

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาผู้นำองค์กรเครือข่าย
ป.ป.ช.ภาคอีสาน ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิด
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายของ ป.ป.ช.

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน

1. ความหมายของการทุจริตคอร์รัปชัน

ได้มีผู้รู้ให้ความหมายของการทุจริตคอร์รัปชันไว้ดังนี้

โกศล วงศ์สวรรค์ และสถิต วงศ์สวรรค์ (2543 : 146 – 149) เดิมเราเรียกคนที่มี
พฤติกรรมเบี่ยงเบน โกงโดยใช้อุบาย รับสินบน หลอกกลวง กล่าวเท็จ แกล้งปกปิดเหตุการณ์ที่
ควรจะแจ้ง ทูจริตให้ส่งทรัพย์สินให้แก่ตน ทำลายเอกสารสำคัญว่า “ฉ้อราษฎร์ บังหลวง” แต่
ปัจจุบันมักใช้คำภาษาอังกฤษว่า “คอร์รัปชัน” (Corruption) การฉ้อราษฎร์บังหลวง หมายถึง
การกระทำใด ๆ ของข้าราชการที่เป็นการเรียกร้อยประโยชน์จากราษฎรทั้ง ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่
โดยปกติของข้าราชการผู้นั้น โดยทำให้ราษฎรเข้าใจผิดว่าจะต้องเสียเงินค่าธรรมเนียม หรือ
ค่าบริการต่าง ๆ แก่ข้าราชการ ซึ่งเป็นการแอบอ้างเอาประโยชน์จากราษฎร

สุพัตรา สุภาพ (โกศล วงศ์สวรรค์ และสถิต วงศ์สวรรค์, 2543 : 149)ว่า
คอร์รัปชันเป็นการกระทำที่ไม่สุจริต โดยใช้หรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่อิทธิพล และอำนาจที่ตน
มีอยู่เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง รวมตลอดถึงการเลือกที่รักมักที่ชัง การสนิทสนมฉันทัญญาตีที่
นอangkan รับสินบน นื้อรณญ์บังหลวง การใช้ระบบอุปถัมภ์และความยุติธรรมอื่น ๆ ที่
ข้าราชการหรือบุคคลอื่นได้ใช้เป็นเครื่องมือในการถิรอนความเป็นธรรม และความถูกต้อง
ตามกฎหมายของสังคม

สุวรรณ สุวรรณเวช (2545 : 18) ได้ให้ทัศนะไว้ในเรื่อง “การคอร์รัปชันใน
ประเทศที่กำลังพัฒนา” ว่าการคอร์รัปชัน คือ การแสวงหาอำนาจ หรือการใช้อำนาจโดยวิธีการ
ผิดกฎหมาย หรือผิดทำนอง คดองธรรมและไม่ต้องด้วยจริยธรรม รวมตลอดถึงการเล่นพรรค
เล่นพวกในวงการบริหารงานบุคคลด้วย

Webster Dictionary. (1931) อธิบายคำ “คอร์รัปชัน” ว่า 1) เป็นการกระทำที่ขัด
ต่อความซื่อสัตย์ คุณธรรมความดีหรือศีลธรรม 2) เป็นการกระทำผิดทำนองคดองธรรม
กฎเกณฑ์หรือกฎหมายเนื่องจากเหตุที่มาจากกาให้สินบน หรืออามิสสินจ้างนานาประการ
3) เป็นการกระทำที่ถือว่าไม่บริสุทธิ์ หรือ ไม่เหมาะสม และ 4) เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงในทางที่เลว

กล่าวโดยสรุป “การคอร์รัปชัน” หมายถึง การกระทำที่ไม่สุจริต โดยใช้หรืออาศัย
ตำแหน่งหน้าที่อิทธิพล และอำนาจที่ตนมีอยู่เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เป็นการกระทำของ
คนเลวที่มีตำแหน่งหน้าที่มีอำนาจในองค์กร เป็นผู้ที่ขาดจิตสำนึก ขาดคุณธรรม และจริยธรรม
โดยอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ให้ซึ่งผลประโยชน์นั้นมาเป็นของตนเองหรือผู้อื่นด้วย
วิธีการปกปิดซ่อนเร้น และชั่วร้าย

2. ประเภทและรูปแบบการคอร์รัปชัน

2.1 การคอร์รัปชันที่กล่าวถึงค่อนข้างมากคือ “การใช้อำนาจหน้าที่ของรัฐไป
ในทางที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง” ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา
ผลประโยชน์ตั้งแต่การนื้อรณญ์ได้แก่การริดไถ เรียกค่าน้ำร้อนน้ำชา การบังหลวง ได้แก่การ
ยักยอกเงินทรัพย์สิน เวลา ไปจนถึงการใช้อำนาจในตำแหน่งเพื่อการเลื่อนขั้นของกลุ่มหรือ
พรรคพวกเดียวกันการใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายไปในทิศทางเพื่อเอื้อประโยชน์
กับกลุ่มเดียวกัน การทุจริตคอร์รัปชันจึงอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ตามผู้ที่เกี่ยวข้องคือ

2.1.1. การทุจริตของข้าราชการประจำในกระบวนการปกครอง โดยการใช้
อำนาจรัฐเพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน

2.1.2 การทุจริตในแวดวงการเมือง การที่นักการเมืองใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งเพื่อหาผลประโยชน์ทางการเงินหรือทางด้านการเมือง การคอร์รัปชันประเภทนี้อาจเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้อำนาจในการกำหนด กฎ กติกาพื้นฐาน เช่น การออกกฎหมาย และกฎระเบียบ ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อกลุ่มธุรกิจของตนหรือพวกพ้อง ส่วนการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นเมื่อมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากกฎ และระเบียบที่ดำรงอยู่ ซึ่งมักเกิดจากความไม่ชัดเจนของกฎและระเบียบเหล่านั้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลพินิจได้

2.2 รูปแบบการทุจริตคอร์รัปชัน แบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

2.2.1. การใช้อำนาจในการอนุญาตให้ละเว้นจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐ เพื่อลดต้นทุนการทำธุรกิจ กรณีนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากเรื่องที่มีความรุนแรงต่ำ เช่น การจ่ายสินบนให้ตำรวจเมื่อทำผิดกฎหมาย ไปจนถึงเรื่องที่มีระดับความรุนแรงสูง เช่น การจ่ายสินบนเพื่อให้มีการคุ้มครองธุรกิจผิดกฎหมายต่าง ๆ

2.2.2. การใช้อำนาจในการจัดสรรผลประโยชน์ในรูปแบบของสิ่งของ และบริการ หรือสิทธิให้แก่เอกชน เช่น การออกใบอนุญาตการประกอบการธุรกิจ การให้สัมปทาน และการจัดซื้อจัดจ้าง

2.2.3. การใช้อำนาจในการสร้างอุปสรรคในการให้บริการแก่ประชาชนและภาคธุรกิจเนื่องจากเงินเดือนและผลตอบแทนในระบบราชการต่ำเกินไป จนขาดแรงจูงใจในการทำงาน เช่นการสร้างความล่าช้าในการให้บริการ เพื่อให้มีการจ่ายเงินค่าน้ำร้อนน้ำชา โดยรูปแบบการคอร์รัปชันประเภทที่ 1 และ 3 สามารถพบเห็นได้ง่าย กระบวนการและวิธีการไม่ซับซ้อนแต่อย่างใด แต่การคอร์รัปชันในรูปแบบที่ 2 มักมีการดำเนินการที่สลับซับซ้อน เป็นเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อสร้างอำนาจในการผูกขาดให้กลุ่มธุรกิจ

ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2547 : 14) ได้แบ่งรูปแบบการคอร์รัปชันหลัก ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ระบบส่งส่วย (Syndicate Corruption) มีวิธีการโดย ข้าราชการชั้นผู้น้อยเก็บส่วยหรือภาษีไม่เป็นทางการแล้วรวบรวมที่กองกลาง หลังจากนั้นแจกจ่ายรายได้ส่วยไปยัง ข้าราชการทั้งระดับสูงและล่างในกรม กอง

2. กินตามน้ำ การจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Kickbacks) มีวิธีการ โดยให้สินบนการจัดซื้อจัดจ้าง

3. การถ่ายโอนเงินเพื่อให้ได้การผูกขาดกิจการบางประเภทที่ด้อยได้ สัมปทานจากรัฐบาล และเพื่อคงสภาพการผูกขาดนั้นไว้ โดยการถ่ายโอนเป็นการจ่ายประจำให้ข้าราชการหลายระดับ ในบางกรณีจ่ายทั้งกรม

4. การคอร์รัปชันการประมูลโครงการ มีวิธีการหลายวิธีการ แต่โจ่งแจ้งที่สุดคือ การฮั้วกันระหว่างกลุ่ม ผู้เสนอประมูล เพื่อควบคุมการประมูลแล้วมีข้อตกลงเวียนกันเป็นผู้ชนะประมูลเป็นคราว ๆ ไป

สุธี อากาศฤกษ์ (2545 : 27-28) ได้แบ่งมูลเหตุของการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. ความเห็นในหลักการเกี่ยวกับสรีระอันเป็นองค์ประกอบของความคิด (Anatomy of Corruption) ได้แก่ โอกาส สิ่งจูงใจ ความเสี่ยง และความประพฤติดของตน ผู้จะกระทำความผิดมักจะต้องไตร่ตรองก่อนว่ามีช่องทางหรือโอกาส ตลอดจนมีสิ่งจูงใจคือประโยชน์ กับไม่ต้องเสี่ยงภัยหรือมีการเสี่ยงภัยน้อย แล้วจึงถึงขั้นการตัดสินใจ ซึ่งเป็นเรื่องของความประพฤติ หากปราศจากความซื่อสัตย์สุจริตที่ย่อมจะกระทำการทุจริต

2. เศรษฐกิจและการครองชีพ หากรายได้ เงินเดือน หรือค่าจ้างไม่เพียงพอ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐอาจกระทำการทุจริตเพื่อการครองชีพของตนเองและครอบครัวได้

3. ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเป็นเหตุให้เกิดช่องว่างในการบริหารงานของรัฐบาล ขาดการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ต่อเนื่อง ขาดการติดตามผล เกิดความหะหลวมในการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อเหตุแวดล้อมกรณีอื่นๆจนเป็นช่องทางหรือโอกาสให้มีการแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายขึ้นได้โดยง่าย

4. กรณีแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับการแสดงออกในทางฟุ่มเฟือย รับเลี้ยงดู และการเอาแบบอย่างกันในเรื่องของการบริการของรัฐที่ต้องมีค่าตอบแทนเป็นส่วนตัว เป็นผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่อาจวางตัวเป็นกลาง และให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เพราะความสำนึกในเรื่องของบุญคุณที่รับประโยชน์หรือรับการเลี้ยงดู

5. การบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ เกิดช่องว่างในการปกครองบังคับบัญชา หรือเกิดความหะหลวมในการปกครองบังคับบัญชา เป็นผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดระเบียบวินัย เป็นหนทางนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบ

6. กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่องเปิดโอกาสให้ทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการได้

7. การมีตำแหน่งหน้าที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำความผิด เพราะมีอำนาจหน้าที่ให้คุณให้โทษ อนุมัติ อนุญาต หรือให้สัมปทาน หรือออกคำสั่งใด ๆ อาจเรียกหรือรับประโยชน์เป็นการตอบแทนได้

8. การตกอยู่ในภาวะแวดล้อมและอิทธิพลของผู้ทุจริตหรือมูลเหตุจูงใจอื่น ๆ ทำให้ต้องทุจริต เพราะความเกรงกลัวหรือถูกบังคับ

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการคอร์รัปชันแบ่งได้เป็น 4 แบบคือ 1)) ระบบส่งส่วย 2) กินตามน้ำ การจัดซื้อจัดจ้าง 3) การจ่ายสินบนเพื่อให้ได้การผูกขาด และ 4) การคอร์รัปชันการประมูลโครงการ ส่วนสาเหตุการคอร์รัปชันเนื่องมาจาก สภาพสังคมที่ฟุ่มเฟือยเน้นการบริโภคนิยมก่อให้เกิดการแสวงหาทรัพย์สินโดยมิชอบ ยิ่งกฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างมีข้อบกพร่องจะเปิดโอกาสให้มีการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการได้ รวมทั้งการมีตำแหน่งที่เอื้อต่อการกระทำความผิดด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาสังคม ของสำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้กำหนด ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในยุทธศาสตร์ที่ 2 “รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริต การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการทุจริตอย่างทั่วถึง และการสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายประชาสังคมอย่างยั่งยืน จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดบทบาทในการทำหน้าที่เสริมสร้างกลไกและเครือข่ายภาคประชาชนให้เป็นพลังกลไกตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานโดยสนับสนุนกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อยกระดับความตื่นตัวของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งเสริมประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และพัฒนาช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล ทั้งในการรับรู้สิทธิของสาธารณชนเอง รวมทั้งจัดตั้งศูนย์ประสานการทางานภาคประชาชนที่สามารถแจ้งเบาะแสและประสานการต่อต้านทุจริตให้ครอบคลุมพื้นที่ในชุมชน ตลอดจนพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายให้สามารถเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางดำเนินการเริ่มต้นจากการประชาสัมพันธ์ต่อต้านการทุจริตเพื่อให้

หน่วยงานและประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเกิดความกระตือรือร้นในการติดตามข้อมูลอย่างใกล้ชิด ลำดับถัดมา คือ การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้พัฒนาช่องทางในการแจ้งเบาะแส และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้แจ้งข้อมูล เบาะแส จากนั้นหาแนวทางวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอย่างยั่งยืนและมีการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดแข็งของสถานการณ์ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในประเทศไทย คือ นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับการปราบปราม โดยเฉพาะการให้รางวัลนำจับกับผู้แจ้งเบาะแสที่เป็นประโยชน์กับทางราชการ และมีนโยบายการรวมเครือข่ายเป็นกลุ่มในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ โอกาสที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ กลุ่มผลประโยชน์ที่หลากหลายในสังคมทำให้เกิดการถ่วงดุลและคานอำนาจรัฐให้เกิดความโปร่งใส อีกทั้งองค์การระหว่างประเทศและองค์กรภาคประชาชนให้การสนับสนุนต่อต้านการทุจริต มีแนวร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนทุกวัยเป็นเครือข่าย สมาชิกในการแจ้งเบาะแสการทุจริต และเป็นเครือข่ายในการสร้างจิตสำนึกที่ดีมีความซื่อสัตย์ ตลอดจนผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิรวมตัวกันเป็นแหล่งความรู้และทรัพยากรเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นอกจากนี้ภาคส่วนต่าง ๆ มีบทบาทในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อาทิ สถาบันการศึกษา มีบทบาทสนับสนุนความรู้ ความเข้าใจในการต่อต้านการทุจริต สถาบันการเงินให้ความสำคัญแก่ที่มาของลูกค้านี้ต้องมีประวัติการเงิน ใสสะอาดตามนโยบายของธนาคารโลก องค์กร NGO ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและตระหนักถึงภัยของการทุจริตประพฤติมิชอบและความเป็นอิสระในการตรวจสอบ ภาคเอกชนให้การสนับสนุนและเฝ้าระวังรักษาผลประโยชน์สาธารณะและตรวจสอบการทุจริต และสภาพนายความให้ความช่วยเหลือภาคประชาชนเพื่อต่อสู้กับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของหน่วยงานของรัฐ

อย่างไรก็ตาม ในช่วงเริ่มต้นการจัดตั้ง สำนักงาน ป.ป.ช. ในปี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนมุ่งเน้นงานด้านการปราบปราม เพื่อเป็นมาตรการและแนวทางในการแก้ไข ปัญหาเรื่องที่ตั้งคำถามการเป็นจำนวนมาก จนเมื่อปี พ.ศ. 2549 คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญต่องานป้องกันการทุจริตเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งยังความเห็นว่า ในการที่จะปราบปรามการทุจริตให้ได้ผลนั้นต้องมาจากการป้องกันและมีมาตรการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพชุมชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความคิดเห็นและความสามารถในการมีส่วนร่วมป้องกันและปราบปรามการทุจริต 3 ด้าน คือ 1) พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนหรือแกนนำชุมชน 2) พัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชน 3) พัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยสนับสนุนให้กลุ่ม/ชุมชน รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายภาคประชาชน (สำนักงาน ป.ป.ช. 2551. “ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต” : 107)

กิจกรรมที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของเครือข่าย ตั้งแต่ปี 2550 ถึง 2552 ได้แก่

1. โครงการประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์
2. โครงการจัดตั้งคณะกรรมการประสานงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

(โครงการ นำร่อง)

3. โครงการติดตามผลการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตใน

สถานศึกษา

4. โครงการค่ายเยาวชนสัมพันธ์
5. โครงการกัลยาณมิตร ป.ป.ช.
6. การประกวดการพูด

7. การประกวดละคร โทรทัศน์และภาพยนตร์ โฆษณาทางโทรทัศน์ดีเด่น

8. โครงการเสริมประสานวาระแห่งชาติในการป้องกันและปราบปรามการ

ทุจริต

9. โครงการและกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การผลิตและเผยแพร่สื่อ การยกย่องผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กิจกรรมสถาบันการศึกษาสัมพันธ์ การจัดนิทรรศการ การจัดรายการวิทยุสถานีวิทยุกระจายเสียงของรัฐสภา เป็นต้น

สภาพปัญหาของเครือข่ายปัจจุบัน

ในอดีตที่ผ่านมา สำนักงาน ป.ป.ช. มีการรณรงค์ปลุกจิตสำนึกในรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ กับกลุ่มเป้าหมายทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสัมมนาครู อาจารย์ สถาบันการศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมค่าย เยาวชนสัมพันธ์ โครงการกัลยาณมิตร จัดทำนิทานการ์ตูน สปอตวิทยุโทรทัศน์ ประกวดการพูด และกิจกรรมอื่น ๆ อีกมากมาย อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ป.ป.ช. ประสบปัญหาการดำเนินการดังนี้

ปัญหาประการแรก การจัดกิจกรรมสาธารณะเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ สำนักงาน ป.ป.ช. ที่ผ่านมาสามารถสร้างความสนใจและปลุกกระแสหรือจิตสำนึกของสังคมไทยเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ผลกระทบที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมยังไม่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของกลุ่มต่าง ๆ ยังตั้งอยู่บนพื้นฐานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะกิจ ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งขาดการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอย่างจริงจัง ในการกำหนดหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรม ขาดการติดตามและวัดผลสำเร็จของการป้องกันการทุจริตว่าสามารถส่งผลให้การทุจริตลดลงมากน้อยในระดับใด

ปัญหาประการที่สอง การขาดแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคการเมือง ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สื่อมวลชน และสถาบันต่าง ๆ ในปัจจุบัน สำนักงาน ป.ป.ช. มีการดำเนินการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ท้องถิ่น กรมการพัฒนาชุมชน และห้องสมุดทั่วประเทศ แต่ความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างภาคส่วนอื่นยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในปริมาณพอสมควร แต่ยังขาดการวางแผนแนวทางการพัฒนาความร่วมมือและประสานการเชื่อมโยงกับเครือข่ายทุกภาคส่วนอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนขาดการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อหลังการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาประการที่สาม ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน การไม่มีช่องทางแจ้งเบาะแสการทุจริตผ่านสื่อสารสองทางที่ทำให้ผู้แจ้งเบาะแสมั่นใจในการปกปิดความลับของข้อมูล (Whistle Blower) ส่งผลต่อการขาดความร่วมมือจากพยาน ตลอดจนการไม่มีช่องทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในบางกรณี เช่น การคัดเลือกคณาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองรวมทั้ง ยังมีปัญหาอุปสรรคจากการที่ประชาชนเพิกเฉยและไม่ตระหนักถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการคอร์รัปชัน ดังผลการสำรวจของ สำนักวิจัยเอแบคโพล มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ซึ่งเผยแพร่ผลวิจัยศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อรัฐบาลที่ทุจริตคอร์รัปชัน พบร้อยละ 63.2 ขอมรับรัฐบาลโกงกินได้ แต่ต้องทำงานให้ประเทศ รุ่งเรือง ประชาชนกินคืออยู่ดี ประชาชนบางกลุ่มยังมุ่งหวังแต่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดการรวมพลังในการใช้อนาจต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ขาดความพร้อมและเข้าถึงระบบข้อมูลข่าวสารของรัฐได้ยาก รวมทั้งผู้มีอิทธิพลครอบงำไม่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและตรวจสอบ และกลุ่มประชาชนที่ให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปราม

การทุจริตขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนภาคเอกชนขาดแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการต่อต้านทุจริต

นอกจากนั้น จากการขอความคิดเห็นของกรรมการ ป.ป.ช. (นายก้านรงค์ จันทิก) ถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ยังพบว่า

1. การป้องกันการทุจริตหากจะให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและรวดเร็วขึ้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง โดยถือว่าปัญหาการทุจริตเป็นปัญหาของทุกคน หรือ ควรกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ แต่สังคมไทยเป็นสังคมที่ยังมองประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และหากเห็นว่าการที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ การป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตแล้ว จะเกิดผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัว ต่อหน้าที่การงานแล้ว ก็มักจะไม่น่าเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ทำให้การทุจริตจึงเกิดขึ้นอย่างง่ายดาย

2. ค่านิยมของสังคมไทย ยังให้การยอมรับผู้ที่มีฐานะดีแม้จะทราบว่าร่ำรวยมาอย่างไม่ถูกต้องก็ตาม ซึ่งปรากฏจากการสำรวจความคิดเห็นขององค์กรต่าง ๆ ทำให้เป็นแบบอย่างที่เขาชวนนำไปปฏิบัติ ยิ่งทำให้สังคมไทยขาดความเข้มแข็งในการที่จะจัดการกับปัญหาการทุจริต

3. การดำเนินการลงโทษผู้ที่ทุจริตยังไม่รวดเร็ว เนื่องจากต้องดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม ทำให้สังคมไทยไม่ค่อยเห็นการลงโทษผู้ทุจริตอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ที่ จะทุจริตไม่ค่อยเกรงกลัวการที่จะทุจริต การป้องกันจึงทำได้ไม่เต็มที่

4. การป้องกันการทุจริต เป็นการดำเนินการที่ต้องใช้ระยะเวลา เพราะเป็นการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของคน และอาจไม่ได้ผลมากนัก เนื่องจากต้องต่อสู้กับผลประโยชน์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย : การนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติได้จริง

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ ป.ป.ช. ได้วางกลไกการขับเคลื่อนในการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ดังนี้

1. การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ประสานการดำเนิน โครงการและกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับภาคส่วนดังกล่าว เพื่อกำกับดูแลให้แต่ละภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทาโครงการกิจกรรมต่าง ๆ

2. การประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ประชาชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. การให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผล ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวชี้วัด

3.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3.2 จำนวนเครือข่ายป้องกันและปราบปรามเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

3.3 ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ทราบข้อมูลข่าวสารด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3.4 ระดับความสำเร็จของการใช้สื่อในการต่อต้านทุจริต

3.5 ระดับความสำเร็จของการวางระบบคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร ในแต่ละส่วนราชการ

4. ได้กำหนดบทบาทภาคีการพัฒนาในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการและปราบปรามการทุจริต ไว้อย่างชัดเจน

กระบวนการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายประชาชนป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ชาติระยะที่ 2 ของสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ชุมชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 จนถึงปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความคิด และความสามารถในการมีส่วนร่วมป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน 3 ลักษณะคือ

1) พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน 2) พัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชน 3) ส่งเสริมให้กลุ่ม องค์กรต่างๆรวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ปัจจุบันมีเครือข่ายประชาชนป้องกันการทุจริตประจำจังหวัด (เครือข่ายป.ป.ช. จังหวัด) ในทุกจังหวัด รวม 76 เครือข่าย แต่ละเครือข่ายมีการคัดเลือกแกนนำคณะกรรมการบริหารเครือข่าย เพื่อดำเนินการขยายเครือข่ายลงสู่ระดับอำเภอและตำบล หรือชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ สนับสนุนประชาชนให้เข้มแข็งในการต่อต้านการทุจริต ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และใช้อำนาจรัฐอย่างเป็นธรรม เผยแพร่ให้ความรู้แก่ประชาชนให้ตระหนักถึงภัยร้ายแรงของการทุจริต และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเฝ้าระวังมิให้เกิดการทุจริตขึ้นในท้องถิ่นของตน กิจกรรมหลักของเครือข่าย ป.ป.ช. จังหวัด ประกอบด้วย การให้ความรู้ และประสานพลังประชาชนในการติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเฝ้าระวังมิให้เกิดการทุจริต ร่วมมือกันสร้าง

กระบวนการลงโทษทางสังคมต่อผู้ทุจริตยกย่องเชิดชูเกียรติและปกป้องคนดี ส่งเสริมค่านิยม ความพอเพียงและเสริมสร้างการทำงานที่โปร่งใสในองค์กรหรือหน่วยงานรัฐ (อวยชัย วัฒนา และคณะ. 2554 : 1)

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของเครือข่าย ป.ป.ช. จังหวัดในปัจจุบันยังมี ปัญหาและอุปสรรค สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของเครือข่าย ป.ป.ช. ในปัจจุบันยังไม่สามารถสร้างพลังของภาค ประชาชนได้เต็มที่ เนื่องจากขาดการเผยแพร่ความรู้ให้แก่สมาชิกเครือข่ายและประชาชนอย่าง เหมาะสมและต่อเนื่อง หน่วยงานภาครัฐไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบอย่างจริงจัง และกฎหมายยังไม่คุ้มครองประชาชนที่แจ้งเบาะแสการทุจริต

2. การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเครือข่าย ป.ป.ช. โดยการสนับสนุนของสำนักงาน ป.ป.ช. สามารถสร้างความรู้ความสนใจและปลูกกระแส หรือ จิตสำนึกของประชาชนได้เพียงชั่วระยะหนึ่ง ผลกระทบที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมไม่เกิดขึ้น อย่างชัดเจน

3. ข้อจำกัดของเครือข่ายประชาชนอยู่ที่การขาดการเรียนรู้ในการจัดระบบการ บริหารจัดการเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

4. จากการติดตามประเมินผลของคณะอนุกรรมการการประกวดเครือข่าย ป.ป.ช. ระดับภาคและระดับชาติในเดือน กรกฎาคม-กันยายน 2553 พบจุดอ่อนและข้อจำกัด ของเครือข่าย ป.ป.ช. ดังนี้

4.1 ขาดกระบวนการเรียนรู้สร้างความเข้าใจร่วมกันด้านระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง และวิธีการปฏิบัติของเครือข่ายในการป้องกันการทุจริต

4.2 กลไกการทำงานร่วมกันของสำนักงานป.ป.ช. กับภาคประชาชนไม่ ชัดเจน การทำงานกับเครือข่ายระดับจังหวัดไม่เชื่อมสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

4.3 กระบวนการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายยังไม่เป็นกระบวนการที่ ชัดเจน

4.4 ระบบข้อมูลของเครือข่าย ป.ป.ช. ไม่ได้รับการพัฒนาให้สามารถ นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ส่วนราชการในพื้นที่ จังหวัดขาดการสนับสนุนการดำเนินงานของ เครือข่าย ป.ป.ช. ในฐานะองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.6 ขาดระบบการติดตามสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมป้องกันการทุจริตของเครือข่าย ป.ป.ช. ที่เหมาะสม

จะเห็นว่า เครือข่าย ป.ป.ช. ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในเรื่ององค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตทั้งในด้านความรู้ เจตคติและการปฏิบัติ ทำให้เครือข่ายขาดความเข้มแข็งในการดำเนินงาน สำนักงาน ป.ป.ช. จึงเห็นควรดำเนินการยกระดับความรู้ความเข้าใจของแกนนำและสมาชิกเครือข่ายในการต่อสู้กับปัญหาการทุจริต ตลอดจนการบริหารเครือข่ายให้สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันการทุจริตให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย ป.ป.ช. โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากกรณีศึกษา/สัมมนาเพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้วย วิทยากร ป.ป.ช. ระดับจังหวัด ดังนั้น จึงได้มีการจัดทำหลักสูตรกระบวนการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายประชาชนป้องกันและปราบปรามการทุจริตสำหรับวิทยากรนำไปใช้ฝึกอบรม และ สัมมนา แกนนำและเครือข่ายต่อไป

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อให้ผู้นำและสมาชิกเครือข่าย ป.ป.ช. มีความรู้ มีเจตคติที่ดีและมีทักษะในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
2. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำและสมาชิกเครือข่าย ป.ป.ช. ที่มีคุณภาพ
3. เพื่อให้ผู้นำและเครือข่าย ป.ป.ช. มีแนวทางในการตรวจสอบเฝ้าระวังและแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดการทุจริต

น้ำหนักของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เสริมสร้างความรู้ร้อยละ 35
2. เสริมสร้างเจตคติที่ดี ร้อยละ 35
3. เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติร้อยละ 30

เนื้อหา และสาระสำคัญ ประกอบด้วย 4 เรื่อง

เรื่องที่ 1 อำนาจหน้าที่ของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ช. จังหวัด ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

1. บทบาท อำนาจ หน้าที่ของ ป.ป.ช.
2. บทบาท อำนาจ หน้าที่ของ ป.ป.ช. จังหวัด
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (และที่เพิ่มเติม)

เรื่องที่ 2 บทบาท หน้าที่ และภารกิจ ของเครือข่าย ป.ป.ช.

1. การบริหารจัดการเครือข่าย
2. การเสริมสร้างเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ
3. บทบาท หน้าที่ และภารกิจของเครือข่าย ป.ป.
4. คุณสมบัติของผู้นำเครือข่าย ป.ป.ช.
5. ที่มาของผู้นำเครือข่าย ป.ป.ช.
6. สถานะของเครือข่าย และผู้นำ

เรื่องที่ 3 เทคนิค วิธีปฏิบัติ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

1. การส่งเสริมให้หน่วยงานและองค์กร บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเน้นหลัก
ความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม

2. การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของเครือข่ายภาคประชาชน
3. กระบวนการเฝ้าระวัง และการดำเนินการป้องกันการทุจริต
4. กระบวนการปฏิบัติเมื่อเกิดการทุจริต

เรื่องที่ 4 เทคนิค วิธีการ และกิจกรรมการฝึกอบรม

1. รูปแบบและเทคนิคการฝึกอบรม
2. ศิลปะการพูดเพื่อการสื่อสาร
3. สื่อ วัสดุอุปกรณ์เพื่อการฝึกอบรม
4. การวัดและประเมินผล

ทั้งนี้หลักสูตร “กระบวนการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายประชาชนป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริต” จัดทำขึ้นเพื่อให้วิทยากร ป.ป.ช. จังหวัด ใช้เป็นแนวทางในการ
ฝึกอบรม และสัมมนา ผู้นำและเครือข่าย ป.ป.ช.ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยมีวัตถุประสงค์
สำคัญเพื่อให้ผู้นำและวิทยากรเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการเป็น
วิทยากรที่ดีมีคุณภาพ สามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายในพื้นที่ให้เป็นกำลังหลักในการ
สนับสนุนการขับเคลื่อนแนวทางการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (อวยชัย
วษา. 2554 : 3 – 10)

บทเรียนจากต่างประเทศในการสร้างเครือข่ายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ได้มีการศึกษาคณินบทเรียนจากต่างประเทศ 3 ประเทศ คือ ประเทศฟินแลนด์ เมืองฮังการ
สาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งสาเหตุที่เลือกศึกษาประเทศดังกล่าว
เนื่องจาก เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการทุจริตและสะท้อนให้เห็น

แนวทางการดำเนินงานในเชิงของการป้องกันการทุจริตได้อย่างชัดเจน (สำนักงาน ป.ป.ช. .
 “ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต” 2551 : 15-27)

1. กรณีประเทศฟินแลนด์

การที่ประชาชนมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ คือ หลักประกันเรื่องความโปร่งใส กิจกรรมของรัฐต้องเปิดเผยให้สาธารณชนรับรู้ ประชาชนและองค์กรประชาชนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น สิทธิในการตรวจสอบ ผลักดันการทำงานของเจ้าหน้าที่ สิทธิในการยื่นข้อร้องเรียนและปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง และสามารถตรวจสอบควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณและการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐได้ การบริหารของรัฐจะต้องเปิดเผยทุกอย่างซึ่งเป็นหลักการสำคัญของฟินแลนด์ตลอดมาการตัดสินใจทำอะไรของรัฐเป็นเรื่องสาธารณะที่ต้องเปิดรับฟังการวิจารณ์จาก สาธารณชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และสื่อมวลชน การบริหารอย่างเปิดเผยทำให้เจ้าหน้าที่ที่คิดจะคอร์รัปชันสามารถกระทำใด้ยาก

2. กรณีของฮ่องกง

การให้การศึกษาแก่ประชาชน มีสำนักประชาสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ประมาณ 200 คน ทำงาน ด้านการให้การศึกษา ให้ประชาชนตระหนักถึงความเลวร้ายของการทุจริตและแสวงหาการสนับสนุนอย่างเข้มแข็งจากประชาชน หน้าที่ของสำนักประชาสัมพันธ์คือ ต้องเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนให้ได้ว่า การคิดลอบนินให้เจ้าหน้าที่รัฐเป็นการส่งเสริมการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม เพิ่มค่าใช้จ่ายให้สูงขึ้น ทาให้ธุรกิจมีกำไรลดลง และเป็นการทำลายระบบเศรษฐกิจ โดยพยายามอธิบายกฎหมายต่อต้านการทุจริต ให้การศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษา กระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการปราบปรามการทุจริตด้วยการรายงานข่าวหรือส่งสัยการทุจริตให้คณะกรรมการอิสระต่อต้านการทุจริต (Independent Commission Against Corruption : ICAC)ทราบ

