาด อุดมการณ์ ขาดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม

๓) ประชาชน มีส่วนเกี่ยวข้องโดยมิได้มีเจตนาต่อการทุจริตหรือโดย รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ค่านิยมในการยกย่องผู้มีอำนาจหรือผู้มีเงิน เพิกเฉยต่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๔) ด้านการจัดทำงบประมาณ มีการจัดสรรไปสร้างแรงจูงใจในการช่วยเหลือ คະแนนเสียง มีการประมาณราคาที่สูงกว่ามาตรฐาน การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำที่เป็นเงิน ค่าตอบแทน เงินค่า ใช้สอยและเงินค่ารับรอง พิธีการต่าง ๆ ไว้สูง

๕) ด้านระเบียบกฎหมาย ระเบียบกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลมีช่องว่าง และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารใช้ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์จากการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้ายระเบียบจัดซื้อจัดจ้างของทางราชการมีช่องโหว่โดยมีการจำกัดลักษณะจำเพาะหรือ ล็อกสเปค โดยอ้างความจำเป็นทางเทคนิค ซึ่งไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจัง

๖) ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน การเอื้อประโยชน์โดยการสมยอมระหว่างผู้มี อำนาจ กับผู้ประกอบการ การติดต่อผู้ขายให้เสนอราคาหรือประมาณราคากลางที่สูงกว่าราคา มาตรฐาน การ ไม่ตรวจสอบรายละเอียดในเอกสารของผู้เสนอราคา การตรวจรับงานที่ไม่รอบคอบ การปิดประกาศ รับสมัครที่ไม่แพร่หลาย การรับสมัครบุคคลเข้าทำงานมีการกำหนดบุคคลที่ต้องการ โดยการเปิดเผย ข้อเสนอรวมทั้งการแก้ไขคะแนนสอบ

๗) ด้านผู้รับจ้าง (ผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) ได้แก่

การสมประโยชน์ระหว่างผู้มีอำนาจกับผู้รับจ้างหรือผู้ประกอบการ ความสนิทสนม เครือญาติ ผลประโยชน์ตอบแทนในระบบอุปถัมภ์ กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง การผูกขาดงานในองค์การ การสมยอมราคางานประมูล (การฮั้วประมูลงาน)

๒. แนวทางการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) คณะผู้บริหาร ต้องยึดระบบคุณธรรม ยึดความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากร เป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน สนับสนุนให้มีการตรวจสอบจากภาครัฐและ ภาคประชาสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีทัศนคติเพื่อพัฒนาแผ่นดินเกิด พัฒนาคณะ ตอบแทนคุณแผ่นดิน มากกว่าตนเองและบริวารพวกพ้อง

๒) ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (บุคลากร) ต้องปลูกฝังค่านิยมพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเคร่งครัด การทำงานต้องโปร่งใสเป็นกลาง ตรวจสอบได้ ยึดมั่นในแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแน่วแน่

๓) ประชาชน มีการสร้างระบบถ่วงดุลอำนาจในองค์กร มีส่วนในการตรวจสอบ การทำงานขององค์การ สอดส่องดูแลทรัพยากรของชาติอย่าให้ตกไปเป็นของส่วนตัวผู้ใด มีทัศนคติเชิงลบต่อการทุจริตคอร์รัปชัน และแจ้งข้อมูลให้หน่วยงานปราบปรามทุจริตทราบ

๔) ด้านการจัดทำงบประมาณ มุ่งเน้นการกระจายอย่างทั่วถึง ใช้เกณฑ์มาตรฐาน ราคากลางเป็นตัวกำหนดอย่างเคร่งครัด การทำประชาคมทุกโครงการที่จะลงสู่ชุมชน ผู้นำชาวบ้าน ควรได้รับการเรียนรู้การบริหารจัดการงบประมาณที่ถูกต้อง

๕) ด้านระเบียบกฎหมาย ต้องให้ความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ให้กับนักการเมือง ควรใช้เงินงบประมาณตามมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศให้เหมาะสมตามขนาด ของ อบท. แก่กฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของนักการเมืองท้องถิ่น การฮั้วกันของผู้รับเหมา ควรเป็นคดีฟ้องเงิน

๕.๒ การอภิปรายผล

การศึกษาการพัฒนาแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย เมื่อพิจารณาผลการศึกษาแล้วสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑. กลยุทธ์การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานหรือองค์การ พบว่า ควรดำเนินการตามแนวทางต่าง ๆ ดังนี้

หน่วยงานหรือองค์การ ควรกำหนดกลยุทธ์ในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดยสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ กระบวนการตรวจสอบและประเมินผล ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปกครองท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตยซึ่งจะทำให้ประชาชนรู้สึกหวงแหนผลประโยชน์ ส่วนรวมเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้มากที่สุด กำหนดช่องทางของการมีส่วนร่วมให้หลากหลายช่องทาง เพื่อเป็นการเปิด โอกาสให้กับประชาชนในทุกพื้นที่ ทุกเพศ ทุกวัย ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการ ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พบว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับประชาชน แก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชันโดยการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีภายในหน่วยงาน

ณภัทร เตโช และคณะ ได้กล่าวว่า ความประพฤตินิยมชอบในวงราชการ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหรือละเว้นไม่ปฏิบัติกรอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อื่นเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติของคณะรัฐมนตรีอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งมุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน ไม่ว่าจะการปฏิบัติหรือละเว้นไม่ปฏิบัตินั้นเป็นการทุจริตในวงราชการด้วยหรือไม่ก็ตาม และให้ความหมายถึงการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ดังกล่าวด้วย^๑

แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันหน่วยงานหรือองค์การ พบว่าควรดำเนินการตามแนวทางต่าง ๆ ดังนี้

หน่วยงานหรือองค์การ ควรกำหนดให้มโนนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดแนวทางในการ ปฏิบัติงานสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักในการที่จะเข้าไป มีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยนโยบายจะต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ไม่ถูกครอบงำจากฝ่ายการเมือง และมีการดำเนินการประชาสัมพันธ์นโยบายดังกล่าวอย่างทั่วถึง ควรมีการประเมินผล การดำเนินนโยบายเป็นระยะเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ **ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์** ที่ทำการศึกษาเรื่อง การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันใน หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า ผู้บริหารต้องมี วิสัยทัศน์และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับประชาชน สร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรใน การตระหนักในหน้าที่ของตน ในการแก้ไข ปัญหาในระยะยาวควรกำหนดนโยบายและยึดถือ ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีการประเมินผลตามตัวชี้วัดพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์และมี การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง กำหนดกฎระเบียบ นโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์วิธี บริหารงาน ปลุกจิตสำนึกและสร้างศรัทธาให้เจ้าหน้าที่ทุกคนตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

นवलจันทร์ ทศนชัยกุล ได้ให้สัมภาษณ์ในรายการใจถึงใจทางสถานีวิทยุคลื่นความถี่ออกอากาศเมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๔๗ ว่าปัญหาสังคมไทยที่สำคัญในปัจจุบัน คือ การกระทำ ความผิดโดยรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือนักการเมือง ซึ่งการปลุกจิตสำนึกให้บุคคลดังกล่าวไม่กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน หรือคดโกงประเทศชาตินั้นต้องค่อย ๆ ใช้เวลาสะสมมาเรื่อย ๆ ไม่ใช่มาทำเฉพาะตอนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือนักการเมืองแล้วเท่านั้น และครอบครัวก็เป็นส่วนสำคัญอีก

^๑อ้างแล้ว, ณภัทร เตโช และคณะ, แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย, หน้า ๑๐.

ส่วนหนึ่งในการช่วยสร้าง สะสมบุคลิกภาพในการมีจริยธรรม คุณธรรมให้แก่บุคคลในครอบครัวที่สำคัญ หน่วยงานของรัฐจะต้องปลูกจิตสำนึกไม่ให้ข้าราชการมีค่านิยมทางวัตถุมากเกินไป และต้องบัญญัติ หรือกำหนดจริยธรรม คุณธรรม หรือจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรขึ้นมาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใน องค์กรนั้นถือประพฤติปฏิบัติ เพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเข้มแข็งได้ก็ต้องอยู่ที่ระบบบังคับควบคุมโดย จรรยาบรรณ หรือวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ องค์กรของรัฐยังให้ความสำคัญ กับข้าราชการที่ได้น้อยเกินไป ไม่มีการเชิดชูคนดี ให้เป็นที่รู้จักในสังคม และอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ ข้าราชการทุจริตคอร์รัปชัน คือ การไม่มีจะกิน หรือไม่มีเงินใช้จ่ายอย่างเพียงพอ ดังนั้นองค์กรของรัฐ หรือรัฐบาลต้องมีการเชิดชูข้าราชการที่ดีและยกย่องคนดีให้เป็นที่ รู้จักและเป็นแบบอย่างในสังคม รวมทั้งต้องจัดหาสวัสดิการที่ดีและเพียงพอให้แก่ข้าราชการเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตในภาครัฐ^๒

หน่วยงานหรือองค์การควรกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็น แนวทางสำหรับนำไป ดำเนินการในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการ ดำเนินงาน ในการ วางแผนกลยุทธ์ควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เพื่อที่จะให้การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์เป็นไปอย่างถูกต้องและ เหมาะสมมากที่สุด สำหรับหัวใจสำคัญที่จะทำให้แผนกลยุทธ์นั้นประสบความสำเร็จนั้นอยู่ที่ กระบวนการนำแผนกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ การ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีควรมีการบริหารจัดการ ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ **ธีรภัทร์ เสรี รังสรรค์** ที่ศึกษาเกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรมหรือ เทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า ควรจัดทำแผนการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพมีการประเมินผลตามตัวชี้วัดพร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม จัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน

สมบัติ กุสุมาวดี^๓วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้าพบว่าปัญหา ของข้าราชการไทยที่ส่งผลต่อการพัฒนา” ได้แก่ค่านิยม ทศนคติและแรงจูงใจในการรับราชการ รวมถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของข้าราชการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบราชการไทย ในอนาคต ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างแบบใหม่โดยลดขนาดลงการใช้ระบบราชการอิเล็กทรอนิกส์เต็ม รูปแบบการพัฒนาภาพลักษณ์ของระบบราชการที่ทันสมัย(Re-Image) รวมถึง ระบบราชการถูก ตรวจสอบมากขึ้นมีการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงระบบราชการที่ ถูกการเมืองแทรกแซง

หน่วยงานหรือองค์การ ควรส่งเสริมองค์กรภาคประชาชนสำหรับ การมีส่วนร่วมเพื่อ ป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ด้วยการผลักดันให้เกิดกลุ่มหรือองค์กรเพื่อ ทำหน้าที่ในการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ที่มีความอิสระในการทำงาน สนับสนุนให้ตราเป็นข้อบัญญัติตำบลเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่ม องค์กรอิสระ อาสาสมัคร ประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์** เรื่องการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชันใน

^๒ อ่างแล้ว, **อาชญากรรมการป้องกันการควบคุม**, หน้า ๖,

^๓ สมบัติ กุสุมาวดี, “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า”, **รายงานการวิจัย**, (คณะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ข-ค.