3. กรณีเกาหลีใต้

ยุทธวิธีการแก้ไขปัญหาการทุจริตของเกาหลีใต้ตามกฎหมายต่อต้านการทุจริต พ.ศ. 2548 สามารถ สรุปได้ดังนี้

1. เป้าหมายของกฎหมายต่อต้านการทุจริตคือการจัดให้มีบริการสาธารณะและสร้างสังคมที่ โปร่งใส โดยการป้องกันและควบคุมการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานภาครัฐทั้งหลายมีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันการทุจริต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ยกกระดับความตื่นตัวทางจริยธรรมของสังคม หากมีกฎหมายหรือความขัดข้องทางการบริหารที่เป็นอุปสรรคต่อการป้องกันการทุจริต หน่วยงานนั้นต้องหาทางแก้ไข

ปรับปรุงพื้นที่ โดยหน่วยงานจะต้องใช้ความพยายามอย่างจริงจังในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ และการส่งเสริมเพื่อยกระดับความตื่นตัวในหมู่เจ้าหน้าที่และประชาชนเพื่อป้องกันการทุจริต รวมทั้งหน่วยงานจะต้องทำงานอย่างจริงจังในการส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศเพื่อป้องกันการทุจริต

3. พรรคการเมืองทั้งหลายและสมาชิกพรรคจะต้องพยายามสร้างวัฒนธรรมการเมืองที่สุจริตและโปร่งใส พรรคการเมืองและสมาชิกพรรคจะต้องสร้างวัฒนธรรมการเลือกตั้งที่โปร่งใส และดำเนินการเลือกตั้งอย่างโปร่งใส และสร้างหลักประกันว่าจะจัดหาทุน และการใช้จ่ายเงินกองทุน การเมืองอย่างโปร่งใส

4. บริษัทเอกชนมีหน้าที่สร้างระเบียบทางการค้า จริยธรรมทางธุรกิจ และ ดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันการทุจริตในทุกกรณี

5. พลเมืองทุกคนมีหน้าที่ต้องร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอย่างเต็มที่เพื่อให้ หน่วยงานภาครัฐ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและโครงการป้องกันการทุจริต

6. เจ้าหน้าที่รัฐทุกคนมีพันธกรณีต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองและละเว้นการเกี่ยวข้องกับการทุจริตที่จะเป็นการทำลายศักดิ์ศรีของตนเอง

นอกจากนี้ ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันคือ เกาหลีใต้ได้อาศัย องค์การภาคประชาชน ซึ่งได้เคยมีบทบาทสำคัญในการลุกขึ้นมาต่อต้านการคอร์รัปชันจน ประสบความสำเร็จอย่างน่าพิงพอใจ และองค์การนี้ก็ได้อาศัยเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงมาก นั่นคือ องค์กรเอกภาพพลเมืองเพื่อการมีส่วนร่วม (People's Solidarity for Participatory Democracy : PSPD) ซึ่งได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2537 (ค.ศ. 1994) โดยมีสมาชิกผู้ก่อตั้ง 200 คน เพื่อให้เป็น องค์กรของพลเมืองในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความยุติธรรมในสังคมเกาหลีโดยผ่าน การมีส่วนร่วมของประชาชน นับตั้งแต่มีการก่อตั้ง PSPD ได้ทำหน้าที่เฝ้าระวังติดตามการใช้ อำนาจรัฐที่ไม่ชอบธรรมโดยผ่านกิจกรรมหลากหลายรูปแบบเพื่อกระตุ้นประชาชนเกาหลีได้ เช่น รณรงค์ให้ประชาชนตื่นตัวต่อประเด็นสาธารณะ ตั้งคำถามต่อการดำเนินงานทางสังคม และการเมือง การบริหาร การพิจารณาคดี และการร้องทุกข์ในกระบวนการยุติธรรม การดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จอย่างเด่นชัด เช่น ปฏิบัติการพลเมืองเพื่อการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2543 (Civil Actions for 2000 General Election : CAGE) และการรณรงค์ตรวจสอบการถือหุ้น ในบริษัทที่เข้าตลาดหลักทรัพย์ (Minority Shareholders' Campaign) เป็นต้น 14 (สำนักงาน ป.ป.ช. . 2551. “ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต” : 15-27)

กล่าวโดยสรุป การศึกษารูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายในการป้องกันและปราบปรามทุจริตในต่างประเทศข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยของความสำเร็จประกอบด้วย รัฐบาลดำเนินการอย่างจริงจังในเรื่องหลักประกันความ โปร่งใส (ฟินแลนด์) การประชาสัมพันธ์อย่างจริงจังเพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความเลวร้ายของการทุจริต (ฮ่องกง) การสร้างความตื่นตัวและความร่วมมือของทุกภาคส่วนในสังคม โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนอย่างชัดเจน (เกาหลีใต้)

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นวิธีการทำงานที่ได้รับความนิยมทั้งในภาคธุรกิจและในการทำงานเชิงพัฒนาสังคม นอกเหนือจากคำว่า “เครือข่าย” หรือ “Network” ในทางด้านธุรกิจ เราจะได้ยินคำเรียกชื่อต่าง ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียง เช่น คำว่า แนวร่วมในเชิงกลยุทธ์ หรือ Strategic Alliance หุ่นส่วนในการทำงานหรือ Partner เป็นต้น (ศรีพงษ์ จิตกรณกิจศิลป์, 2554 : <http://www.labschools.net/cur/cur/5/sripong.htm>.)

1. ความหมายของเครือข่าย

เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การเพื่อการแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการร่วมกันทำงานโดยมีฐานะเท่าเทียมกัน ทฤษฎีและแนวคิดการสร้างเครือข่าย การสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่ทำงานพึ่งพิงซึ่งกันและกัน มากกว่าที่จะแข่งขันกัน ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการสร้างเครือข่ายการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ซึ่งอธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้น เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจ ก็คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) ซึ่งอธิบายได้ด้วยตัวเลข $2 + 2 = 5$ หมายความว่า การรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว (ศรีพงษ์ จิตกรณกิจศิลป์, 2554 : <http://www.labschools.net/cur/cur/5/sripong.htm>.)

2. ลักษณะของเครือข่าย

ลักษณะของเครือข่าย โดยทั่วไปเครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด (Cognitive Structures) ไม่ว่าจะพัฒนาไปถึงระดับใด บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรเครือข่ายจะมี

กรอบความคิดเกี่ยวกับองค์กรเครือข่ายใกล้เคียงกันในด้านความรู้ความสามารถและความต้องการ องค์กร เครือข่ายไม่มีลำดับชั้น (Hierarchy) การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรเครือข่ายเป็นไปในลักษณะแนวราบ แต่ละองค์กรเป็นอิสระต่อกัน แต่ระดับความเป็นอิสระของแต่ละองค์กรอาจไม่เท่ากัน องค์กรเครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ (Division of Lab Our) การที่องค์กรเข้ามาาร่วมเป็นเครือข่ายกัน เพราะส่วนหนึ่งคาดหวังการพึ่งพิงแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน ดังนั้น หากองค์กรใดไม่สามารถแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ ก็อาจหลุดออกจากเครือข่ายได้ ในทางตรงกันข้ามหากได้แสดงความสามารถ ก็จะนำไปสู่การพึ่งพิงและขึ้นต่อกัน การแบ่งงานกันทำ ทั้งยังเป็นการลดโอกาสที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะแสดงอำนาจเหนือเครือข่ายด้วย ความเข้มแข็งขององค์กรที่ร่วมกันเป็นเครือข่าย จะนำไปสู่ความเข้มแข็งโดยรวมของเครือข่าย ดังนั้นการพัฒนาของแต่ละองค์กรเครือข่าย จึงเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรเครือข่ายกำหนดการบริหารจัดการกันเอง(Self-regulating) ในการทำงานร่วมกันในลักษณะแนวราบ จำเป็นต้องมีความสมานฉันท์ โดยผ่านกระบวนการทางประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึงการต่อรองตกลงระหว่างองค์กรเครือข่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายใน เพื่อให้เครือข่ายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ความสำเร็จขององค์กรเครือข่ายมิใช่จะได้มาเพียงชั่วข้ามคืน แต่ต้องอาศัยระยะเวลา ในการบ่มเพาะความสัมพันธ์ ความศรัทธา และความไว้วางใจ ตลอดจนการสร้างกรอบทางความคิด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์กร

คำว่า “เครือข่าย” มีความหมายแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละบุคคล แต่จากการวิเคราะห์เครือข่ายรูปแบบต่างๆ ซึ่งปรากฏอยู่ในประเทศไทย ทั้งเครือข่ายในทางบวกและทางลบ อาทิ เครือข่ายห้วคณะนทางการเมือง เครือข่ายชุมชน เครือข่ายสังคมสงเคราะห์ เครือข่ายเพื่อสุขภาพ เครือข่ายการคอร์รัปชัน เครือข่ายเกษตรกรรายย่อย สมัชชาคนจน ฯลฯ ทั้งนี้ที่สนะเกี่ยวกับนิยามของเครือข่ายภาคประชาชนด้านคอร์รัปชันว่า หมายถึง “การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆ ได้ตกลง ที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน กลุ่มเครือข่ายนี้ ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วม” (ศรีพงษ์ จิตกรณกิจศิลปะ. 2554 : <http://www.labschools.net/cur/cur/5/sripong.htm>.)

3. การเกิดเครือข่าย

เครือข่ายแต่ละเครือข่าย ต่างก็มีจุดเริ่มต้น หรือถูกสร้างมาได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน ซึ่งได้สรุปเป็นหลัก ๆ ไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ เครือข่ายนี้มักเกิดจาก การที่ผู้คนมีความคิดตรงกัน ทำงานคล้ายคลึงกัน หรือประสบกับสภาพปัญหาเดียวกันมาก่อน มารวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ไปจนถึงร่วมกันแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า ในการดำรงอยู่ของกลุ่มสมาชิก อันเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มเอง เครือข่ายเช่นนี้ มักเกิดในพื้นที่ชุมชน ที่มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน มารวมกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรมก่อนต่อเมื่อมีการเพิ่มขึ้นของสมาชิกมีการขยายพื้นที่ดำเนินการออกไป หรือมีการขยายเป้าหมาย (วัตถุประสงค์) ของกลุ่มมากขึ้น กลุ่มก็มักจะพัฒนาขึ้นมาเป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดความครอบคลุมต่อความต้องการของสมาชิก เครือข่ายเช่นนี้ มักมีเวลาการก่อร่างสร้างเครือข่าวยาวนาน แต่เมื่อเกิดแล้ว ก็จะมีคามเข้มแข็งยั่งยืน และมีแนวโน้มที่เครือข่ายจะขยายตัวเพิ่ม เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อเริ่มก่อตั้ง ซึ่งตัวอย่างเครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายอินแปงที่จังหวัดสกลนคร เป็นเครือข่ายที่เริ่มต้นจากครอบครัว เพียงไม่กี่ครอบครัว ในการมุ่งปลดภาระหนี้สิน จนกระทั่งปัจจุบันนี้ ได้เกิดการขยายเครือข่ายออกไปสู่ หลายอำเภอ ในจังหวัดข้างเคียง และยังขยายวัตถุประสงค์ของเครือข่ายออกไปได้อีกหลายประการ

3.2 เครือข่ายจัดตั้ง เครือข่ายจัดตั้งนี้ มักจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย หรือการดำเนินงาน ของภาครัฐอยู่เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ก็เป็นไปตามแนวคิดเดิม ที่อาศัยกลไกของรัฐ ผลักดันให้เกิด รูปธรรมของงาน โดยเร็ว และโดยมากเข้าใจก่อน ภาศิสมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่าย มิได้มีพื้นฐานความต้องการ ความคิด ความเข้าใจที่ตรงกันมาก่อน การรวมตัวกัน จึงเป็นลักษณะชั่วคราวชั่วคราว เป็นการเฉพาะกิจ ไม่มีความต่อเนื่อง และมักจะจางหายไปที่สุดในท้ายวันว่าเครือข่ายจะได้รับการชี้แนะที่ดี อย่างที่ควร จนสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และนำไปสู่การพัฒนาเป็นเครือข่ายที่แท้จริงได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากลุ่มจะยังคงรักษาสถานภาพเครือข่ายไว้ได้ แต่แนวโน้มเครือข่ายก็มักจะลดขนาดลง เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อเริ่มก่อตั้ง

3.3 เครือข่ายวิวัฒนาการ เครือข่ายวิวัฒนาการนี้ เป็นอีกรูปแบบการกำเนิดเครือข่าย ที่มีได้เป็นไปโดยธรรมชาติแต่แรกเริ่ม และก็มีได้ถูกจัดตั้ง โดยตรง แต่จะเป็นไปในลักษณะของกระบวนการ การพัฒนา ผสมผสานอยู่ โดยเริ่มที่กลุ่มบุคคล องค์กร มารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้าง ๆ ในการที่จะสนับสนุนกัน และเรียนรู้ไปด้วยกันก่อน โดยอาจจะยังมีได้มีเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ร่วมเฉพาะใด ๆ อย่างชัดเจนนัก หรือในอีกลักษณะหนึ่ง ถูกจุดประกาย

ความคิดจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการได้รับฟัง หรือการได้ไปเห็นเครือข่ายอื่นๆ แล้วเกิดความคิดที่จะรวมตัวกัน สร้างพันธะสัญญา เป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือพัฒนาตนเองบ้าง เครือข่ายที่วุ่นวายนี้ แม้ว่าจะมิได้เกิดจาก แรงกระตุ้นภายใน โดยตรงแต่แรก แต่ถ้าหากสมาชิกมีความตั้งใจจริงที่เกิดจากจิตสำนึกที่ดี ได้รับการกระตุ้น สามารถร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนได้ โดยสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแล้ว เครือข่ายนี้ก็จะสามารถพัฒนาตนเองต่อไป จนสร้างเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งเหมือนเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติได้เช่นเดียวกัน เครือข่ายวิวัฒนาการที่กำลังพัฒนาตนเองอยู่ในขณะนี้ มีตัวอย่างมากมาย เช่น เครือข่ายประชาคมหมู่บ้าน เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

4. องค์ประกอบของเครือข่าย

4.1 สมาชิก

เนื่องจากเครือข่าย คือการเชื่อมโยง ดังนั้น จึงตรงไปตรงมา ที่เครือข่ายจะต้องเริ่มต้นจาก การมีสมาชิกประกอบเข้ากันเป็นเครือข่าย โดยสมาชิกเหล่านี้ หากมีจำนวนมากก็อาจจำเป็นต้องมีคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการจัดการประสานงาน ให้เครือข่ายดำเนินไปได้โดยราบรื่น และด้วยเหตุที่เครือข่ายมีสมาชิกหลายองค์กร หลายบทบาท สมาชิกทั้งหมดจึงอาจจำแนกคร่าว ๆ ตามน้ำหนักความสำคัญ ของสมาชิกที่มีต่อเป้าหมายเครือข่าย เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ สมาชิกแกนหลักผู้เกี่ยวข้อง โดยตรงกับผลงานตามเป้าหมาย เครือข่าย และสมาชิกแกนเสริม ผู้เป็นฝ่ายสนับสนุน การจำแนกสมาชิกเป็น 2 กลุ่มนี้ มิได้กำหนดไว้เป็นสาระสำคัญเพื่อการแบ่งแยกสมาชิก แต่เป็นการหยิบยกขึ้นมา เพื่อเป็นประโยชน์ในแง่ที่ต้องการให้สมาชิกได้ตระหนักรู้ว่า บทบาทสมาชิกแต่ละส่วน อาจมีความแตกต่างกันไป ตามความสัมพันธ์ที่มีต่อเป้าหมาย เครือข่ายดังกล่าว ผู้ที่เป็นสมาชิกแกนหลัก ก็จะได้ตระหนักว่า ตนควรจะต้องทำอะไร ส่วนสมาชิกแกนเสริมก็เข้าไปมีบทบาท สนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อมิให้สมาชิกแต่ละส่วนเกิดความสับสนในบทบาทของตน ในการช่วยกันให้เครือข่ายดำเนินการไปได้ อย่างยั่งยืน

4.2 กรรมการ ผู้ประสานงาน

เครือข่ายที่มีสมาชิกจำนวนมาก จำเป็นต้องมีคณะกรรมการ หรือมีจำนวนไม่มาก ก็ยังจำเป็นต้องมีผู้ทำหน้าที่ประสานงาน เพราะอย่างน้อย ต้องได้นัดหมายพบปะกัน ในทำนองเดียวกัน กับการบริหารในองค์กรต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม มีสิ่งที่เห็นว่า การเป็นเครือข่ายนั้นจะแตกต่างไปจากองค์กรการทำงาน ก็ตรงที่องค์กรจะให้ความสำคัญ กับผู้นำองค์กรมาก ในขณะที่การเป็นเครือข่าย จะให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนเสมอกัน สมาชิกแต่ละคนมีอิสระทางความคิด การตัดสินใจของเครือข่าย จึงเป็นผลรวมทางความคิดของเหล่าสมาชิก

ดังนั้น การขับเคลื่อนเครือข่าย จึงมีลักษณะการ “นำ” การดำเนินงานในแบบที่ไม่ต้องมีผู้นำ เพราะผู้นำที่แท้จริง คือ สมาชิกทั้งหมด และเพื่อให้เกิดการนำเครือข่ายไปได้ สิ่งที่เครือข่ายต้องการ จึงได้แก่ ผู้ประสานงานเพื่อให้เกิดการจัดการที่ดี ต่อกระบวนการที่ทำให้สมาชิกสามารถนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไป ด้วยพลังร่วมของสมาชิก

4.3 เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์

เนื่องจากเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ถือเป็นจุดร่วมสำคัญของการเป็นเครือข่าย ดังนั้น ความชัดเจนของเป้าหมายจึงมีความสำคัญต่อการเข้าร่วม และคงอยู่ของสมาชิกที่มากขึ้นหลากหลาย เพราะสมาชิกที่เข้ามาคงต้องมีคำตอบสำหรับตัวเองว่า เข้าในเครือข่ายเพื่ออะไร และเครือข่ายสามารถตอบสนอง ต่อความต้องการ หรือภารกิจของตนเอง/องค์กรหรือไม่ นอกจากนี้ตัวเป้าหมายเอง จะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมของเครือข่ายที่จะตามมา ดังนั้น การกำหนดเป้าหมาย นอกจากจะต้องมีความชัดเจนแล้ว ยังต้องมีความเป็นไปได้ของ การที่เครือข่ายจะดำเนินการไปสู่เป้าหมายนั้นด้วย มิเช่นนั้น เป้าหมายก็จะเป็นเพียงความคิดฝัน ที่ไม่สามารถทำให้เป็นจริงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเครือข่ายที่อยู่ในระยะเริ่มก่อตั้ง มีข้อแนะนำว่าควรกำหนดเป้าหมายหลักเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะสามารถบรรลุให้ได้เสียก่อน ถ้าหากต้องการขยายวัตถุประสงค์ออกไปอีกจึงค่อยกำหนดในภายหลังเมื่อเครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้นบ้างแล้ว

4.4 กิจกรรม

เครือข่าย (จัดตั้ง) จำนวนมากที่มีองค์ประกอบทั้งสมาชิก (ที่ถูกแต่งตั้ง) และมีเป้าหมาย (ที่ถูกกำหนดมาให้) ครอบคลุม แต่กลับไม่สามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกันของเครือข่าย โดยที่เครือข่ายคิดหรือดำเนินการเองได้ นอกจากต้องอาศัยองค์กร หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัดกิจกรรมให้ กิจกรรมจึงถูกจัดเป็นครั้งคราวขาดความต่อเนื่อง และแม้ว่ากิจกรรมเกิดขึ้น สมาชิกก็อาจจะไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเรื่องของเครือข่าย เนื่องจากกิจกรรมนั้นมิได้เกิดจากความคิดการตัดสินใจของสมาชิกส่วนรวม ซึ่งแตกต่างจากเครือข่ายที่สามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเครือข่ายได้ ด้วยอาศัยการมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเอง ทั้งนี้ต้องเข้าใจว่า กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิใช่่าจะต้องเป็นกิจกรรมใหญ่โตที่ต้องรวมสมาชิกทั้งหมดให้ได้เท่านั้น เพราะอาจมีกิจกรรมที่สมาชิกส่วนหนึ่งมีความสนใจใคร่เรียนรู้จากสมาชิกอีกส่วนหนึ่งเป็นการเฉพาะก็นับว่าเป็นกิจกรรมในเครือข่ายที่ควรสนับสนุนให้มี เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองอย่างเป็นธรรมชาติ และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในหมู่สมาชิกด้วยกันเอง

5. การมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่าย

ความเข้มแข็งของเครือข่ายขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิก ซึ่งสัมพันธ์ เศษะอริท และคณะ(2547 : 22) ได้ศึกษาศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น พบว่าการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การร่วมคิดและวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุแห่งปัญหาและทางเลือกการแก้ไข ปัญหา อันเป็นพื้นฐานทางความคิดในการประมวลความรู้ทั้งหลายของชุมชน
2. การตัดสินใจ อันเป็นหัวใจสำคัญของการมีส่วนร่วมในการที่จะให้คนส่วนใหญ่ในชุมชนได้ใช้อำนาจของตนเองตัดสินใจในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ
3. การวางแผน เมื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินการเป็นที่แน่นอนแล้วอยู่ที่การวางแผนอย่างเป็นระบบว่าควรอะไรก่อนหลังและอย่างไร
4. การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติจริงตามสิ่งที่คิดและวางแผนไว้
5. การติดตามประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นการปรับปรุงและแก้ไขในสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วให้ดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความเข้มแข็งหรือความคงอยู่ของเครือข่ายนั้น ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายในทุก ๆ กิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงานซึ่งได้แก่ 1) การร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) ร่วมตัดสินใจ 3) ร่วมวางแผน 4) ร่วมปฏิบัติ 5) ร่วมได้รับประโยชน์ และ 6) ร่วมประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ในสังคมปัจจุบัน การดำรงอยู่และการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นองค์กรเป็นทีมจึงจะประสบผลสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมาย เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นการระดมความคิดระดมพลังของทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อครอบครัว ชุมชนและองค์กรเป็นอย่างมากดังนี้ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และคณะ. 2545 :

34)

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังและการทำงานต่าง ๆ ต้องใช้หลักที่แตกต่างกันไปงานใดที่ต้องใช้พลังมากเกินความสามารถที่คนคนเดียวจะทำได้ การทำงานเป็น

ทีมจะช่วยให้สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ เพราะเป็นการรวมพลังของคนหลายคนมาช่วยกันทำงาน

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญาและความสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม จะเป็นการระดมความสามารถของคนเหล่านั้นให้มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล เมื่อประสานกันอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่างดำเนินไปได้ด้วยดี

3. มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ในสังคม จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันไม่อาจจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้มนุษย์มีโอกาสที่จะได้อยู่ร่วมกับคนอื่น มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนอื่น เป็นการสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. การทำงานเป็นทีม ให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการระดมความคิด ความสามารถของคนหลายคนมาสู่การทำงานในลักษณะที่ประสานสอดคล้องกัน ทำให้เกิดความรอบคอบในการคิด และการประสานความสามารถของคนเข้าด้วยกันมีความหมายต่อการทำงานมากกว่าการทำงาน โดยอาศัยความสามารถเป็นรายบุคคล

5. การทำงานเป็นทีมร่วมกัน ทำให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวบุคคลและจะมีผลให้ทีมได้มีความเจริญงอกงามเข้มแข็งมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามขึ้นไปด้วย

กระบวนการในการทำงานเป็นทีม

การทำงานขององค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ ได้แก่ ผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่มและกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ทีมใดที่มีองค์ประกอบหลักครบถ้วน กล่าวคือ มีผู้นำกลุ่มดี สมาชิกกลุ่มดี รู้จักและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดี ได้เหมาะสม และมีกระบวนการในการทำงานเป็นทีมที่ดี มีการทำงานเป็นขั้นตอน มีระบบระเบียบไม่วุ่นวายสับสนแล้ว ผลงานของทีมย่อมจะมีโอกาสที่จะดำเนินไปโดยเรียบร้อย และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 35)

กระบวนการในการทำงานเป็นทีม หมายถึงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานในการทำงานร่วมกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีส่วนร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมี

จุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อประสานงานกัน ตัดสินใจร่วมกัน และได้รับผลประโยชน์จากงานร่วมกัน กระบวนการที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน

จุดมุ่งหมายในการทำงานนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่บอกลถึงความต้องการว่า เมื่อการทำงานสิ้นสุดลงแล้วผลที่คาดว่าจะได้จากการทำงานนั้นคืออะไร มีลักษณะหรือรายละเอียดเป็นอย่างไร ซึ่งจากสิ่งที่ต้องการจะได้หรือจุดมุ่งหมายนี้เองที่จะช่วยในการกำหนดว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไรเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการนั้น

2. การวางแผน

การวางแผน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานหลายๆ คนที่ผู้ร่วมงานไม่รู้แผนงาน ไม่เข้าใจขั้นตอนในการดำเนินงาน ก็จะทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ไม่ทราบหนทางข้างหน้าเดินสะเปะสะปะไปอย่างไม่มีจุดหมาย การวางแผนงานจะเป็นเสมือนการกำหนดทิศทางให้สมาชิกแต่ละคนได้ทราบหนทางที่แจ่มชัดแน่นอน มีความมั่นใจที่จะก้าวเดินไปตามทางที่กำหนดอย่างถูกต้องพร้อมเพียงสอดคล้องประสานกันอย่างดี เพื่อถึงจุดหมายร่วมกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีขั้นตอนของการวางแผนงาน ดังนี้

2.1 การแสวงหาและรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น โดยที่การวางแผนงานเป็นเรื่องของการคาดการณ์และวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นมากก็คือข้อมูลเพราะข้อมูลมีบทบาทที่สำคัญในด้านการตัดสินใจในการวางแผนที่ดี ทั้งผู้นำและผู้ร่วมงานควรได้รับทราบข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างกว้างขวางก่อนที่จะทำการวิเคราะห์และตัดสินใจ

2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นเครื่องชี้แนวทางเลือกของการวางแผน กลุ่มควรที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายให้มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจงในรูปของการกระทำ ระบุบุคคลที่ต้องกระทำตรวจสอบได้ และเป็นไปได้

2.3 การหาวิธีการและกำหนดขั้นตอนในการทำงาน เมื่อศึกษาข้อมูลและกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือสมาชิกกลุ่มจะต้องมาช่วยกันกำหนดว่าจะทำงานนั้นอย่างไร ด้วยวิธีใดงานจึงจะสำเร็จ วิธีการทำงานอาจจะมีมากมายหลายวิธี และถ้าสมาชิกกลุ่มมีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นกับถูกกระตุ้นให้เสนอวิธีต่างๆ กลุ่มก็จะสามารถ

ได้วิธีการทำงานต่าง ๆ กันหลายวิธี ต่อจากนั้นก็นำมาเลือกกว่าวิธีใดที่น่าจะเหมาะสมที่สุดแล้ว เลือกใช้วิธีนั้นในการกำหนดวิธีการทำงาน และขั้นตอนของการทำงานนี้กลุ่มควรได้กำหนดให้มีความชัดเจนว่าจะทำอะไรบ้างและจะอย่างไร

2.4 การกำหนดแผนการปฏิบัติ เมื่อได้กำหนดวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานแล้วกลุ่มก็ควรที่จะกำหนดในรายละเอียดต่อไปว่า ในการลงมือปฏิบัตินั้นจะทำอะไรก่อนหลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มีขั้นตอนมากมายและสลับซับซ้อนต้องใช้คนและงบประมาณมากต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบ และบางครั้งก็อาจจะต้องนำวิธีการใหม่ ๆ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ในเรื่องการวางแผนเข้ามาช่วยประกอบการวางแผนก็จะเป็นการดี

2.5 การแบ่งงานและมอบหมายงาน เมื่อแผนการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว กลุ่มก็ควรจะได้ปรึกษากันว่าจะจัดแบ่งงานกันทำอย่างไรจึงจะเหมาะสม และก่อนที่จะได้มีการแบ่งงานกันก็ควรจะได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละงานให้ชัดเจนก่อน เพื่อที่จะได้ใช้ประกอบการพิจารณาว่าจะจัดมอบให้ใครไปทำได้อย่างเหมาะสม ในการแบ่งและมอบหมายงานหลักที่ควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติคือจัดแบ่งงานให้ทุกคนในกลุ่มมีความสามารถในการทำงาน ผู้รับงานมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับมอบหมายงานทุกคนว่าเข้าใจถูกต้องตรงกันและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

2.6 การเตรียมการเรื่องการประสานงาน หลังจากการวางแผนแล้วก่อนจะลงมือปฏิบัติงานตามแผน ควรจะได้มีการเตรียมการเรื่องการประสานงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีมร่วมกันหลาย ๆ คนว่าจะใช้วิธีใดและใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประสานงาน

2.7 การกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้า การพิจารณาถึงปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นว่ามีอะไรบ้าง และถ้าเกิดขึ้นจะมีวิธีการแก้ไขอย่างไรเตรียมไว้ล่วงหน้าก็จะเกิดผลดีต่อการทำงาน เพราะว่าปัญหาบางประการอาจป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นมาได้ก็จะได้เตรียมการป้องกันไว้ก่อนไม่ให้เกิดขึ้นเพราะเมื่อเกิดขึ้นแล้วการทำงานจะชะงักต้องเสียเวลาไป และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจริงก็จะสามารถมีหนทางแก้ไขเนื่องจากการพิจารณาหาทางแก้ไขไว้ก่อน หรือแม้แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ตรงกับที่คาดการณ์ไว้ก็อาจจะปรับแก้วิธีการที่คิดไว้มาใช้แก้ปัญหานั้น ๆ ได้ ทีมใดที่ก่อนจะลงมือทำงานได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและการวางแผนงานไว้อย่างรอบคอบดังกล่าวนั้น ก็อาจกล่าวได้ว่า ประสบความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่งของการปฏิบัติงาน

ตามแผน หลังจากทีมได้ร่วมงานกันวางแผนงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการลงมือปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางไว้ ในขั้นตอนนี้สมาชิกกลุ่มที่ได้รับมอบหมายงานมาก็ควรจะได้ลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายไปตามแผนที่กำหนดกันไว้ ผู้ประสานงานจะต้องมีบทบาทสำคัญในการติดตามดูแลประสานงานให้เป็นไปตามแผน และเพื่อที่จะให้งานดำเนินไปตามแผนได้ดี

คุณสมบัติของผู้นำทีม

ผู้นำทีมที่ดีต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ ตามความเห็นของนักวิชาการ ผู้รู้สรุปได้ ดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2544 : 44)

1. มีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำไม่จำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาถึงขั้นอัจฉริยะแต่อย่างน้อยควรมีสติปัญญาดีพอที่จะสามารถแก้ปัญหาโดยทั่วไปขององค์กรได้
2. ทันทต่อเหตุการณ์ (Situation Sensitivity) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยอดขายของบริษัทตกลงอย่างรวดเร็ว ผู้ได้บังคับบัญชาย่อมคาดหวังที่จะเห็นผู้นำกระทำการใด ๆ ทันที เพื่อป้องกันความเสียหายขององค์กร ความว่องไวต่อเหตุการณ์ย่อมทำให้ผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
3. มีอุปนิสัยในการทำงานเป็นระเบียบ (Effective Work Habits) ในองค์กรสมัยใหม่ที่เน้นหลักการด้านเอกสารและข้อมูล อุปนิสัยในการทำงานอย่างเป็นระเบียบระมัดระวังจะมีความสำคัญมากขึ้น ข้อหนึ่งของการทำงานอย่างเป็นระเบียบ คือ การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีจะรู้จักการบริหารเวลาในการทำงานของตน ผู้ควบคุมโรงงาน อาจร่วมวงสนทนากับคนงานในขณะหยุดพักสั้น ๆ ช่วงบ่าย ซึ่งเสมือนว่าใช้เวลาไปโดยไร้ประโยชน์แต่ความจริงแล้วเขากำลังสร้างมิตรภาพกับบรรดาผู้ร่วมงาน ในขณะเดียวกันก็รับฟังปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงงานพร้อมกันไปด้วย
4. มีความคิดริเริ่ม (Initiative) สามารถพิจารณาได้สองลักษณะ ลักษณะแรกจะคล้ายกับแรงจูงใจเป็นความสามารถในการกระทำงานในตัวเอง โดยไม่ต้องอาศัยแรงกระตุ้นหรือความสนับสนุนจากผู้อื่น คุณสมบัติเช่นนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่มิแหวเป็นผู้นำในอนาคต ถ้ามีผู้บังคับบัญชามองเห็นคุณลักษณะนี้ เขาอาจจะให้การสนับสนุนบุคคลผู้นั้นเพื่อที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำในวันข้างหน้า ลักษณะที่สองของความคิดริเริ่มจะเป็นความสามารถของการมองเห็นปัญหา ผู้นำที่มีคุณสมบัติเช่นนี้จะสามารถมองเห็นความจำเป็นในการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาซึ่งจะได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ

5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองมีได้หมายความว่าต้องมีลักษณะยกตนข่มท่านหรือคุยโอ้อวด ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองย่อมสามารถจะควบคุมอารมณ์และจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สนับสนุนผู้ร่วมงาน (Supportive Behavior) ผู้นำที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ความสนใจทั้งผู้ร่วมงานและผลงาน (People and Production) ผู้นำควรให้ความสนใจทั้งลูกทีมและผลงาน โดยจัดสัดส่วนให้สมดุลกันตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

7. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Share in Decisions) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้เกิดการยอมรับการตัดสินใจนั้น ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและทราบถึงความคาดหวัง (Expectation) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อบรรดาผู้ร่วมงาน และสิ่งที่คุณร่วมงานจะพึงหวังได้จากผู้นำ คุณสมบัติข้อนี้จะสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานและเกิดประสิทธิผล (Productivity) ขึ้นพร้อมกันไปด้วย

8. แข่งให้ผู้ร่วมงานทราบโดยสม่ำเสมอถึงผลการทำงานของเขา การแข่งให้ทราบจะเกิดขึ้นได้สองลักษณะ ลักษณะแรก คือ ผู้ร่วมงานจะได้ทราบว่าการทำงานของเขาเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ถ้ายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป ลักษณะที่สอง เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้เป็นผลดี ข้อมูลย้อนกลับเช่นนี้จะเป็นการเสริมแรงงานให้พฤติกรรมในการทำงานที่ถูกต้องคงอยู่

9. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เต็มใจที่จะทำการเสี่ยงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำผู้มีความคิดสร้างสรรค์จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการตัดสินใจ มีความเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นใด ๆ ที่แปลกประหลาดหรือไม่น่าเป็นไปได้ของผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน นอกจากนั้นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรับฟังอย่างตั้งใจ กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากในทุกๆ สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ในสังคมประชาธิปไตย ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงได้จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ทุกคนมีโอกาสผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ได้เสมอ หากสามารถยกระดับพัฒนาตนเองตามคุณสมบัติดังกล่าวจนเป็นที่ยอมรับของทีมงาน

การพัฒนาทีมงาน

การทำงานเป็นทีม สมาชิกของกลุ่มจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และบทบาทของตนเอง มีการประสานงานที่ดี มีความรักและสามัคคีกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะดังนี้ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 21)

1. บรรยากาศเป็นกันเอง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความสนใจแทบจะไม่มีใครเบื่อหน่าย หรือความตึงเครียดเกิดขึ้นในกลุ่ม มีการใช้เวลาอภิปรายหรือปรึกษาหารือกันในเรื่องของงานเป็นส่วนใหญ่
2. กำหนดหน้าที่ของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน สมาชิกเข้าใจงานและหน้าที่บทบาทของตนเป็นอย่างดี สมาชิกเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของทีมและอุทิศตนให้กับการทำงานของทีม
3. สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ไม่นำเอาข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สมาชิกรับฟังและเชื่อมโยงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือและแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดและแสดงความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง
4. สมาชิกพัฒนาตนเองและทีมงานอยู่เสมอ ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ และมีการหมุนเวียนผู้นำทีมตามความจำเป็น

ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม

ผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่ทำให้สมาชิกในทีมปฏิบัติงานเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ ไม่ว่าผู้นำทีมจะเป็นผู้นำรูปแบบใด มีวิธีการในการทำหน้าที่ผู้นำอย่างไร ผู้นำทีมทุกคนควรจะต้องมีคุณสมบัติที่จำเป็น ดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมจาร. 2544 : 48)

1. มีความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความเข้าใจถึงเป้าหมาย ขั้นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายบรรยากาศการปฏิบัติงาน รูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาชิกมาตรฐานและการสื่อความหมายของทีม ผู้นำทีมจะต้องมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ของทีม และนอกจากนั้นจะต้องทำให้สมาชิกในทีมได้ทราบและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ด้วย
2. มีความสามารถใช้ความคิดในเวลาจำกัด การปฏิบัติงานเป็นกลุ่มมักจะต้องดำเนินไปในเวลาที่เร่งด่วน ฉะนั้นผู้ที่ผู้นำทีมจะต้องมีความสามารถที่จะใช้ความคิดในช่วงเวลาจำกัด เพราะผู้นำมีหน้าที่ในการทำให้การสื่อความหมายและการปฏิบัติงานร่วมมือกันดำเนินไปอย่างราบรื่น ต้องมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานและต้องใช้ความคิดในการที่จะปรับหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการเพื่อความเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

3. มีทักษะในการพูด ผู้นำทีมจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย มีความสามารถในการฟังเพื่อที่จะให้ตนเองได้เข้าใจถึงสิ่งที่สมาชิกในทีมต้องการจะอธิบาย มีความสามารถในการพูด โดยสามารถเลือกคำพูดที่เหมาะสมในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกมีกำลังใจและมีความสุขใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน

4. มีความรู้ในเนื้อหาวิชา ผู้นำทีมไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องงานที่สมาชิกในทีมปฏิบัติร่วมกันแต่จำเป็นต้องมีความรู้ในเนื้อหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ดังกล่าวเพียงพอที่จะบอกได้ว่าสมาชิกในทีมปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

5. รู้จักควบคุมตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การที่จะเป็นผู้นำทีมที่ดีนั้น จะต้องรู้จักควบคุมตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา แม้ว่าบางครั้งจะมีความลำบากใจมากที่จะขอความเห็นจากทีม ในขณะที่มีความเห็นของตนเองอยู่ในใจด้วยแล้ว แต่ก็ต้องไม่แสดงความคิดเห็นจนกว่าสมาชิกจะได้แสดงความคิดเห็นกันทั่วถึงแล้ว และบางครั้งผู้นำมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลเพิ่มเติมและให้ข้อเสนอแนะให้กับทีมในโอกาสที่เหมาะสมด้วย

6. มีความสามารถในการอธิบาย มีหลายครั้งที่สมาชิกในทีมอภิปรายเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยใช้คำพูดที่คลุมเครือไม่ชัดเจนจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องอธิบายเพิ่มเติมให้สมาชิกได้เข้าใจเรื่องต่าง ๆ ไปในแนวเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ในสังคม ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันไม่อาจจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้มนุษย์มีโอกาสที่จะได้อยู่ร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนอื่น การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดผลของงานดีกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการระดมความคิด ความสามารถของคนหลายคนมาสู่การทำงานในลักษณะที่ประสานสอดคล้องกัน ทำให้เกิดความรอบคอบในการคิดและการประสานความสามารถของคนเข้าด้วยกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมสมาชิกของกลุ่มจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และบทบาทของตนเอง มีการประสานงานที่ดี มีความรักและสามัคคีกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของทีม และลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบไปด้วย 1) บรรยากาศเป็นกันเอง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายหรือปรึกษาหารือกันในเรื่องของงานเป็นส่วนใหญ่ 2) กำหนดหน้าที่ของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน สมาชิกเข้าใจงานและหน้าที่บทบาทของตนเป็นอย่างดี 3) สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ไม่นำเอาข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และ 4) สมาชิกพัฒนา

ตนเองและทีมงานอยู่เสมอ ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ และมีการหมุนเวียนผู้นำทีมตามความจำเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรชุมชน

1. ความหมายขององค์กรชุมชน

ได้มีผู้รู้ให้ความหมายขององค์กรชุมชนโดยสรุปไว้ดังนี้

คณะกรรมการประสานงานองค์กรเอกชนพัฒนาชนบทภาคอีสาน (2540 : 67)

กล่าวว่า องค์กรชุมชน หมายถึง การรวมตัวกันของชาวบ้านตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือต้องการมีความสัมพันธ์กัน โดยอาจอยู่ภายในหมู่บ้านเดียวกันหรือต่างหมู่บ้านก็ได้ ไม่มีพื้นที่จำกัด แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีผู้นำและกิจกรรมร่วมกัน

พรชูลี นิลวิเศษ และคณะ (2541 : 17) กล่าวว่า องค์กรชุมชน หมายถึง องค์กรชาวบ้าน หรือองค์กรประชาชน หมายถึง กลุ่มคนในชุมชนที่รวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมหนึ่ง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มธนาคารข้าว กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวนเกษตรและกลุ่มป่าชุมชน

อนุชาติ พวงลำลือ และอรทัย อาจอ่ำ (2541 : 236) กล่าวว่า องค์กรชุมชน หรือองค์กรประชาชน หมายถึง กลไกสำคัญยิ่งในการพัฒนากระบวนการของการพัฒนาประสบการณ์ของนานาชาติได้ชี้ถึงข้อสรุปว่า องค์กรชุมชนเป็นเครื่องมือในการขยายฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หรือพื้นที่ของตนเอง และเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ปัจเจกบุคคลไม่ว่าจะเป็นชาวนา แรงงานหรือผู้ประกอบการใด ๆ มีอำนาจต่อรองในการเรียกร้องบริการจากรัฐ

โดยสรุป องค์กรชุมชน หมายถึง การรวมตัวกันของชาวบ้านในชุมชนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมหนึ่งในชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวนเกษตร กลุ่มป่าชุมชน โดยองค์กรชุมชนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาชุมชนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและชุมชน

2. ประเภทขององค์กรชุมชน

องค์กรชุมชนได้แบ่งเป็นหลายประเภทขึ้นอยู่กับขอบเขตของปัญหาขอบเขตของพื้นที่ ขอบเขตด้านวัตถุประสงค์ มีรูปแบบการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการจนถึงแบบเป็นทางการ

คณะกรรมการประสานงานองค์กรเอกชนพัฒนาชนบทอีสาน (2540 : 67) แบ่งองค์กรชุมชนเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 องค์กรชุมชนแบบเป็นทางการ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สหกรณ์การเกษตร กลุ่มเกษตรกรมูลนิธิ สมาคม ซึ่งเป็นลักษณะที่รัฐลงไปจัดตั้งและมีการจดทะเบียนกับภาครัฐ มีกฎระเบียบรับรองและได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และการดำเนินกิจกรรมจากภาครัฐ

ประเภทที่ 2 องค์กรชุมชนแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ องค์กรที่ชื่อขึ้นต้นด้วยคำต่าง ๆ เช่น สมัชชา กลุ่ม คณะกรรมการชมรม เป็นต้น เป็นการรวมตัวกันเองหรือองค์กรพัฒนาชุมชนเข้าไปร่วมจัดตั้ง มีกฎระเบียบที่สร้างขึ้นเอง ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ องค์กรชุมชนเหล่านี้ยังแบ่งออกเป็นองค์กรชุมชนในสถานการณ์ร้อน ที่ทำการประท้วงเรียกร้องต่อรัฐ เช่น สมัชชาต่าง ๆ และองค์กรชุมชนในสถานการณ์เย็น เป็นองค์กรชุมชนเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ในชุมชน ทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์กรชุมชนประเภทนี้มักไม่ค่อยชุมนุมเรียกร้องต่อภาครัฐ

ประพันธ์ ธรรมไชย และคณะ (2543 : 48) ให้ความเห็นว่า องค์กรชุมชนมีทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเมื่อภาครัฐเข้าไปส่งเสริม จึงเกิดกลุ่มที่เป็นทางการเพิ่มขึ้นซึ่งสามารถแยกออกได้ตามลักษณะที่เด่นชัดเป็น 4 ประการ คือ

1. ประเภทที่จัดตั้งเพราะการอาชีพ ได้แก่ สหกรณ์ประเภทต่าง ๆ เช่น สมาคมชลประทาน กลุ่มเกษตรกร หรือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
2. ประเภทที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการปกครองและการบริหาร ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นต้น
3. ประเภทที่จัดตั้งขึ้นตามเพศและวัย ได้แก่ กลุ่มเยาวชน กลุ่มยุวเกษตรกร กลุ่มสตรี เป็นต้น
4. ประเภทที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษา ศาสนาและอนามัย ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาอนามัยหมู่บ้าน คณะกรรมการศึกษาและคณะกรรมการวัด เป็นต้น

3. องค์ประกอบขององค์กรชุมชน

สมพันธ์ เตชะอธิก (2540 : 3-6) อธิบายว่า องค์ประกอบขององค์กรชุมชนที่สำคัญมี 7 ประการ ได้แก่

1. มีอุดมการณ์ร่วมกัน หมายถึง หักสนะต่อโลก ต่อสังคม และต่อชุมชนร่วมกัน อุดมการณ์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะยึดเหนี่ยวทิศทางของการรวมกลุ่มกันเอาไว้ โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งถ้าสามารถกำหนดเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ได้ยิ่งทำให้องค์กรชุมชนนั้นมีการรวมตัวกัน
ได้ดียิ่งขึ้น

2. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน องค์กรชุมชนต้องมีเป้าหมาย
ร่วมกันว่าจะเดินทางไปข้างหน้าเพื่ออะไร

3. การมีผลประโยชน์ร่วมกันและการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม
ผลประโยชน์เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ทุกคนต้องการ องค์กรชุมชนทั่วไปจึงต้องสร้างข้อมูล
ให้เกิดการรับรู้ ทั่วไปว่าผลประโยชน์ของการรวมตัวเป็นองค์กรคืออะไร

4. คน รวมไปถึงผู้นำ สมาชิกและชาวบ้านทั่วไป

4.1 ผู้นำถือเป็นผู้กุมความอยู่รอดขององค์กรชุมชน หากผู้นำได้รับการ
ยอมรับ มีบารมี มีความสามารถ ปฏิบัติดี สร้างความสามัคคีและคิดถึงส่วนรวมจริง ๆ ก็จะ
สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเข้มแข็งได้ ผู้นำมีหลายประเภท ได้แก่ ผู้นำทางความคิด ผู้นำ
ทางด้านศีลธรรม ผู้นำด้านอาชีพ ผู้นำด้านการพูด ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการมาสู่
เป้าหมายเพื่อชาวบ้านได้ และผู้นำที่ระดมทรัพยากรภายในและประสานทรัพยากรภายนอกมาสู่
ชุมชนได้

4.2 สมาชิก การที่สมาชิกร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งทาง
ความคิด วางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลจนมีสิทธิที่จะได้รับ
ผลประโยชน์จากองค์กร สมาชิกบางคนก็ร่วมคิดร่วมทำงานกับองค์กรเสมอ บางคนร่วมบ้าง
ไม่ร่วมบ้าง บ้างก็เฝ้าดูอยู่เฉย ๆ

4.3 ชาวบ้านทั่วไปที่ไม่เข้าร่วมในองค์กรแต่ก็มีผลต่อการดำรงอยู่ และ
ความเข้มแข็งขององค์กร เพราะเป็นกลุ่มคนที่เฝ้าดู ติดตามวิพากษ์วิจารณ์และจะเข้าร่วม
หรือไม่เข้าร่วมกับองค์กร

5. การบริหารจัดการถือเป็นเรื่องชี้ขาดความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน
การจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความ
ตระหนักร่วมตัดสินใจ ไม่ปล่อยให้เป็นการตัดสินใจของผู้นำฝ่ายเดียว

5.2 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ การแบ่งบทบาทหน้าที่ควรแบ่งให้เป็น
ตำแหน่งที่มีเนื้อหางานให้ปฏิบัติจริง

5.3 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประชุมการจัด
กิจกรรม การเก็บวัสดุอุปกรณ์และใช้ประโยชน์อื่น ๆ สำหรับชุมชน

5.4 กฎกติการ่วมกัน ซึ่งถือเป็นข้อตกลงร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ

5.5 การสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกองค์กร การสื่อสารมีความสำคัญมาก ช่วยให้เกิดการรับรู้ เข้าใจและร่วมมือกันมากขึ้น การสื่อสารทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดประชุมชี้แจงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาข้อสรุปร่วมกัน การแจ้งข่าวสารข้อมูลผ่านหอกระจายข่าว การประชุมแกนนำ การกระจายข้อมูลในกลุ่มย่อย

5.6 การควบคุมตรวจสอบ เมื่อมีการแบ่งหน้าที่แล้ว ต้องมีการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการรับรู้กันอย่างโปร่งใส โดยเฉพาะด้านการเงิน

6. กิจกรรมการเรียนรู้ ฝึกฝน และปฏิบัติจริงอยู่ที่กิจกรรม ในการสร้างแผนปฏิบัติการ ต้องกำหนดกิจกรรมและช่วงเวลาให้ชัดเจน เพื่อการติดตามและตรวจสอบได้ กิจกรรมต่าง ๆ ถือเป็น การสร้างความเข้มแข็งขององค์กร นอกจากนั้นกิจกรรมยังเป็นส่วนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสมาชิกชาวบ้านให้ทำงานร่วมกันและเป็นกิจกรรมที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาหรือช่วยเสริมสร้างชีวิตให้ดีขึ้น

7. งบประมาณ เพื่อให้แผนงานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี จำเป็นต้องมีการระดมทุนทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมได้ ความคุ้นเคยจากการเป็นผู้รับทำให้ชาวบ้านมักมอบงบประมาณจากภายนอก ควรกระตุ้นให้มีการระดมทุนจากภายในชุมชนก่อน เมื่อขาดงบประมาณส่วนนี้แล้วจึงค่อยหาเพิ่มเติมจากภายนอก