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า การป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในระยะยาวควรมีการจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อ ตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานราชการ เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

สีบวงศ์ กาพวงค์^๔ วิจัยเรื่อง “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๕ ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงาน

หน่วยงานหรือองค์กร ควรมีการสร้างเครือข่ายในการ ประสานงานเพื่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นรูปธรรมมีการกำหนดโครงสร้างไว้อย่าง ชัดเจน เครือข่ายในการประสานงานดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยเครือข่ายในลักษณะหน่วยงาน และเครือข่าย ลักษณะบุคคล การประสานงานควรดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชันขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร กำหนดให้มีข้าราชการประจำเป็น เลขานุการศูนย์ประสานงานเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันมีหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศูนย์ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดโดยเน้นการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ **ณัฐธิดา พงษ์ประเสริฐ** หัวข้อ การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในกฎหมายที่เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต พบว่า การส่งเสริม บทบาทของภาคประชาสังคมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะนำมาบังคับใช้ได้อย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่ มีอยู่เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการส่งเสริม บทบาทของภาคประชาสังคมในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการต่อต้านการทุจริตอย่างแท้จริง

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. หน่วยงานหรือองค์กร ควรดำเนินการร่างนโยบายเพื่อส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ซึ่งนโยบายดังกล่าวควรดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไปและทำไปพร้อม ๆ กับการบริหารราชการใน ด้านอื่น

๒. หน่วยงานหรือองค์กร ควรจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนเป็นสำคัญ

^๔สีบวงศ์ กาพวงค์, ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ก.

๓. หน่วยงานหรือองค์กร ควรส่งเสริมองค์ภาคประชาชนเพื่อทำ หน้าที่ในการ ตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันด้วยการจัดตั้ง กลุ่มหรือ องค์กรอาสาสมัคร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๔. หน่วยงานหรือองค์กร ควรส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเป็น เครือข่ายหรือ องค์กรเพื่อทำหน้าที่ ป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ควรมีการศึกษาการจัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน สำหรับพัฒนาทางด้านการเมืองท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ

๒. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปลูกฝังจิตสำนึกของประชาชนในองค์กร บริหาร ส่วนตำบลลาดควายให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการปกป้องผลประโยชน์สาธารณะและ สนับสนุนการบริหารราชการในระดับท้องถิ่น

๓. ควรมีการวิจัยประเมินผลการบริหารงานของกระทรวงในระดับต่าง ๆ ใน ประเด็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานสังกัดกระทรวง

๔. ควรมีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยและพัฒนา เรื่องการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานกระทรวง

๕. ควรมีการวิจัยและพัฒนาโดยใช้แนวคิดทางศาสนาในการการป้องกันการทุจริต ในหน่วยงานกระทรวง เพื่อหาแนวทางเลือกการจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๖. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบหน่วยงานระดับกระทรวงกับกระทรวงอื่น ๆ หรือ หน่วยระดับกรมของกระทรวงกับกรมอื่น ๆ ในการข้อมูลหรือสถานการณ์ความรุนแรงรวมถึงแนวการ ป้องกันการทุจริตในกระทรวง

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ:

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างผู้นำระดับผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนทุกระดับของจังหวัดเลย กลุ่มผู้นำชุมชน จังหวัดเลย

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ:

กนกกาญจน์ ทองศฤงคสี. **ทฤษฎีการรับรู้** (Online). <http://kalafifa.multiply.com>
<http://kalafifa.multiply.com/journal/item/๒>, ๑๐ กรกฎาคม, ๒๕๕๕.

กฤษพัชร พิมล. **การติดต่อสื่อสารในองค์กร** (Online).
<http://kunnaphuk.multiply.com/journal/item/๑> /๑ ?&show_interstitial=๑&u=%๒Fjournal%๒Fitem, ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. **รายงานผลการปฏิบัติราชการของคณะกรรมการ ป.ป.ป. ประจำปี ๒๕๓๐**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๓๐.

จุมพล รอดคำดี. **วิทยุชุมชน การปฏิรูปสื่อเพื่อสังคม**. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท, ๒๕๔๒.

ชมมณี สีหะบุตร. **บทบาทของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗.

ณภัทร เตโช และคณะ. **แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

ณรงค์ ศรีสวัสดิ์. **สังคมศึกษาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๕

ณรงค์ เส็งประชา. **วิทยาศาสตร์สังคมความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘.

_____. **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๑.

ณัจฉลดา พิษิตปัญชากร. **ปัญหาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๓

ติน ปรัชญพฤทธ์. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘

ทวีศักดิ์ นพเกสร. **วิกฤตสังคมไทย ๒๕๔๐ กับบทบาทวิทยาการกระบวนกรมีส่วนร่วมเพื่อจัดเวทีประชาคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง, ๒๕๔๒.

ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. **นักการเมืองไทย: จริยธรรมผลประโยชน์ทับซ้อนการคอร์รัปชันสภาพปัญหาสาเหตุผลกระทบ แนวทางแก้ไข**. กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๙

จิตติภาพ ชยธวัช. **รู้เรียน รู้หลัก**. กรุงเทพมหานคร: ซี.พี.บุ๊ค สแตนดาร์ด, ๒๕๔๘.

- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. การสื่อสาร-รณรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์เน้น การ เจาะจงกลุ่มและมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: ไร่เขียว, ๒๕๔๒
- นงคราญ ดงเย็นและคณะ. การสื่อสารในองค์กร. (Online) <http://comschool.site๔๐.net/s๘.html>, ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕.
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. อาชญากรรม การป้องกัน: การควบคุม. นนทบุรี: พรทิพย์การพิมพ์, ๒๕๔๘.
- นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ. การปฏิรูประบบเศรษฐกิจเพื่อความป็นธรรมทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๒.
- นิรนาม. องค์กรเพื่อความโปร่งใสจัดอันดับไทยโกงกระจุดจาก ๗๘ สู่ ๘๐ ของโลก (Online).<http://www.siamintelligence.com/corruption-perception-index-๒๐๑๑-from-Transparency-international-organization-show-thai-is-level-๘๐-rank/>, ๑๙กรกฎาคม๒๕๕๕.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ. รายงานผลการวิจัยการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ป.ป.ป., ๒๕๔๑.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์, ๒๕๒๖.
- ปรีชา พันธุ์ชะวงศ์. บทบาทของนายอำเภอในการบริหารจัดการด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยระดับอำเภอ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.
- เปลื้อง ณ นคร. พจนะ - สารานุกรม ฉบับทันสมัย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๘.
- พวงเพชร สุรัตน์วิกุล. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ภูซงค์ กุลชลบุตร. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อภาวะโภชนาการ: ศึกษาครอบครัวที่มีเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชนแออัดย่านท่าเรือคลองเตย. ศูนย์วิทยทรัพยากร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘
- พีชนี เขยจรรยา และคณะ. แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- ไพรัตน์ เตชะรัตน์. นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบันของประเทศไทยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภการพิมพ์, ๒๕๒๗.

- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๒.
- วรกร สุพร. คู่มือการจัดการความรู้เรื่องการสื่อสารภายในองค์กร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๓.
- วสันต์ บุญหล้า และคณะ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล เขตสาธารณสุขที่ ๑๒.” วารสารวิจัย มข. KRU Research Journal. ๑๖ (๖): ๖๙๓, ๒๕๕๔
- วิรัช สงวนวงค์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๒๒.
- สุชา จันทน์เอม และคณะ. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา, ๒๕๒๐.
- โสภา ชูพิกุลชัย. การศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับจริยธรรมค่านิยมประเพณีและวัฒนธรรมของครอบครัวไทยที่มีผลต่อการอบรมเลี้ยงดูบุตร: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภาการพิมพ์, ๒๕๕๒.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. ประเทศไทยใสสะอาด. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๘.
- สำนักงานจังหวัดนนทบุรี. บรรยายสรุปจังหวัดนนทบุรี (Online). www.nonthaburi.go.th/banyai๒๕๕๕.pdf, ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕.
- สำนักงานจังหวัดนครปฐม. บรรยายสรุปจังหวัดนครปฐม (Online). www.nonthaburi.go.th/banyai๒๕๕๕.pdf, ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕.
- สำนักงานจังหวัดราชบุรี. บรรยายสรุปจังหวัดราชบุรี (Online). <http://๑๒๓.๒๔๒.๑๕๗.๙/document/fpdf-๙๐๑๒๕๕๕-๖๐.pdf>, ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕.
- สำนักงาน ป.ป.ท.. ม.ป.พ. ความเป็นมาและกฎหมายที่ควรรู้เกี่ยวกับสำนักงาน ป.ป.ท.. นนทบุรี: สำนักงาน ป.ป.ท. กระทรวงยุติธรรม, ๒๕๕๐.
- สำนักงาน ป.ป.ช.. รายงานผลการตรวจสอบและผลการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๐.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์, ๒๕๒๑.

อคิน ระพีพัฒน์, การมีส่วนร่วมของชุมชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยในการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนในการพัฒนา, กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๒๗.

อรุณ รักรธรรม. “แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับหลักการพัฒนางองค์การ”. *พัฒนบริหารศาสตร์*, ปีที่ ๑๘,
๒๕๒๑.

อารัญ เจ๊ะมะ. *บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนใต้:
กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
พัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑.

โอบัส แก้วจำปา. *ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๗.

อำนาจ ศรีน้อย. *บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่จังหวัดสระบุรี*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรป่าไม้,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗.

๒. ภาษาอังกฤษ

Allport, G. W. *Personality: a Psychological Interpretation*. New York: Holt, 1935.

Alt, J. E. and D. D. Lassen. *Enforcement and Public Corruption: Evidence from US
States* (Online). www.epstein.usc.edu/research/LPE.Alt.pdf. April 19, 2011.

Barnard, C. I. *The Function of Executive*. Cambridge: Harvard University Press, 1938.

Boerner, K. and C. Hainz. *The Political Economy of Corruption and the Role of
Financial Institutions* (Online). www.sfbtr15.de/uploads/media/135.pdf.
April 22. 2012, 2006.

Caldwell, R. G. *Foundations of Law Enforcement and Criminal justice*. Indiana: The
Bobbs-Merrill, 1977.

Desta, Y. *Designing Anti-Corruption Strategies for Developing Countries: A
Country Study of Eritrea*. Doctor of Philosophy Thesis in Public
Administration, North Carolina State University, 2004.

Fishbein, M. and I. Ajzen. *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction
to theory and research*. MA: Addison-Wesley, 1975.

Gerring, J and S. C. Thacker. "Political Institutions and Corruption: The Role of
Unitarism and Parliamentarism." *British Journal of Political Science*
(February, 2004

Good, C. V. *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book, 1973.

- Gordon, J.R. **Management and Organizational Behavior**. Boston: Allyn and Bacon, 1990.
- Herman, F. **Criminal justice**. New York: Harcomt brace Jovanovich Publishers, 1987.
- Jeong, Y. and R. J. Weiner. **SACKS OF CASH, TANKERS OF OIL. Who HelpedIraqCircumventUnitedNations’Sanctions?**(Online).www.corruptionresearchnetwork.org/marketplace/resources/Jeong%20and%20Weiner%20%20Sacks%20of%20cash-%20tankers%20of%20oil.pdf/. April 26, 2012, 2010.
- Johnson, N. D., *et al.* **Corruption as a Response to Regulation** (Online). www.mpra.ub.uni-muenchen.de/36873/1/Corruption_and_Regulation_2-21-12.pdf, April 16, 2012.
- Katz, K.The functional approach to the studies of attitudes. **Public Opinion Quarterly**, 1960.
- Kelley, J.T. **101Questions and Answers on the Four Last Things**. New York: PaulistPress, 1977.
- Linton, R. **The Cultural Background of Personality**. New York: Appleton-Century Crofts, 1945.
- Makova, E. A. **Role of the World Bank and IMF in Issuing Loans to Russia: Responsibility, Tricks, Corruption, Mafia, and Important Use of Legal Enforcement**, 2005.
- Morse, S. **Is Corruption Bad for Environmental Sustainability? A Cross-National Analysis** (Online). www.ecologyandsociety.org/vol11/iss1/art22/. April 19, 2012, 2006.
- Newcomb, T. M. **Social Psychology**. New York: Dryden Press, 1954
- Newcomb, T. M., R. H. Turner and P. E. Converse. **Converse**. New York: Rinehart and Winston, 1965.
- Robert V. K. and E. W. Morgan. “Determining Sample Size for Research Activity” **Education and Psychological Measurement**. New Jersey: Englewood Cliffs, 1970.
- Robert G.C. **Criminology**. New York: The Ronald Press Company, 1982.
- Roger, E. M. **Diffusion of innovations**. New York: Free Press, 1983.

- Simon, H. A. "Administrative Behavior: A study of Decision – Making. Processes". In **Administrative Organization**. London: Macmillan, 1976.
- Taylor, S. and P. A. Todd. Understanding information technology usage: A test of competing models. **Information Systems Research**, 1995.
- Thurstone, L. Attitudes can be measured. **American Journal of Sociology**, 1982.
- Tornatzky, L. G. and K. J. Klein. Innovation characteristics and innovation adoption implementation: A meta-analysis of findings. **IEEE Transactions on Engineering Management**, 1982.
- Treisman, D. "The causes of corruption: a cross-national study." **Journal of Public Economics**, 2000
- Voskanyan, F. **A study of the Effects of Corruption on Economic and Political Development of Armenia**. Master of Art Thesis in Political science and International Affairs Yerevan State University, 2000.
- Webster, N. **The Webster's dictionary**. New York: Prentice Hall, 1973.

๓. รายงานวิจัย

- กรมพล ทองธรรมชาติ และคณะ. **ข้าราชการไทย: ความสำนึกและอุดมการณ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- จิรายุ ทรัพย์สิน. **การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์**. รายงานการวิจัย. สุรินทร์: ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๕.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์, **พฤติกรรมการคอร์รัปชันของข้าราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๓.
- นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. **รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต(พระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- นวนน้อย ตรีรัตน์ และคณะ. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล**. รายงานการวิจัย. ม.ป.ท.: ม.ป.พ., ๒๕๔๖.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเขตนุรักษ์สัตว์น้ำ หมู่ที่ ๑ ตำบลป่าขาด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐.

- เบญจพรพลธรรม. **การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. คุษุณีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- ประเสริฐ สุนทร. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล ๖**. วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๓.
- ไพสิฐ แก้วจรัส. **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย**. วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๘.
- ภพธร จิตมั่น. **การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม: ศึกษาเฉพาะ กรณีสมาชิกสภาเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๓.
- มานิตย์ จันท์จำเริญ. **การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในเขตรับผิดชอบ ของสถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๕.
- เยาวลักษณ์สุดะโคตร. **การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.
- รีดเดอร์. Reeder, อ่างถึงใน, วรินทร์ รัชโพธิ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” วารสารการเมืองการปกครอง ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือน มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐, ๑๙๗๑.
- วุฒิชัย สุคนธวิท. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล ๙**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๕.
- ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฏ์ และคณะ. **บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการสร้างเสริมสุขภาพ และ ข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, ๒๕๕๓.
- สมบัติ กุสุมาวลี. **คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า**. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.
- สุธี ศรสวรรค์, อ่างถึงใน ยุทธพงษ์ เข้าประมงค์, **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.
- สীবวงศ์ กาฬวงศ์. **ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

อุกฤษฏ์ ปัจฉิมสวัสดิ์. **ความคิดเห็นของประชาชนผู้พักอาศัยในหมู่บ้านจัดสรรเขตกรุงเทพมหานคร
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาล ปี พ.ศ.
๒๕๓๐.** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๐.

อัมพร วงศ์โสภณ. **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่.** คุษฎีนิพนธ์
พุทธศาสตร์คุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

๔. สัมภาษณ์

๑. นายจรูญ พานิช, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلน้ำสวย, วันทึ่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑.
๒. นายทึนกร เกษเกษร, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلช้ยพฤกษ้, วันทึ่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑.
๓. นายสนึท วังธรรม, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلเส้ยว, วันทึ่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑.
๔. นายประจวบ ศึลธรรม, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلศรึสองร้ก, วันทึ่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑.
๕. นายค้ปุ่ณ วึจึตรปัญญา, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلกทอง, วันทึ่ ๙ เมษายน ๒๕๖๑.
๖. นายชาตึชาย จึตต์อารึย้, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلน้ำหมาน, วันทึ่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
๗. นายอาคม คณะศึรึวงษ้, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلเมือง, วันทึ่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
๘. นายธนชึต สุพรมอินทึร์, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلนาแฆม, วันทึ่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑.
๙. นายปลึ่ม ขว้ญค้้ม, นายกองค้การบรหิการส่วนต้ابلกทู่, วันทึ่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑.
๑๐. นายส้มพ้ันท์ คุณทวิลาภผล, นายกเทศมนตรึเมืองเลย, วันทึ่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑.
๑๑. นายนิคม สุระเกตุ, ปลัดเทศบาลเมืองเลย, วันทึ่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑.
๑๒. นายก้ัน กุณะวงษ้, นายกเทศมนตรึต้ابلนาอ้อ, วันทึ่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑.
๑๓. รองศาสตราจารย้ ดร.จงช้ย ลึงอุตม ผู้เช้ยวชาญทางด้านรัฐศาสตรึ วันทึ่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑
๑๔. รองศาสตราจารย้ ดร.ภาสกร ดอกจันทึร์ ผู้เช้ยวชาญทางด้านรัฐศาสตรึ วันทึ่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑
๑๕. พระมหาประพ้ันท์ ลึรึปญโญ,ผศ.ดร. ผู้เช้ยวชาญทางด้านรัฐศาสตรึ วันทึ่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

๑๖. นางสาวโชติกานต์ ภัคมี นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

๑๗. นางสาวสงสุข ภาแก้ว ผู้แทนอาสาสมัคร วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

๑๘. นางพวงเพชร พลวิเศษ ผู้แทนอาสาสมัคร วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

๑๙. นายทองพูล เจริญสุข นิติกรจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒๐. นายทวีศักดิ์ มาพงษ์ หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒๑. นายบัญชา มาตย์วังแสง ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒๒. นางสาวสุดารัตน์ คำสิงห์ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสวรรค์ , วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒๓. พระมหาสุภาวิศุญ ปภสสรโร,รศ. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๔. พระมหาสุตใจ ชยวุฑโฒ,ดร.อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์เลย, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๖. นางสาวนาตยา ภัคมี ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๗. นายธนวิทย์ ศรีมังคละ ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๘. นายพิชัย สอนสุภาพ ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๒๙. พันตำรวจโทพรชัย ประดิษฐ์ ตำแหน่ง สารวัตรงานสืบสวนสอบสวน, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๐. นางสาวสุภารัตน์ ศรีไสย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง, เทศบาลตำบลนาโป่ง วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๑. นายตาล ไทยสา ผู้แทนอาสาสมัคร, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๒. พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน อาจารย์ทางด้านรัฐศาสตร์, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๓. นายกิตติคุณ บุตรคุณ นายอำเภอเมืองเลย, วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๔. นายเฉลียว วงศ์สาวัตร ปลัดอำเภอเมืองเลย, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓๕. นายธนภุต โยทองยศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑





แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน
อำเภอเมือง จังหวัดเลย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 คุณลักษณะภูมิหลังของประชากร
ตอนที่ 2 ทักษะการป้องกันการทุจริต
ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต
ตอนที่ 4 การป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชน
2. แบบสอบถามนี้ใช้กระดาษหน้า - หลัง มีจำนวน 6 หน้า โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความรู้และบทบาทที่แท้จริงของท่านที่มีต่อการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
3. การตอบแบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน อำเภอเมือง จังหวัดเลย” ดังนั้น คำถามแต่ละข้อจึง **ไม่ได้วัดว่าตอบถูกหรือผิด** เพียงแต่นำข้อมูลจากการตอบมาประกอบการวิเคราะห์เท่านั้นและคำตอบใดๆ ที่ท่านตอบจะ**ไม่มีผลเสียต่อท่านแต่อย่างใด** จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามตามความรู้และบทบาทที่แท้จริงของท่าน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาต่อไป

----- ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ -----

นายศตวรรษ สงกาผัน

อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์เลย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนใน
อำเภอเมือง จังหวัดเลย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะภูมิหลังของประชากร

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

1. ม.6/ปวช. 2. ปวส.
 3. ปริญญาตรี 4. ปริญญาโท
 5. ปริญญาเอก 6. อื่นๆ (ระบุ).....

3. ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ (อายุงาน).....ปี

4. เงินเดือน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2. 15,000 – 30,000 บาท
 3. 30,001 – 45,000 บาท 4. 45,001 บาท ขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

1. ข้าราชการ 2. หัวหน้าส่วนราชการ
 3. ประชาชน

ตอนที่ 2 ทศนคติการป้องกันการทุจริต

ข้อความ	ทัศนคติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. แม้ว่าค่านิยมในสังคมไทยปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทยก็ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการทุจริต					
2. กลุ่มของท่านมีการสนทนถึงการทุจริตของหน่วยงานเพียงใด					

ข้อความ	ทัศนคติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การทำสัญลักษณ์ให้เห็น สามารถเป็นการเตือนใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ทำการทุจริตได้					
4. การรณรงค์ด้วยการประชาสัมพันธ์ที่บอกถึงโทษตามกฎหมาย สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกรงกลัวเพียงใด					
5. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการโดยยึดมั่นกฎระเบียบเพียงใด					
6. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทยตระหนักถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ					
7. เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ ให้บริการประชาชนโดยสุจริต เพราะมีความรักองค์กรของตน					
8. การป้องกันการทุจริตในหน่วยงานควรทำทุกระดับ					
9. การป้องกันการทุจริตในหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดไป					
10. ท่านคิดว่าถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ทุจริต ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่ทำการทุจริต					
11. การให้บริการแก่ประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีโอกาสในการทุจริตได้เพียงใด					
12. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทำการทุจริตมากที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกระทรวง					

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต

ข้อความ	การรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านได้รับความรู้จากการประชุมภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน					
2. ท่านได้รับความรู้จากป้ายโฆษณาเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน					
3. ท่านได้รับความรู้จากหนังสือราชการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน					
4. ท่านได้รับความรู้จากการสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน					
5. ความถี่ที่ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานเพียงใด					
6. เนื้อหาของข้อมูลข่าวสารของทางราชการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมีความชัดเจนเพียงใด					
7. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมีความสำคัญเพียงใด					
8. หน่วยงานมีการเผยแพร่ข่าวสารการทุจริตตามระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด					
9. ท่านได้รับความรู้จากสื่อวิทยุเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต					
10. ท่านได้รับความรู้จากสื่อโทรทัศน์เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต					
11. ท่านได้รับความรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต					

ตอนที่ 4 รูปแบบการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

ข้อความ	บทบาทที่แสดงออกจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บทบาทการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานให้เห็นชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง					
3. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติการตามแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานเพียงใด					
4. หน่วยงานของท่านมีช่วงเวลาที่เหมาะสม ในการติดตามแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานเพียงใด					
5. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการป้องกันการทุจริตครอบคลุมทุกคนภายในหน่วยงาน					
6. หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานอย่างไร้ข้อสงสัย					
7. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานโดยการประชุมที่เน้นความสุจริตใน หน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ					
8. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงินและบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ					
9. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. หน่วยงานของท่านมีการตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน					
11. หน่วยงานของท่านตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของทุกคนภายในหน่วยงานในการป้องกันการทุจริตอย่างเสมอภาค					
12. หน่วยงานของท่านได้ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต					

ข้อความ	บทบาทที่แสดงออกจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกและประชาชน					
13. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก					
14. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก					
15. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยทำเป็นทีมร่วมกับหน่วยงานภายนอก					
16. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานภายนอก ร่วมกันติดตามแผนการป้องกันการทุจริต					
17. หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอกในช่วงเวลาที่เหมาะสม					
18. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อประชาสัมพันธ์ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต					
19. หน่วยงานของท่านมีการทำความตกลง กับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตเพียงใด					
20. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตร่วมกับหน่วยงานภายนอก					
21. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต					
22. หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐ					
23. หน่วยงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายป้องกันการทุจริตร่วมกับประชาชน					



ผนวก ข

หนังสือลงพื้นที่/ขออนุญาตสัมภาษณ์

ที่ อว ๘๐๓๓/ว.๐๑๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ตำบลศรีสองรัก
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๑๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน นายเทศมนตรีอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์งานวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศตวรรษ สงคามัน และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย ได้รับงบประมาณการทำวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมืองจังหวัดเลย ๒. เพื่อพัฒนาแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย ๓. วิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย

เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

เจริญพร

(พระราชปริชามุนี,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย

หัวหน้าโครงการวิจัย

โทร ๐๙๗-๙๙๑๔๙๕๑ (นายศตวรรษ สงคามัน)

ที่ อว ๘๐๓๗/ว.๐๑๐

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ตำบลศรีสองรัก
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๑๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์งานวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศตวรรษ สงคามัน และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย ได้รับงบประมาณการทำวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมืองจังหวัดเลย ๒. เพื่อพัฒนาแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย ๓. วิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย

เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

เจริญพร

(พระราชปริชามณี,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย

หัวหน้าโครงการวิจัย

โทร ๐๙๗-๙๙๑๔๙๕๑ (นายศตวรรษ สงคามัน)

ที่ อว ๘๐๓๓/ว.๐๑๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ตำบลศรีสองรัก
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๑๐๐

๑๑ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน นายกองคกรบริหารส่วนตำบลกกตู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์งานวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศตวรรษ สงคามัน และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย ได้รับงบประมาณการทำวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมืองจังหวัดเลย ๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย ๓. วิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย

เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

เจริญพร

(พระราชปรีชามนี,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย

หัวหน้าโครงการวิจัย

โทร ๐๙๗-๙๙๑๔๙๕๑ (นายศตวรรษ สงคามัน)

ที่ อว ๘๐๓๗/ว.๐๑๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ตำบลศรีสองรัก
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๑๐๐

๑๑ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์งานวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศตวรรษ สงกาพันธ์ และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย ได้รับงบประมาณการทำวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาปัญหาการป้องกันการทุจริตในอำเภอเมืองจังหวัดเลย ๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย ๓. วิเคราะห์องค์ความรู้และรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย

เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

เจริญพร

(พระราชปริชามณี,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย

หัวหน้าโครงการวิจัย

โทร ๐๙๗-๙๙๑๔๙๕๑ (นายศตวรรษ สงกาพันธ์)

ผนวก ค

ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่วิจัย









ผนวก ง

ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบจากงานวิจัย



ผลผลิต (Output) จากงานวิจัย

ประเภทผลงานที่ได้รับ:

- ต้นแบบผลิตภัณฑ์
- ต้นแบบเทคโนโลยี
- กระบวนการใหม่
- องค์ความรู้
- การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
- การใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ
- การพัฒนากำลังคน
- ทรัพย์สินทางปัญญา
- บทความทางวิชาการ
- การประชุม/สัมมนาระดับนานาชาติ
- การประชุม/สัมมนาระดับชาติ

ระดับของผลงานที่ได้รับ:

- ระดับอุตสาหกรรม
- ระดับกึ่งอุตสาหกรรม
- ระดับภาคสนาม
- ระดับห้องปฏิบัติการ

รายละเอียดผลงาน:

โครงการวิจัยนี้ จะได้เอกสารผลงานทางวิชาการ รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 30 เล่ม บทความวิจัย 1 ชิ้น บทความวิชาการจำนวน 10 ชิ้น นวัตกรรม จำนวน 2 นวัตกรรม ชุดองค์ความรู้ จำนวน 7 ชุด

ผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้ตลอดระยะเวลาโครงการ:

ชื่อ การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองจังหวัดเลย”

ผลลัพธ์ : ประโยชน์กับวงวิชาการ โครงการบูรณาการ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการวัฒนธรรมที่เหมาะสม
2. พัฒนาการบริหารรูปแบบป้องกันการทุจริตที่เหมาะสม
3. การปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของคนในท้องถิ่นที่เหมาะสมกับชุมชน
4. การเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตที่เหมาะสมกับชุมชน

ประโยชน์กับชุมชนและสังคม

โครงการวิจัยนี้ส่งผลต่อชุมชนและสังคม ดังนี้

1. การลดความขัดแย้งในการดำเนินโครงการซึ่งจะทำให้ลดค่าใช้จ่ายและลดการสูญเสียเวลาเมื่อการตัดสินใจใดๆ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย
2. เพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดการพิจารณาทางเลือกใหม่ในการตัดสินใจ ทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบมากขึ้น
3. ทำให้ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถดำเนินโครงการที่จะเกิดขึ้นได้ง่ายหรือสะดวกมากขึ้น เนื่องจากไม่มีความขัดแย้งกับประชาชน
4. เกิดฉันทามติ ลดความขัดแย้งทางความคิด การเผชิญหน้าระหว่างกลุ่มและเกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจใดๆ
5. ลดความหวงกัวลของประชาชนที่มีต่อโครงการได้
6. ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้โครงการสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น
7. ช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น โครงการบูรณาการนี้ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาฯกลุ่มจังหวัด สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของผู้วิจัย

ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ

ชุมชนได้วิธีการบริหารจัดการและเรียนรู้การอยู่ร่วมกันภายใต้การพัฒนาในรูปแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมตามบริบทของตนเองและสามารถดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการจัดการตนเองให้มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้นโดยใช้กิจกรรมการสร้างจิตสำนึกและจิตอาสาให้ต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ชุมชนยังสามารถบริหารจัดการวิถีชีวิตการสร้างอนาคตใหม่ร่วมกัน ซึ่งอยู่ภายใต้รูปแบบการพัฒนาชุมชนอย่างถูกต้องและเหมาะสมรวมทั้งมีการเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการโครงสร้างต่างๆที่ขัดต่อกฎระเบียบข้อบังคับด้านการพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตที่เหมาะสมกับชุมชนเพื่อนำไปสู่การสร้างอนาคตร่วมกันของคนในท้องถิ่นและพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนร่วมกัน

ประโยชน์เชิงนโยบาย

การเพิ่มศักยภาพและสร้างสังคมเข้มแข็งต่อประชาชนและชุมชน โครงการวิจัยนี้จะสามารถลดปัญหาและความเหลื่อมล้ำ สร้างความเข้มแข็ง พร้อมปรับตัวเข้าสู่สังคมอุดมสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพ การสร้างการพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตของคนในท้องถิ่นและสร้างจิตสำนึกสำหรับประชาชนและผู้ด้อยโอกาสในสังคม การพัฒนาผู้คนทุกกลุ่มที่ทำงาน เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตั้งแต่ระดับชุมชนไปถึงระดับประเทศให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

ประเภท:

- เชิงปริมาณ
 เชิงคุณภาพ
 เชิงเวลา
 เชิงต้นทุน

รายละเอียด:

เชิงคุณภาพ

๑. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการในรูปคณะกรรมการ
๒. สร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นเยี่ยงอย่างกับบุคลากร
๔. จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน
๕. เข้มงวดในระเบียบข้อบังคับ
๖. ให้มีการตรวจสอบจากภาครัฐและภาคประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

เชิงปริมาณ

ผลกระทบจากการดำเนินโครงการ:

- ผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศ
 ผลกระทบต่อภาคการผลิตและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
 ผลกระทบต่อขีดความสามารถทาง วทท.
 ผลกระทบต่อการจ้างงาน
 ผลกระทบต่อสังคม
 ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
 เพิ่มความสามารถการแข่งขันของเอกชนที่ร่วมโปรแกรม
 เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 สนับสนุนให้เกิดวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup)

รายละเอียด:

๑.กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

- ๑) มหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในศาสตร์วิชาต่างๆให้ผสมกลมกลืนกับวิทยาการสมัยใหม่ได้ และวิชาอื่นๆที่สามารถนำรูปแบบการป้องกันการทุจริตของคนท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้หรือรักษาขนบธรรมเนียมในการสร้างสรรค์จรรโลงสังคมได้
- ๒) คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ในสถาบันต่างๆสามารถนำข้อมูลความรู้ไปใช้ในการตอบปัญหาสังคมที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ตอบข้อสงสัยของชาวบ้าน ชุมชน ท้องถิ่น ให้สามารถเข้าใจได้อย่างทอ้งแท้ ตลอดจนสามารถนำไปพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ในการดำเนินงานให้กับสังคมได้

๒.กิจกรรมด้านพัฒนาสังคม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสังคมในท้องถิ่นต่างๆได้ หรือเผยแพร่ให้ความรู้กับประชาชนและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรู้วิธีและขั้นตอนการอยู่ร่วมสังคมการเมืองให้ถูกวิธี

การนำไปใช้ประโยชน์ในด้าน

- ด้านวิชาการและด้านสังคมและชุมชน

แผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมาย

- ดำเนินการถ่ายทอดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย เพื่อนำไปพัฒนาชุมชนให้เกิดค่านิยมที่มีความถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการป้องกันการทุจริตที่ยั่งยืน
- นำไปเผยแพร่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัดและระดับชาติ

ประวัตินักวิจัย

- ชื่อผู้วิจัย : นายศตวรรษ สงกาพันธ์
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย
119 หมู่ 5 ต. ศรีสองรัก อ.เมือง จ.เลย 42100
- ประวัติการศึกษา : นักธรรมชั้นเอก จากแม่กองสนามหลวง กรมการศาสนา
กระทรวงศึกษาธิการ
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย
- ตำแหน่งปัจจุบัน : ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๐๑๒๐๓ มือถือ ๐๘๘๓๘๐๘๖๐๖
- ประสบการณ์วิจัย : -การอนุรักษ์และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนเลี้ยงโคใน
จังหวัดเลย ปี พ.ศ. ๒๕๕๙
- การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจ
ผู้นำในจังหวัดเลย ปี พ.ศ. ๒๕๖๐
- การติดตามบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย รุ่นที่ ๖๒ ปี ๒๕๖๑
- การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของ
ประชาชนในอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ปี พ.ศ. ๒๕๖๑
- การพัฒนามีส่วนร่วมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยระดับ
ท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดเลย ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลงานทางวิชาการ

บทความวิชาการเรื่อง : “การปฏิรูประบบราชการในทัศนะภาวะผู้นำไทยแห่งยุค
ศตวรรษที่๒๑”

“ระบอบการปกครองไทยในทศวรรษที่ ๘”

“วัฒนธรรมทางการเมืองการปกครองของผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑”

“คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำตามหลักพุทธธรรม”

“การศึกษาจริยธรรมของผู้นำกับการบริหารในหลักพุทธธรรม”

“ภาวะผู้นำกับความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย”

“จริยธรรมผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงในยุค4.0”

“การมีส่วนร่วมในนโยบายสาธารณะตามระบอบประชาธิปไตย”

- บทความวิจัยเรื่อง** : “การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดเลย”
- “การอนุรักษ์และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนเลี้ยงโคในจังหวัดเลย”
- “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย”
- “การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคตร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเลย”