4. ลักษณะขององค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง

มีนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากได้พยายามกำหนดกรอบสำหรับชี้วัดความเข้มแข็งหรือความสำเร็จขององค์กรชุมชน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับที่ อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ (2541 : 10-12) เสนอไว้ ดังนี้

1. ภูมิปัญญา ระบบความเชื่อ ระบบคุณค่า ระบบความคิดของชุมชนการกำหนดชี้วัดเกี่ยวกับภูมิปัญญา หรือระบบความเชื่อของบุคคลนับเป็นเรื่องยาก แต่การชี้วัดว่าชุมชนนั้น ๆ มีภูมิปัญญาหรือไม่ อาจดูได้จากการถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาองค์ความรู้ให้เหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งตัวชี้วัดเรื่องเหล่านี้สามารถสังเกตได้จากการมีผู้นำที่หลากหลายทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และจำนวนของผู้นำชุมชนนั้น ๆ อีกทั้งยังสังเกตได้จากทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของสมาชิกที่เกี่ยวกับความเชื่อในพิธีกรรมต่าง ๆ

2. การจัดการองค์กรชุมชน การชี้วัดความเข้มแข็งของกลุ่ม อาจพิจารณาได้

จาก

2.1 วัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่มสามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรม และกิจกรรม

ที่มีความหมายในเชิงการสืบทอดภูมิปัญญาและระบุมความเชื่อ

2.2 กฎกติกา ซึ่งถึงความสามารถในการกำหนดและควบคุมพฤติกรรมสมาชิกในชุมชน

2.3 จำนวนและคุณภาพของสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ สะท้อนความเอาใจใส่ในการร่วมกิจกรรม ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก

2.4 คุณภาพของกรรมการกลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากความสามารถของการจัดการ การสนองตอบปัญหา การจัดสรร การกระจายทรัพยากรของชุมชน

2.5 กิจกรรมกลุ่มบ่งชี้ถึงความสามารถในการตอบสนองมิติต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการจัดการทรัพยากรของชุมชน

2.6 กองทุนของกลุ่ม บ่งชี้ถึงความสามารถในการระดมทุนของกลุ่ม นับเป็นเครื่องสะท้อนศักยภาพ และความเข้มแข็งของกลุ่มได้ดี

3. กระบวนการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ตรวจสอบได้จากการศึกษาดูงาน เวิร์กช็อปแลกเปลี่ยนความรู้และการขยายเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งจะสะท้อนภาพการยกระดับภูมิปัญญาและการเรียนรู้ของชุมชน การเชื่อมโยงภูมิปัญญาระหว่างชุมชน

4. ผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรชุมชนในด้านต่าง ๆ โดยที่ตัวชี้วัดระดับชุมชนเน้นการวัดถึงผลที่เกิดขึ้นกับชุมชนเป็นหลัก ดังนี้

4.1 ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ ตัวชี้วัดด้านนี้ในระดับชุมชนมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดระดับครัวเรือนค่อนข้างมาก แต่จะให้ผลที่เป็นภาพรวมหรืออัตราเฉลี่ยของครัวเรือนทั้งหมด

4.2 ด้านสังคมวัฒนธรรม ในระดับชุมชนเป็นการวัดถึงสัดส่วนการอพยพย้ายถิ่นของครัวเรือนในชุมชน วัดด้านสวัสดิการชุมชน วัดอัตราการประกอบอาชีพเกษตรกร วัดในการอนุรักษ์ การพัฒนาปรับใช้และการสืบสานต่อในด้านภูมิปัญญาพื้นบ้าน รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

4.3 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เป็นการวัดถึงพลังในการอนุรักษ์และรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำองค์กร

1. ความหมายของผู้นำ ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กรหรือในหน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นความคิดหรือพฤติกรรมการทำงาน (เอกชัย

ก็สุขพันธ์. 2538 : 98-99) เป็นผู้ที่มิพบทบทในการสร้างบุคคลในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. 2547 : 157) นอกจากนี้ผู้นำยังหมายถึง ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้น โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความยอมรับนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ (กิติ ตยัคคานนท์. 2543 : 21) ส่วนอีกความหมายหนึ่ง ผู้นำคือ ผู้ที่มีความสามารถมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะของผู้นำคือ มีลักษณะเด่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจน มีความสามารถในการตัดได้อย่างเหมาะสม (สุพานี สฤณภูวานิช. 2549 : 296-297)

กล่าวโดยสรุป ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้มีบทบาทในองค์กร หรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือองค์กร มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรทั้งทางด้านความคิดและพฤติกรรมการทำงาน เป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ประสานงานและการดำเนินงานขององค์กร

2. ประเภทของผู้นำ การแบ่งประเภทของผู้นำทำได้หลายวิธีหลายลักษณะ เช่น แบ่งตามลักษณะการปฏิบัติงาน แบ่งตามลักษณะพฤติกรรม และแบ่งตามลักษณะการบริหารงาน

กิติ ตยัคคานนท์ (2543 : 24-26) ได้แบ่งผู้นำตามลักษณะต่าง ๆ 3 วิธีคือ

1. การแบ่งตามลักษณะการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้นำตามกฎหมายหรืออย่างเป็นทางการ ได้แก่ ผู้นำที่เกิดขึ้นหรือเป็นไปตามที่กฎหมายหรือกฎระเบียบกำหนด เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง ฯลฯ โดยกฎหมายจะกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน

1.2 ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวหรือผู้นำตามธรรมชาติ เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ มีบุคลิกหรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งเป็นไปได้ในทางดีหรือทางเลว เช่น ถ้าเป็นนักเลง ก็ได้รับการยอมรับในหมู่นักเลงให้เป็นหัวหน้า ถ้าเป็นนักกีฬา ก็ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าทีม

1.3 ผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ เช่น พระมหากษัตริย์ เป็นผู้นำและประมุขของประเทศ

2. การแบ่งตามลักษณะของพฤติกรรม

2.1 ผู้ที่มุ่งแต่งานเป็นสำคัญ มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นแบบเผด็จการ

การ

2.2 ผู้นำที่ตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่าย เป็นหัวหน้างานที่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย

2.3 ผู้นำที่ว่าประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้นได้เนื่องจากน้ำใจ ผู้นำประเภทนี้ถือว่าน้ำใจหรือสิ่งตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง จึงใช้วิธียั่วให้คนทำงาน โดยการให้สินน้ำใจ ค่าตอบแทนหรือสินจ้างรางวัล

3. การแบ่งตามลักษณะการบริหารงาน แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

3.1 ผู้นำแบบอิตาเลียน (Authoritarian) เป็นผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

3.1.1 ใช้อำนาจตลอดเวลา

3.1.2 ยึดถือตัวเองเป็นสำคัญ รู้ข้อเท็จจริงแต่ผู้เดียว

3.1.3 นโยบาย เป้าหมาย การจัดระบบงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานสั่งการมาจากเบื้องบน

3.1.4 ข้อเสนอแนะต่างๆจะต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้งานล่าช้า

3.1.5 การตั้งกรรมการเป็นวิธีการกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นไม่ใช่เพื่อจะได้ฟังความคิดเห็น แต่ประธานจะเป็นผู้คิดเอง พูดยกเพียงคนเดียว แล้วสรุปว่าเป็นมติของที่ประชุม

3.2 ผู้นำแบบเสรี (Laissez-faire Leader) เป็นผู้นำแบบไม่เอาไหน ปล่อยตามเรื่องตามราว ไม่ใช่อำนาจบังคับบัญชาควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ปราศจากความรับผิดชอบ ปล่อยให้ลงนามผ่านเรื่องให้พ้นตัวไปเท่านั้น ผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

3.2.1 ไม่มีความคิดริเริ่ม

3.2.2 ทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักการ เหตุผล กฎเกณฑ์ กฎระเบียบ มักไม่ยุ่งเกี่ยวกับใคร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำอะไรก็ได้

3.2.3 ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ถ้าเห็นว่าไม่ขัดต่อระเบียบก็ยอมได้ เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ได้ง่าย ๆ ตามความต้องการ

3.2.4 ไม่มีการประเมินผลงาน

3.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) เป็นแบบที่ดีที่สุดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือความคิดเห็นของตนเอง มีลักษณะการบริหารดังนี้

3.3.1 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับขาได้ใช้ความคิดเห็น สามารถมีความคิดสร้างสรรค์ และเลือกวิธีปฏิบัติของตนเองได้

3.3.2 จัดสรรแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสม

3.3.3 ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นและคำปรึกษาหารือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ เกิดความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ เกิดการทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546 : 126-127) กล่าวว่าผู้นำแบบต่าง ๆ ในปัจจุบัน ได้แก่

1. ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษ (Charismatic Leadership) หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเหนือผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการแสดงที่เข้มแข็งทำให้ผู้อื่นเชื่อ มีความสามารถในการปลุกเร้าความรู้สึกของพนักงานได้ เป็นผู้นำที่มีความสามารถและพลังในตนเอง ทำให้ผู้อื่นเชื่อในตัวผู้นำสูง ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษจะทำสิ่งที่กระตุ้นพนักงานให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับ เชื่อฟังและมีอารมณ์คล้อยตาม ชื่นชม มีความพอใจและทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง

2. ผู้นำปฏิรูป (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน ผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร

3. ผู้นำเชิงการติดต่อสื่อสาร (Transactional Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ใช้การติดต่อสื่อสารให้พนักงานทราบว่าจะต้องทำงานอะไรบ้าง มีความรับผิดชอบงานใดบ้างให้อำนาจที่มีหน้าที่ อำนาจในการให้ทุนให้โทษแก่พนักงานในการสั่งการโดยแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่พนักงานจะได้รับจากการทำงานให้ ผู้นำแบบนี้แตกต่างจากผู้นำเชิงปฏิรูป เพราะผู้นำจะสื่อสารให้พนักงานเข้าใจการทำงานและให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

โดยผู้นำจะสอดคล้องดูแลการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ มาตรฐานการทำงาน

4. ผู้นำแบบทดแทนได้หรือการทดแทนกันของผู้นำ (Substitutes Leadership) หมายถึงผู้นำที่ไม่ต้องสั่งการใดๆแก่พนักงาน การทำงานของผู้นำมีความสำคัญน้อยลงและมีผลในทางบวกต่อพนักงานถ้าหากพนักงานมีประสบการณ์และมีความสามารถ เพราะพนักงานได้รับทราบข้อมูลจากคอมพิวเตอร์หรือจากกฎระเบียบที่เคร่งครัดอยู่แล้ว ผู้นำไม่จำเป็นต้องบอกพนักงานว่าจะต้องทำอะไรบ้าง พนักงานจะทราบเอง ผู้นำควรใช้เวลาในการทำภารกิจอื่นที่สำคัญกว่า

5. ผู้นำชั้นยอด (Super Leadership) หมายถึงผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงาม เป็นผู้ที่ทำให้พนักงานทำงานได้ผลงาน พนักงานทำงานอย่างเป็นอิสระและไม่ต้องการความสนใจจากผู้นำมากนัก ผู้นำจะสอนพนักงานว่าควรคิดอย่างไรด้วยความคิดที่เป็นอิสระของตนเอง และสนับสนุนให้พนักงานคิดในทางลบน้อยที่สุด เพราะเชื่อว่าพนักงานและองค์กรจะเป็นไปในทิศทางที่ดี องค์ประกอบสำคัญของผู้นำชั้นยอดคือ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่พนักงาน โดยการทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนว่ามีศักยภาพในการทำงานสูง ความสำคัญของผู้นำชั้นยอดคือสามารถพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้ด้วยตนเอง

ดูพานี สฤณภูวนิช (2549 : 324-328) ให้ความเห็นว่าผู้นำตามทฤษฎีสสมัยใหม่ประกอบด้วยผู้นำที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประเภทคือ ผู้นำบารมี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำวิสัยทัศน์

1. ผู้นำบารมี (Charismatic Leader) คือ ผู้นำที่มีแรงดึงดูดส่วนบุคคล เนื่องมาจากการที่ผู้นำมีความดี มีความน่าเคารพศรัทธา ทำให้ลูกน้องเชื่อฟังคำสั่งอย่างเต็มอกเต็มใจปราศจากคำถามและข้อสงสัยไว้วางใจและเชื่อใจในความคิดของผู้นำ ซึ่งผู้นำบารมีจะมีคุณลักษณะดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่นในตนเองสูง

1.2 มีวิสัยทัศน์ คือมีการมองการณ์ไกล มองอนาคตข้างหน้าโดยมีเป้าหมายอุดมการณ์ที่สามารถนำไปสู่อนาคตที่เปลี่ยนไปจากสถานะเดิมๆได้

1.3 มีพฤติกรรมที่พิเศษแตกต่างไปจากผู้นำคนอื่น ๆ โดยไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติแบบเดิม ๆ

1.4 รับรู้ไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จะมีการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม รับรู้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ ได้ไว และสามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทำให้ทราบว่าเหตุการณ์สำคัญอะไรเกิดขึ้นบ้าง มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร มีโอกาสอะไรเกิดขึ้นบ้าง

1.5 เป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลง คือเป็นผู้ผลักดัน เป็นหัวหน้าในการนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร คือ จะไม่ปล่อยให้องค์กรเคยทำอย่างไรก็ทำอย่างนั้น แต่จะพยายามหาแนวทางใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ ให้กับองค์กร

2. ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) คือผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหาวิกฤตให้ประสบความสำเร็จได้ คุณลักษณะสำคัญของผู้นำประเภทนี้ได้แก่

2.1 มีอิทธิพลต่อความคิดต่อผู้ตาม เนื่องจากผู้นำจะมีบารมี มีความดีอยู่ในตัว นำเคารพนับถือ มีความสำนึกในส่วนรวม มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้

2.2 คำนึงผู้ตามในระดับบุคคล โดยให้การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตาม ให้เกียรติดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับยอมรับยอมตาม ทุ่มเทก้าลังกายกำลังใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2.3 กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม คือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยม ตลอดจนความสามารถของผู้ตาม ให้โอกาสแต่ละบุคคลและเป็นที่เล็งใจในโอกาสที่เหมาะสม

2.4 มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้น มีความคิดในเชิงบวก มองโลกในแง่ดี ทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ สามารถมองการณ์ไกลและรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เร็ว

2.5 เป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่นการพลิกฟื้นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

3. ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมและสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืนพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้ คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้แก่

- 3.1 มีวิสัยทัศน์ที่เด่นชัด เป็นวิสัยทัศน์ที่ดีและเหมาะสม
- 3.2 มีความต้องการที่จะนำสิ่งใหม่ๆมาสู่องค์กร เป็นผู้บุกเบิกและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร
- 3.3 มีความกระตือรือร้นที่จะกระตุ้นให้คนอื่นๆมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3.4 มีความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ เน้นการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา
- 3.5 เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นให้เห็นการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม
- 3.6 มีความต้องการที่จะบรรลุในสิ่งที่ได้กำหนดไว้ ทั้งความตั้งใจและหัวใจ

กล่าวโดยสรุป ผู้นำแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ผู้นำที่เป็นทางการหรือผู้นำตามกฎหมาย เป็นผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบกฎหมายทั้งองค์กรภาครัฐและองค์กรเอกชน มีระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ แนวปฏิบัติและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
2. ผู้นำตามธรรมชาติหรือผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของผู้นำที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล เป็นทั้งผู้นำที่เกิดจากพรสวรรค์และที่เกิดจากการพัฒนาตนเองตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมองค์กรและสังคม ผู้นำประเภทนี้ได้แก่ ผู้นำองค์กรชาวบ้านหรือองค์กรชุมชน ผู้นำองค์กรเอกชน ผู้นำบารมี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษ ผู้นำปฏิรูป

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance)

ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีการนำมาใช้และอ้างถึงอยู่เป็นประจำในสาขาวิชา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีปรากฏควบคู่กันไปกับแนวคิดและศัพท์วิชาการด้านประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาทางสังคมที่ยั่งยืน ในช่วงทศวรรษที่แล้ว คำว่า ธรรมาภิบาลยังเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับเรื่องปฏิรูปในภาครัฐอีกด้วย ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ การเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐ ในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนต้องการ (ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. 2545 : 26-27)

1. ความหมายของธรรมาภิบาล

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 นั้น ได้ให้นิยาม “ธรรมาภิบาล” ไว้ดังนี้ ธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน จิตยา สุวรรณะชญ (2544)

2. องค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล

แม้ว่าการจัดวิธีการปกครองตามหลักธรรมาภิบาลอาจจะไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวแต่ที่จะกล่าวต่อไปนี้ต้องถือว่าเป็นองค์ประกอบร่วม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาลองค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ (ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. 2545 : 44-49)

2.1 ภาระรับผิดชอบ

ภาระรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดให้บุคคลและองค์กร ทั้งที่มาจาก การเลือกตั้งและการแต่งตั้ง ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ต้องมีภาระความรับผิดชอบต่อสาธารณะในเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำ กิจกรรม หรือการตัดสินใจใด ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะ หรือกระทำในนามของสาธารณะ ในความหมายแคบ ภาระรับผิดชอบมุ่งเน้นเรื่องความสามารถที่จะอธิบายท่าทีไปของการจัดสรร การใช้ และการควบคุม อันเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบงบประมาณการบัญชีและการตรวจสอบการบัญชี ในความหมายกว้างภาระรับผิดชอบยังหมายรวมถึงการจัดตั้งและการใช้บังคับกฎเกณฑ์และระเบียบกติกาต่าง ๆ ของบรรษัทภิบาลด้วย

2.2 ความโปร่งใส

อาจนิยามความโปร่งใสอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า คือการที่สาธารณชนมีโอกาสรับรู้ นโยบายด้านการต่าง ๆ ของรัฐบาล และมีความมั่นใจว่ารัฐบาลมีความตั้งใจจริงในการดำเนินตามนโยบายนั้นซึ่งจะเกิดขึ้นเช่นนั้นได้ เมื่อประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงาน คำชี้แจง และ

ถ้อยแถลงต่าง ๆ ของรัฐบาล และกระบวนการทางการเมืองในการกำหนดและดำเนินนโยบาย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม รวมทั้งการเปิดให้มีการต่อสู้แข่งขันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างเต็มที่ในการกำหนดทางเลือกของสังคม นอกจากนี้ ความโปร่งใดยังทำให้การติดตามตรวจสอบของสาธารณชนมีความถูกต้องมากขึ้น และได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพเงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

2.3 การปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ

การทุจริตและประพฤติมิชอบในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ หรือการอาศัยความไว้วางใจที่สาธารณชนมอบให้ไปในทางที่เป็นการหาผลประโยชน์ส่วนตน การทุจริตเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคล และองค์กรหรือสถาบัน ความหมายนี้ครอบคลุมรูปแบบการฉ้อราษฎร์บังหลวงเกือบทั้งหมด ทั้งที่อยู่ในภาครัฐและเอกชน ในส่วนของระบบราชการ การทุจริตส่วนใหญ่หมายถึง การกระทำของหน่วยราชการหรือของข้าราชการที่มีขอบด้วย กฎหมายการปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบจึงถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงความตั้งใจจริงในการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น วิธีการปกครองที่เลวและการทุจริตนับเป็นของคู่กัน และเป็นอุปสรรคใหญ่ต่อการพัฒนา

2.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามา มีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย และมีส่วนในการควบคุมสถาบัน ตลอดจนการจัดสรรการใช้และการรักษาทรัพยากรต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตน อันจะทำให้เกิดการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ เมื่อพิจารณาในบริบทของการจัดการปกครอง และการบริหารการมีส่วนร่วมจะเน้นที่การอุดหนุนให้ประชาชนพลเมือง ซึ่งรวมผู้หญิงอยู่ด้วย มีอำนาจมากขึ้น และเน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงและกิจกรรมต่างๆ ในภาคประชาสังคม การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างกรอบของกฎเกณฑ์ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยสร้างข้อเรียกร้องที่ชอบธรรม และก่อให้เกิดกระบวนการติดตามการตรวจสอบนโยบายและการดำเนินการของรัฐ การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ในหลายระดับด้วยกัน นับตั้งแต่ระดับรากหญ้า โดยผ่านสถาบันในระดับท้องถิ่นและเทศบาล ไปจนถึงระดับภูมิภาค และระดับชาติ ภายใต้รูปแบบการปกครองที่มีการกระจายอำนาจและยึดหยุ่น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในภาคเอกชน

2.5 กรอบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ระบบยุติธรรมและกฎหมายที่ส่งเสริมการพัฒนาและระบบการจัดการปกครองที่ดีนั้นคือ การมีกฎหมายที่มีความชัดเจนและนำมาใช้อย่างเป็นเอกภาพ ในระบบและกระบวนการยุติธรรมที่มีความเป็นวัตถุวิสัยและเป็นอิสระ และเป็นระบบกฎหมาย ซึ่งมีบทลงโทษที่เหมาะสมเพื่อป้องปรามผู้คิดละเมิดหรือลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดีจะช่วยส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรม สิทธิมนุษยชนและการพัฒนาเศรษฐกิจ ถ้าขาดระบบเช่นนี้ไป หรือมีระบบที่อ่อนแอจะทำให้ไม่ค่อยมีใครอยากลงทุน ต้นทุนในการทำธุรกรรมทางเศรษฐกิจจะถูกบิดเบือนไป และพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์จากค่าเช่า (Rent – seeking Activities) จะแพร่กระจายอย่างกว้างขวาง และปัญหาการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายจนนำไปสู่การกระทำของบริษัทธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในทุกระดับ

กล่าวโดยสรุป หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญในการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานหรือกิจการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 หลัก คือ หลักนิติรัฐ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ (2543 : 2) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคอร์รัปชันในวงราชการไทย กรณีศึกษาและยุทธศาสตร์การต่อต้านคอร์รัปชันในเชิงเศรษฐศาสตร์ พบว่า การทุจริตในวงการจัดซื้อเริ่มตั้งแต่ขั้นริเริ่มโครงการ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐกับนักธุรกิจได้สร้างสายสัมพันธ์กันมานาน ร่วมมือกันกระทำการทุจริตคอร์รัปชันโดยอาศัยกระบวนการแบ่งค่าเช่าทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือ ส่วนการกีดกันคู่แข่งอื่น อาทิ การกำหนดลักษณะของสินค้าที่จะซื้อ การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะประมูล การกลั่นแกล้งคู่แข่งในการประกวดราคา หรือกระทั่งการสคบกับคู่แข่ง (ฮั้ว) เพื่อโก่งราคาประมูลในสูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ส่วนแต่เป็นรูปแบบการทุจริตในการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทั้งสิ้น

สุชาติ นนทวงศ์ (2543 : 92) ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติและรูปแบบการคอร์รัปชันในสำนักงานการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์มุ่งศึกษาทัศนคติและรูปแบบการคอร์รัปชันที่มีปรากฏอยู่ในสำนักงานการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ 12 ราย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการใช้ตรรกะและบริบท ผลการศึกษาที่สำคัญมีดังนี้รูปแบบการคอร์รัปชันที่สำคัญในวงราชการครู ได้แก่ การทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การบริหารงบประมาณ โครงการ การนำเอาวัสดุ อุปกรณ์ของทางราชการไปใช้ประโยชน์เพื่อส่วนตน การเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะการเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรภายนอกเหตุชักนำที่สำคัญในการคอร์รัปชัน ได้แก่ 1) จิตใจและความโลภของแต่ละบุคคล 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารในทางที่มิชอบ 3) ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และ 4) ภาวะเศรษฐกิจที่บีบคั้นกลไก กระบวนการในการทำผิดมี 2 ประเภท คือ ทำคนเดียว มักจะเป็นในกลุ่มผู้บริหารและแบบเป็นทีม ซึ่งมักจะมีเจ้าหน้าที่การเงินและหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามาอยู่ในทีมด้วยสาเหตุที่ถูกจับได้ ส่วนใหญ่เกิดจากมีการเรียกร้องจากผู้ที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์และจากสื่อมวลชนแนวทางป้องกันแก้ไขการคอร์รัปชัน เสนอโดยโดยผู้วิจัยมีอยู่ 4 มาตรการ คือ 1) ด้านกฎหมาย ควรมีการปรับปรุงแก้ไขบทลงโทษสำหรับผู้กระทำผิดให้ได้รับโทษหนักขึ้น 2) มาตรการสังคม ควรต่อต้านผู้ที่กระทำการคอร์รัปชันไม่ให้มีสิทธิต่าง ๆ ในสังคม สรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 3) ระบบและกระบวนการตรวจสอบให้มีระบบและกระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจน มีการตรวจสอบบ่อย ๆ ครั้ง และ 4) ค่านิยมและวัฒนธรรม ประเพณี ปลุกฝังจิตสำนึกให้ทราบถึงผลเสียต่อตนเอง ชุมชนและประเทศชาติ ซึ่งเกิดจากการคอร์รัปชัน ยกเลิกระบบอุปถัมภ์

ผาสุก พงษ์ไพจิตร สังคีต พิริยะรังสรรค์ และ นवलน้อย ตริรัตน์ (2544 : 87)

ศึกษาวิจัยเรื่อง หวย ช่อง บ่อน ยาบ้า เศรษฐกิจนอกกฎหมายกับนโยบายสาธารณะในประเทศ ผลการวิจัยพบว่า กรมตำรวจเป็นหน่วยงานราชการที่มีประวัติสืบขึ้นไปได้ถึงยุคสมบูรณาญาสิทธิราช เพราะจุดมุ่งหมายของการก่อตั้งกรมตำรวจในเบื้องต้นนั้นเป็นไปเพื่อความมั่นคงของรัฐมากกว่าเพื่อบริการสังคมประชาชน ดังนั้นระบบของตำรวจนับตั้งแต่ยุคเริ่มต้นมา จึงละม้ายคล้ายคลึงกับระบบกึ่งเมือง ในอดีตของไทย ภายใต้ระบบนี้ รัฐยินยอมให้ตำรวจไปแสวงหาผลประโยชน์ โดยรัฐเอาหูไปนา เอาตาไปไร่ กับพฤติกรรมกรรมการคอร์รัปชันต่าง ๆ ของตำรวจ การคอร์รัปชันทั้งเปิดเผย และแอบแฝง ล้วนมีลักษณะคล้ายระบบกึ่งเมือง ยิ่งมีมากและมีความหลากหลายขึ้นในทศวรรษ 2490 บุคคลสำคัญในกรมตำรวจไทย มีความพัวพันกับการค้าฝิ่นทุกระดับ และคอร์รัปชันเกิดขึ้นอย่างเหลือเชื่อ ตำรวจชั้นผู้ใหญ่บางคน มีผลประโยชน์ในกิจการค้าหมู ผูกขาดรับเงินคุ้มครองจากพ่อค้าเงิน และใช้ตำแหน่งหาเงินกับพ่อค้า โดยให้พ่อค้าและนักธุรกิจ แต่งตั้งตนเป็นกรรมการบริษัทต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก กรณีการทุจริต ตั้งแต่การเก็บค่า

คุ้มครอง กิจการทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย การยกยอกเงินสวัสดิการตำรวจชั้นผู้น้อย และอื่น ๆ อันเกิดขึ้นในอดีต ยังคงเป็นปัญหาจนปัจจุบัน

ศาสตราจารย์ไพจิตร และคณะ (2544 : 1) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย โดยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุการรั่วไหลของรายได้รัฐอันเกิดจากการคอร์รัปชันในกรณีของภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีศุลกากร และการให้สัมปทานโครงการรัฐในธุรกิจโทรคมนาคม พบว่า นักธุรกิจ โกงภาษีโดยการปลอมแปลงเอกสาร การแสดงข้อมูลและหลักฐานเท็จ เป็นการกระทำในลักษณะขบวนการเป็นวงจรรับซื้อเพื่อให้ตรวจสอบได้ยาก มีเจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนรู้เห็นเป็นใจ เจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ต่อเนื่องเพราะขาดประสบการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตของนักธุรกิจ ส่วนกรณีสัมปทานโครงการรัฐในธุรกิจโทรคมนาคม พบว่า รัฐบาลสูญเสียรายได้ที่ควร ได้เพราะการจัดทำร่างสัญญาที่ฝ่ายรัฐบาลเสียเปรียบ นักธุรกิจสามารถแสวงหากำไรเข้าทางเศรษฐกิจ โดยการให้สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ตนเองได้รับสัมปทานผูกขาด

ลินธ์ กิระยาคม (2544 : 95) ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดระยอง" มีวัตถุประสงค์การศึกษารวบรวมข้อมูลและศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดระยองเกี่ยวกับปัญหาการคอร์รัปชัน รูปแบบและพฤติกรรมการคอร์รัปชันในปัจจุบันการแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชันและข้อเสนอแนะอื่น ๆ รวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้าราชการประจำ ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ผู้มีหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้าราชการประจำ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งผลการศึกษาพบว่า มีปัญหาและมีพฤติกรรมที่เชื่อว่าการคอร์รัปชันเกิดขึ้นจริงแต่ยังอยู่ในระดับน้อย โดยมีเหตุจูงใจมีปัจจัยจากความจำเป็นส่วนตัว และต้องการแสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนกับผู้ที่เกี่ยวข้อง อนาคตจะยังคงมีปัญหาการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้นอีก การกำกับดูแลและการตรวจสอบโดยบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึง จึงจำเป็นต้องหาแนวทางและวิธีการแก้ไขทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และประชาคมในแต่ละท้องถิ่นร่วมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และประชาคมในแต่ละท้องถิ่น ร่วมกับการตรวจสอบตนเองและการตรวจสอบระหว่างข้าราชการกันเองเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

สุทธิรัตน์ อ่อนเที่ยง (2544 : 122) ศึกษาเรื่อง "คอร์รัปชันในระบบราชการไทย: ศึกษากรณีกระบวนการ การจัดซื้อจัดจ้าง" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมและวิธีการคอร์รัปชันในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของระบบราชการไทย มูลเหตุจูงใจที่ทำให้เกิดการคอร์รัปชัน ผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชัน และเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย โดยนำเอาความรู้จากการศึกษาวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการกำหนด นโยบาย แผนงานวิธีการ และมาตรการทางปฏิบัติ โดยมีขอบเขต ของการวิจัย เฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในระบบราชการไทย ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมและวิธีการคอร์รัปชันจากการจัดซื้อจัดจ้างในระบบราชการไทย สามารถจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ 6 ประเภทได้แก่ หลีกเลียงหรือบิดเบือนระเบียบข้อบังคับ อาศัยอำนาจตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ สวมคบบกับผู้ขายเสนอราคาให้แก่ทางราชการสูงกว่าราคาที่แท้จริง ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ปลอมแปลงหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเท็จ เรียกรับเอาผลประโยชน์ (เปอร์เซ็นต์) จากผู้เสนอราคาและใช้เทคนิคหาประโยชน์จากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีมูลเหตุหรือสาเหตุการคอร์รัปชัน เกิดจากสาเหตุจากตัวผู้กระทำ ได้แก่ โอกาส สิ่งจูงใจ และความซื่อสัตย์ และจากปัจจัยและสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจค่าครองชีพ บ้านการเมืองการปกครอง ด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชัน ได้แก่ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม การบริหาร และทางการเมือง แนวทางในการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน ควรมีการปรับปรุงระบบราชการ ควรมีมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการอย่างต่อเนื่องและควรปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถใช้เป็นช่องทางในการทุจริตคอร์รัปชัน และใช้มาตรการทางกฎหมาย และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเข้มงวด

ภาณุ ลวกุล (2545 : 2) ได้ทำการศึกษารูปแบบและวิธีการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบของการคอร์รัปชันนั้นจะเปลี่ยนไปตามโอกาสที่เกิดขึ้น (กรณีตามน้ำ) และมีกลุ่มบุคคลอีกกลุ่มซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายบริหารมักจะร่วมมือกับผู้รับเหมา หรือกลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลของตัวเอง ทำกันเองหลายคน (กรณีทวนน้ำ) นั่นคือการตั้งใจที่จะโกงและพร้อมที่จะทำการทุจริตต่อหน้าที่ของตัวเอง ส่วนวิธีการคอร์รัปชันนั้นจะปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับสินน้ำใจ รับสินบน และกินค่าคอมมิชชั่น ก็จะเกิดการเชื่อมโยงไปสู่การคอร์รัปชันด้านวัสดุครุภัณฑ์ หรืองานซ่อมแซม สถานที่ของทางราชการ หรือกรณีการตรวจรับงานในการก่อสร้าง

วิภาวี เทพสุวรรณ (2545 : 76) ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการควบคุมการทุจริตของนักการเมือง: ศึกษากรณีการแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน” เหตุผลที่ต้องศึกษาวิจัยในหัวข้อนี้เพราะ เนื่องจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและความประพฤตินิยมชอบในวงราชการนั้นเป็นปัญหาที่สืบเนื่องยาวนานและกำลังเป็นพฤติกรรมที่กำลังแพร่ระบาดในสังคมไทยในยุคทุนนิยมที่มีการใช้เงินเป็นใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองไม่ว่าจะเป็นนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้บริหารบ้านเมืองท้องถิ่น ทำให้เกิดผลเสียต่อประเทศชาติมากมายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง จึงก่อให้เกิดมาตรการตรวจสอบปัญหาดังกล่าวขึ้นในกรณีของการควบคุมการทุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองโดยวิธีการแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองจะต้องปฏิบัติการแสดงบัญชีทรัพย์สินที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการของการแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินว่าก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในการควบคุมการทุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง จากการศึกษาพบว่า มาตรการดังกล่าวมีช่องโหว่ในหลักเกณฑ์การยื่นการแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในส่วนของรายการแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน การดำเนินงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และการพิจารณาดำเนินคดีของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สรุปได้ว่า การบังคับให้แสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินยังมีปัญหาทางด้านหลักการและทางปฏิบัติมาก ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ช. และศาลรัฐธรรมนูญจะต้องช่วยกันคิดหาวิธีออกกระเบียบข้อบังคับที่สามารถกระทำให้ ป.ป.ช. สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้จัดทำได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาไว้หลายประการเช่น ปัญหาเกี่ยวกับตำแหน่งทางการเมืองที่จะต้องยื่นแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินที่สมควรจะต้องมีการแสดงในส่วนของเลขานุการและที่ปรึกษาไว้ด้วย และควรที่จะให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งยื่นการแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน ไว้ตั้งแต่เริ่มลงรับสมัครเลือกตั้ง เป็นต้น เพื่อจะช่วยให้การควบคุมการทุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในส่วนของ การแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น

เขมฤดี วานิกานุกูล (2546 : 1144) ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์โครงสร้างลักษณะการเกิดคอร์รัปชัน กรณีศึกษา คอร์รัปชันกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ” มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัญหาของการคอร์รัปชันในหน่วยงานราชการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยจะทำการเปรียบเทียบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์กับระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบเดิม

แนวโน้มนการประหยัดงบประมาณจากการใช้ระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-procurement) รวมถึงแนวโน้มนการลดการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการใช้ระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยรูปแบบเดิมจะมีปัญหาทางด้านการฉ้อการประมูลหรือการสมยอมราคากันถึงร้อยละ 51 การปิดโอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสารในการจัดซื้อจัดจ้าง ร้อยละ 38 การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นทางการร้อยละ 38 ซึ่งการนำระบบ e-procurement สามารถลดปัญหาการสมยอมราคาลงเหลือร้อยละ 20 การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นทางการ ลดลงเหลือร้อยละ 3 และการปิดโอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสารในการจัดซื้อจัดจ้าง ลดลงเหลือร้อยละ 1 สาเหตุเนื่องมาจากระบบนี้จะช่วยลดการติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่พัสดุกับผู้ประกอบการ และจากข้อมูลพบว่า การนำระบบ e-procurement มาใช้ก่อให้เกิดการประหยัดงบประมาณ ร้อยละ 15.28 ของวงเงินงบประมาณการนำระบบ e-procurement มาใช้สามารถทำให้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันจะลดลงได้ รวมถึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคอร์รัปชันของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลดีจากการใช้ระบบนี้คือ สร้างความโปร่งใส ก่อให้เกิดการแข่งขันราคากันเป็นธรรม ลดการจ่ายเงินใต้โต๊ะและการสมยอมราคากัน ซึ่งทั้งหมดจะส่งผลให้ต้นทุนโดยรวมของภาครัฐในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างนั้นลดลงได้ในที่สุด

ภาณุเดช พัฒนธรรม (2546 : 77) ศึกษาถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการการเมืองของไทย โดยคณะกรรมการ ป.ป.ป. พบว่า การควบคุมการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการการเมืองของไทยที่มีอำนาจบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งอยู่ใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ป.ป.ป. ยังมีอุปสรรค และทราบเท่าที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. ยังได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการด้านนี้อยู่ จำเป็นอย่างยิ่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. จะต้องปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและกลไกต่างๆ เช่น กฎหมาย นุคลากรวมไปถึงการจัดองค์กร ให้เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ป. ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของข้าราชการการเมืองที่มีอำนาจบริหารราชการแผ่นดิน

อนุสรณ์ ลิ้มมณี และคณะ (2547 : 1) ได้ทำการศึกษาวิจัยการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการไทย กรณีศึกษากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จากการศึกษาพบว่า ด้านที่มีระดับปัญหาทุจริตมากที่สุด คือ ด้านการบริหารบุคคล รองลงมาคือ ด้านการจัดทำแผนงาน โครงการ ด้านงบประมาณ ด้านการเงินและพัสดุ และด้านการตรวจสอบภายใน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างตรงกับข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก และ

ข้อมูลการสัมมนากลุ่มย่อยจำนวน 5 ครั้ง ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ปัญหาพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ คือ โครงสร้างเชิงกฎหมายและระเบียบที่ให้อำนาจแฝงในการวินิจฉัย (Latent Discretion) กับผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรม องค์การในเชิงระบบอุปถัมภ์ ตัวข้าราชการกรมส่งเสริมฯ ส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทัศนคติโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

วิชัย รูปขำดี และ สังคม คุณคณากรสกุล (2548 : 1) ได้ทำการศึกษาวิจัยการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการของไทย กรณีศึกษากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างกัน และหน่วยงานที่ทุจริตมักเป็นหน่วยงานเดิม ซึ่งมีข้อมูลเชิงประจักษ์จากการพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และการมีข่าวปรากฏตามสื่อมวลชนต่าง ๆ ซึ่ง 10 ปีที่ผ่านมาพบว่ามีข่าวการทุจริตจำนวนมาก เช่น การปลอมปนปุ๋ย การกำหนดสเปคเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่โปร่งใส เมื่อประมวลเชิงรูปแบบแล้วพบว่า มี 13 รูปแบบหลักคือ การกำหนดคนโยบายเพื่อเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง การทุจริตในลักษณะของการซื้อขายตำแหน่ง การทุจริตโดยการปฏิบัติหน้าที่อย่างบกพร่อง การจัดซื้อจัดจ้างในลักษณะของการฮั้ว ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการชั้นสูงรู้ว่ามี การฮั้วแต่ไม่ยกเลิก ความไม่เป็นธรรมในการแข่งขันเสนอราคา การทุจริตในขั้นตอนการปฏิบัติ ตามโครงการ การทุจริตด้านการตรวจรับงาน การเบียดบังงบประมาณหลวง การเบียดบังงบประมาณสนับสนุนเกษตรกร การทุจริตค่าชดเชยความเดือดร้อนของเกษตรกร การปลอมปนปัจจัยการผลิต และ การเบียดบังโอกาส

อวยชัย วัฒนา และคณะ (2554 : 6-10) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรกระบวนการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายประชาชนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พบว่า เครือข่าย ป.ป.ช. ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในเรื่ององค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตทั้งใน ด้านความรู้และการปฏิบัติ ทำให้เครือข่ายขาดความเข้มแข็งในการดำเนินกิจกรรมป้องกันการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. จึงเห็นควรดำเนินการยกระดับความรู้ความเข้าใจของแกนนำและสมาชิกเครือข่ายในการต่อสู้กับปัญหาการทุจริต และการบริหารเครือข่ายให้สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันการทุจริตให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย ป.ป.ช. โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรมสัมมนา เพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่

ๆ ดังนั้น การจัดทำหลักสูตรกระบวนการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายประชาชน ป้องกันและ
 ปรานปรามการทุจริตสำหรับวิทยากรนำไปใช้ฝึกอบรมสัมมนา แคนนำและเครือข่าย จะต้อง
 ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ สำคัญคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ ป.ป.ช. และ
 ป.ป.ช. จังหวัดในการป้องกันและปรานปรามการทุจริต บทบาทหน้าที่และภารกิจของเครือข่าย
 ป.ป.ช. การบริหารจัดการเครือข่าย การเสริมสร้างเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่
 และภารกิจของเครือข่าย ป.ป.ช. คุณสมบัติของแกนนำเครือข่าย ป.ป.ช. และความรู้ความ
 เข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีปฏิบัติ ในการป้องกันและปรานปรามการทุจริต

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Brien. (1979 : 46-52) ได้ทำการศึกษาวิจัยในลอสแอนเจลิส เพื่อทดสอบว่า
 บริการที่จัดหาโดยหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีส่วนกระทบต่อการให้บริการหรือไม่ โดยใช้
 ข้อมูลด้านปัจเจกบุคคล สัมภาษณ์ประชากร การบริการ และอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้กับตัวแบบใน
 การประเมินทางด้านลักษณะของบริการ ลักษณะของบริการ ลักษณะของผู้ให้บริการ ลักษณะ
 ของแต่ละบริเวณ และลักษณะของปัจเจกบุคคล เกณฑ์การประเมินด้าน อัตวิสัย สร้างขึ้นจาก
 การสำรวจแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริการด้านตำรวจสาธารณะ การ
 กำจัดขยะ และบริการอื่นๆ ส่วนเกณฑ์การประเมินทางด้านอัตวิสัย พิจารณาจากจำนวนตัวเลข
 เช่น อัตราการปรานปรามของตำรวจอัตราของทรัพย์สินที่ได้กับคืน ค่าใช้จ่ายต่อหัวและอัตรา
 ของการเกิดอาชญากรรม แต่ตัวเลขดังกล่าวนี้ไม่ค่อยมีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกได้ว่า
 ลักษณะของบริการนั้นมีส่วนกระทบต่อการประเมินการให้บริการและในขณะเดียวกัน การ
 ประเมินทางด้านอัตวิสัย ก็มีข้อจำกัดเนื่องจากประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริการ
 ในเรื่องเกี่ยวกับรัฐบาลและกิจกรรมของรัฐบาลน้อย แต่กระนั้นเขาก็ยังต้องการที่จะแสดง
 ทศนคติทางการเมืองออกมา ด้วยเหตุนี้ประชาชนจึงเต็มใจที่จะประเมินการให้บริการที่หน่วย
 การปกครองท้องถิ่นจัดหา แม้ว่าเขาจะขาดแคลนข้อมูลข่าวสารจึงทำให้การประเมินการ
 ให้บริการ ไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพของการบริการที่แตกต่างกันได้

Gool. and Amaray. (1978 ; อ้างถึงในสุภชัย ยาวะประภาส. 2544 : 4-8) ได้ทำ
 ศึกษาเปรียบเทียบคอร์รัปชันรูปแบบต่าง ๆ ของคอร์รัปชันและผลของคอร์รัปชันในประเทศด้อย
 พัฒนา โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคอร์รัปชันว่ามีทั้งหมด 5 ปัจจัย ได้แก่

1. บทบาทของรัฐบาลในกระบวนการพัฒนาประเทศที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ ด้าน

ทำให้เกิดการขยายตัวของระบบราชการ ขณะเดียวกันกฎระเบียบก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วยและกลายเป็นผู้ผูกขาดการให้บริการแก่ประชาชน จึงเป็น โอกาสของข้าราชการในการเรียกร้อยค่าตอบแทนจากกลุ่มเอกชนต่าง ๆ

2. การไร้เสถียรภาพทางการเมือง จะนำไปสู่สังคมที่ขาดซึ่งระเบียบวินัยและละเลยการปฏิบัติตามระเบียบ เมื่อมีเอกชนผู้ซึ่งต้องการเข้ามาแสวงหาประโยชน์จากราชการยื่นสิ่ง ตอบแทนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐนั้นก็พร้อมจะรับไว้

3. สภาพเศรษฐกิจและสังคม เช่น การว่างงาน ความยากจน ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ สิ่งเหล่านี้ส่วนก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์และระบบการพึ่งพาอาศัย สำคัญคือสามารถเพราะคอร์รัปชันให้เกิดขึ้นในที่ ๆ ยังไม่เคยมีได้

4. ปัจจัยทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ใกล้ชิดส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

5. สภาพการปฏิบัติหน้าที่ เกิดขึ้นจาก โครงสร้างและกระบวนการตัดสินใจ เครื่องครุรวมอยู่ที่ส่วนกลางมากเกินไปจนเกิดความล่าช้า ผู้ที่มาติดต่อจึงยอมมอบค่าตอบแทนแก่ข้าราชการเพื่อลดระยะเวลา การขาดระบบและบุคลากร ในการติดตามและควบคุมการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานต่าง ๆ ว่าจะปัญหาสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงดำเนินการที่จะทำงานวิจัยให้ครั้งนี้ เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางในป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติ มิชอบต่อไป

Mccarthy. (1982 : 7) ศึกษาปัญหาการคอร์รัปชันต่อกระบวนการยุติธรรม พบว่าการคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญต่อการปกครองรวมถึงกระบวนการยุติธรรมในสหรัฐ จากประเพณีการรับของขวัญทำให้เกิดการคอร์รัปชัน โดยที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้การค้นคว้าเกี่ยวกับการแก้ไชนั้นประกอบด้วย 3 แบบ ได้แก่ การแก้ไขเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องการคอร์รัปชันในส่วนของรูปแบบการปกครอง ทางด้านวิชาการของปัจเจกบุคคล การที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้วิเคราะห์รายงานสภาวะการทำงานในหน่วยงานทำให้เกิดการคอร์รัปชัน โดยทั่วไปมาจากการด้อยคุณภาพของข้าราชการในหน่วยงาน โดยตรงจึงทำให้เกิดการคอร์รัปชันขึ้นอย่างแพร่หลาย รวมถึงการขาดการควบคุมที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันจุดประสงค์เบื้องต้นเป็นไปในลักษณะการนำไปสู่การคอร์รัปชันที่มีความชำนาญ โดยเฉพาะการคอร์รัปชันในหน่วยราชการ เป็นไปในรูปแบบของการยกยอก ใช้สิทธิอำนาจส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ทำให้มีการ

บัญญัติความคิดเกี่ยวกับการคอร์รัปชันและริเริ่มการจัดระเบียบขององค์กรวิเคราะห์แหล่งกำเนิดและการยืนยันที่ถูกต้อง

John. (1986 : 5) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคอร์รัปชันในวงการตำรวจ เพื่อสนับสนุนความคิดที่ว่าองค์กรใดที่มีลักษณะการดำเนินชีวิตหรือมีวัฒนธรรมขององค์กร ความคิดขององค์กรมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การหลอมรวมความคิดเห็น พฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้น เช่นเดียวกับการเกิดการคอร์รัปชันในกรมตำรวจ ซึ่งพัฒนารูปแบบเพื่อใช้อธิบายการอยู่ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กระบวนการนี้รวมไปถึงการปรับความคิดเห็นของคน สมาชิก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบความคิด นำไปสู่ข้อมูลใหม่ ๆ และความคิดใหม่ ๆ การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเก็บจากการสำรวจโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง รายงานความคิดที่ต่อการคอร์รัปชันจากหน่วยงานของตัวเอง การสำรวจครั้งนี้มุ่งที่จะวัดความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อการคอร์รัปชัน ซึ่งก่อให้เกิดการเสียชื่อเสียงในหน่วยงานของตนเอง โดยดูจากความคิดเห็นของตำรวจ การค้นคว้าตามสมมติฐาน ของการวิจัยครั้งนี้ คือตำรวจที่อยู่ในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงทางด้านคอร์รัปชันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็นทางการคอร์รัปชันแตกต่างจากหน่วยงานอื่นที่ไม่มีการคอร์รัปชัน ผลของการวิจัยเน้นความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และได้เสนอวิธีการใหม่ในการวัดการคอร์รัปชันของตำรวจ โดยทางอ้อม บทสรุปของการวิจัยได้เสนอคู่มือสำหรับผู้บริหารตำรวจที่จัด โครงการต่อต้านการคอร์รัปชัน เพื่อไม่ให้เกิดการคอร์รัปชัน ซึ่งคู่มือนี้ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว และเน้นการจัดองค์กรใหม่ เพื่อพยายามให้องค์กรปรับเปลี่ยนในด้านความคิดเห็นในเรื่องการคอร์รัปชันไปในทางบวก เพื่อลดการคอร์รัปชันในหน่วยงานตำรวจ

Truelson. (1986 : 23) ได้การศึกษาความเคลื่อนไหวมีการจัดตั้งขึ้นของกลุ่มบุคคล ที่มีปฏิกิริยาต่อต้านการจัดระเบียบขององค์กร การศึกษาตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน และการจัดระเบียบการปราบปรามการเปิดเผยการทุจริตและการเสนอความคิดเห็นเป็นเหตุให้เกิดการประท้วง การศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจในเรื่องความแปรผันเกี่ยวกับบทบัญญัติ ศาล คดี การสัมภาษณ์เป็นเพียงบางส่วนของโครงสร้าง โดยการชี้้นำความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมนั้น เกี่ยวพันถึงกระบวนการ การคอร์รัปชัน การเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางด้านประมวลกฎหมาย นำไปสู่เป้าหมายการคอร์รัปชัน

กล่าวโดยสรุป การป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. พบว่า ยังมีอุปสรรค จำเป็นอย่างยิ่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. จะต้องปรับปรุง และพัฒนา

ศักยภาพการปฏิบัติงานและกลไกต่าง ๆ เช่น กฎหมาย บุคลากรรวมไปถึงการจัดองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาสังคมให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจัง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรตาม ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรเครือข่ายประชาสังคม เป็น ตัวแปรอิสระได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับ ป.ป.ช. 2) บทบาทหน้าที่เครือข่ายป.ป.ช. 3) คุณสมบัติของผู้นำเครือข่าย 4) ที่มาของผู้นำเครือข่าย และ 5) สถานะของเครือข่ายและผู้นำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย