



สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
Office of Public Sector Anti-Corruption Commission (PACC)

รายงานผลการศึกษา

ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม
ต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ



ร่วมมือกันเฝ้าระวัง
เพื่อต่อต้านการทุจริต

สแกนเพื่ออ่าน
ในรูปแบบ PDF





รายงานผลการศึกษา
ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม
ต่อการพัฒนาศักยภาพ
สู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

จัดทำโดย

กลุ่มงานวิชาการและพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกัน
กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
(สำนักงาน ป.ป.ท.)

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ป.ป.ท.

พ.ศ. 2562

กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากคณะทำงานพิจารณาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต ซึ่งได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม รายงานผลการศึกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของรายงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ช่วยประสานงานให้ความสะดวกในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลแก่ผู้ศึกษาด้วยดีตลอดมา จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. และผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งในส่วนกลางและเขตพื้นที่ ซึ่งได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจนการระดมความคิดเห็นเป็นอย่างดี โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้เหล่านี้ถือเป็นประโยชน์ต่อการศึกษางานวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้นไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณคณะผู้บริหารสำนักงาน ป.ป.ท. ผู้อำนวยการกองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ และเจ้าหน้าที่กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำงานด้านต่าง ๆ และเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จมาโดยตลอด ทั้งนี้ ผู้ศึกษาขอนำความสำเร็จจากการศึกษาฉบับนี้มอบให้เป็นประโยชน์แก่ทุกท่านที่สนใจต่อไป

กลุ่มงานวิชาการและพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกัน
กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ
สำนักงาน ป.ป.ท.

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการทุจริตมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการที่ซับซ้อนขึ้น ซึ่งอาศัยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสอดส่องดูแลหรือเฝ้าระวังเพื่อป้องกันหรือป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริตได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ ดังนั้น เครือข่ายภาคประชาสังคมจึงมีส่วนสำคัญที่จะร่วมผลักดันการดำเนินงานด้านป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวังการทุจริตเชิงรุก สำนักงาน ป.ป.ท. จึงดำเนินการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ เพื่อให้สามารถจัดหาทรัพยากรและให้บริการได้ตรงตามความต้องการให้มีประสิทธิภาพ สอดรับกับสถานการณ์การทุจริตของประเทศ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงจัดทำรายงานฉบับนี้ขึ้นมา เพื่อศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยศึกษาเฉพาะเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งส่วนกลางและเขตพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) ประกอบด้วย (1) การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 793 คน (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพฯ จำนวน 108 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลการประชุมระดมความคิดเห็น จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. จำนวน 28 คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่า t (t-test) และการทดสอบค่า F (F-test) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

(1) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเครือข่ายฯ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

(2) การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนเครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เครือข่ายฯ มีระดับความต้องการทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่เครือข่ายฯ มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

(4) การเปรียบเทียบระดับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนในภาพรวมแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

Forms and methods of corruption become more complex. Only anti – corruption state officials cannot monitor or inspect all areas in the country to prevent or deter corruption, therefore, the civil society network is an important mechanism for driving corruption prevention more effectively. To motivate the civil society to participate in the proactive surveillance, the Office of Public Sector Anti-Corruption Commission (PACC) has conducted the Study on the Needs of Civil Society Network toward Its Potential Development for Becoming the Surveillance Network against Corruption in Public Sector with the objective to provide suitable resources and services efficiency in accordance with the corruption situation in the country. Consequently, the report has been conducted to study the level of civil society network's participation and needs toward network's potential development for becoming the surveillance network against corruption in public sector. However, the population of the study focused on the anti-corruption civil society network of PACC, both regional offices and the Headquarters.

This is a mixed methods research consisting of (1) An Quantitative Research: The data collected for the survey research were from 793 questionnaires of the network participating in the Project of Efficiency Improvement of the Administrative Management of the Civil Society Network Coordination Center Promoting Good Governance against Corruption of the Office of Public Sector Anti-Corruption Area 1 – 9 and PACC Headquarters in fiscal year 2019 (2) An Qualitative Research: The collected data were from 108 in-depth interviews of the network participating in the Project of Efficiency Improvement of the Center mentioned above, information received from 28 PACC officials responsible for civil society network participating the brainstorming meetings and the content analysis techniques.

The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis test consisting of t-test and F-test with significance level of 0.05.

The Results of this research were as follows:

(1) The overall participation of civil society network toward its development for becoming the surveillance network against corruption in public sector was at the high level. When considering each aspect, the participation in receiving benefits and the participation in work operations were at the high level, while, the participation in evaluation and the participation in decision – making were at the moderate level respectively.

(2) When comparing the level of participation of the network with their different personal factors including gender, age, education level and income, overall level of participation was not different. However, the network with different personal factors including occupation, duration of joining the anti-corruption network, community status and duration of

joining other network groups in the society, overall level of participation was different with significance level of 0.05

(3) The overall need of civil society network toward its capacity development for becoming the surveillance network against corruption in public sector was at a high level. When considering each aspect, the level of all aspects of network's needs was at the high level as well. The most preferred need was the welfare and the second one is the intensive payment respectively.

(4) When comparing the level of the needs of the network with their different personal factors including gender, age, education level, income per month, duration of joining the anti-corruption network, community status and duration of joining other network groups in the society, in the community, overall level of need was not different with significance level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	3
1.5 สมมติฐานการศึกษา	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ	21
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย	29
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	56
3.1 แหล่งข้อมูล	56
3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	56
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	57
3.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา	58
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	58
3.6 การตรวจสอบเครื่องมือ	61
3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	62
3.8 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา	64
3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการศึกษา	67
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)	68
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)	82
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group)	93
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	133
5.1 สรุปผลการศึกษา	133
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	143
5.3 ข้อเสนอแนะ	150
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	159
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์	164
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์รายชื่อของแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	167
ภาคผนวก ง ภาพการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม	169
ภาคผนวก จ ภาพการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	170
ภาคผนวก ฉ ภาพการระดมความคิดเห็น	171

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน	9
2	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม	59
3	แสดงการแปลความหมายของระดับการมีส่วนร่วมและระดับความต้องการของ เครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง การทุจริตในภาครัฐ	60
4	แสดงกำหนดการลงพื้นที่และสถานที่เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เชิงลึก	63
5	แสดงระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา	65
6	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	68
7	แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	71
8	แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	72
9	แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับ ประโยชน์	74
10	แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	75
11	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของ เครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง การทุจริตในภาครัฐ 4 ด้าน	76
12	แสดงแสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านคำตอบแทน	77
13	แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสวัสดิการ	78
14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริต ในภาครัฐในองค์ประกอบต่าง ๆ รวม 2 ด้าน	80
15	แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริต ในภาครัฐ	81
16	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	83
17	แสดงแนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้าน การทุจริตเพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	85
18	แสดงปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของ การทำงานด้านเครือข่ายฯ	88
19	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	99
21	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	100
22	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ	101
23	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามอาชีพ	102
24	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมี ส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในการตัดสินใจ จำแนกตามอาชีพ	102
25	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมี ส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำแนกตามอาชีพ	103
26	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมี ส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามอาชีพ	104
27	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมี ส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามอาชีพ	104
28	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้	105
29	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมี ส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามรายได้	106
30	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อด้านการทุจริต	107
31	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต	108
32	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมี ส่วนร่วมในการดำเนินงานตัดสินใจ จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อด้านการทุจริต	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	110
34	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	111
35	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	112
36	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพในชุมชน	113
37	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพในชุมชน	114
38	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามสถานภาพในชุมชน	114
39	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำแนกตามสถานภาพในชุมชน	115
40	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามสถานภาพในชุมชน	115
41	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามสถานภาพในชุมชน	116
42	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	117
43	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
44	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	118
45	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	119
46	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	120
47	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	120
48	แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	122
49	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	124
50	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	125
51	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	125
52	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ	126
53	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้	127
54	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลงการทุจริต	128
55	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ ในด้านสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลงการทุจริต	129

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
56	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพในชุมชน	130
57	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	131
58	แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการของเครือข่ายฯ ในองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	132
59	แสดงการสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายฯ	139

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้ง 3 ระดับ	9
2	แสดงวงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff	10
3	แสดงระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน	12
4	แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	15
5	แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ	16
6	แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's two-factor theory) ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) ที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ (2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน	18
7	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg	19
8	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการ 4 ทฤษฎี คือ (1) ลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (2) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) (3) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (4) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory)	21
9	แสดงองค์กรเครือข่ายรูปแบบรวมศูนย์	34
10	แสดงองค์กรเครือข่ายรูปแบบกระจาย	35
11	แสดงองค์กรเครือข่ายรูปแบบกระจายเชิงซ้อน	35
12	แสดงเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม	37
13	แสดงองค์กรยังไม่มีมีการเชื่อมโยงระหว่างกัน ถือว่ายังไม่เป็นเครือข่าย	43
14	แสดงเริ่มมีการติดต่อสื่อสารจากองค์กรที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย	43
15	แสดงมีการร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านองค์กรที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย	43
16	แสดงการเชื่อมโยงกันขององค์กรภายในเครือข่าย โดยไม่มีองค์กรที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย (เป็นเครือข่ายที่สมบูรณ์แบบในทางทฤษฎี แต่ไม่เหมาะสมในการนำไปใช้)	43
17	แสดงการเชื่อมโยงกันขององค์กรภายในเครือข่าย และมีศูนย์กลางของเครือข่ายคอยอำนวยความสะดวก	44
18	แสดงลักษณะของการเชื่อมโยงกันขององค์กรภายในเครือข่าย และองค์กรนั้น ๆ ยังสามารถติดต่อกับองค์กรอื่น โดยมีผู้อำนวยการหลายคนคอยกำกับดูแล	44
19	แสดงการเกิดเครือข่าย	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้มีการกำหนดในลักษณะแตกต่างกันตามบริบททางสังคมและการเมือง ยกตัวอย่างเช่น ฅวิลลิตี บุรีกุล และคณะ (2551) ให้ความหมายความว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการ ซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทางทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เป็นการสร้างฉันทามติและทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน “กรณีที่น่าจะรุนแรง” ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมและช่วยให้ทราบความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน รวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชนซึ่งเป็นไปในทางเดียวกัน

อรทัย ก๊กผล (2546) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะและเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ – เรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ทั้งนี้ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และฅวิลลิตี บุรีกุล (2548) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงทัศนะและมีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเอง นอกจากนี้จะช่วยให้การตัดสินใจของผู้เสนอโครงการหรือรัฐบาลมีความรอบคอบ และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้นแล้ว ยังเป็นการควบคุมการบริหารงานของรัฐบาลให้มีความโปร่งใส (Transparency) ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน (Responsiveness) และมีความรับผิดชอบหรือสามารถตอบคำถามของประชาชน (Accountability) ได้อีกด้วย ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วย

ในปัจจุบันการทุจริตมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการที่ซับซ้อนขึ้น ซึ่งอาศัยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสอดส่องดูแลหรือเฝ้าระวัง เพื่อป้องกันหรือป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริตได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ ดังนั้น เครือข่ายภาคประชาสังคมจึงมีส่วนสำคัญที่จะร่วมผลักดันการดำเนินงานด้านป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานจึงมีการมอบสิ่งจูงใจ หรือสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อดึงดูดให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานร่วมกับหน่วยงานของตน ดังนั้น เพื่อเป็นการจูงใจให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวังการทุจริตเชิงรุก และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริต รวมทั้งเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านเครือข่าย

ให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเครือข่ายฯ และบริบทของสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งต้องการให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวังการทุจริตเชิงรุกในพื้นที่ชุมชนของตน ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ท. จึงดำเนินการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ เพื่อให้สามารถจัดหาทรัพยากรและให้บริการได้ตรงกับความต้องการให้มีประสิทธิภาพสอดรับกับสถานการณ์การทุจริตของประเทศ โดยเมื่อเครือข่ายภาคประชาสังคมเกิดความเข้มแข็งและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญของภาครัฐในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ซึ่งจะทำการป้องกันการทุจริตตรงกับสภาพปัญหาและสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างแท้จริง อันจะทำให้ระดับการทุจริตของประเทศไทยลดลงอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ
3. เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาอุปสรรคของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการต่อต้านการทุจริต
4. เพื่อพัฒนาเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการต่อต้านการทุจริตให้เป็นกลไกสำคัญในการต่อต้านการทุจริต

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษาเฉพาะเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งส่วนกลางและเขตพื้นที่ (ปปท. เขต 1 – 9)
2. ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการต่อต้านการทุจริต เฉพาะผู้ที่เป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการต่อต้านการทุจริตเดิม (เครือข่ายเก่า) ของสำนักงาน ป.ป.ท. ตามกรอบแนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
 - 2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์
 - 2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล
3. ศึกษาถึงความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ตามกรอบแนวคิดความต้องการฯ 2 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ด้านค่าตอบแทน
 - 3.2 ด้านสวัสดิการ

1.4 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

1. **เครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต** หมายถึง ประชาชน บุคคล และกลุ่มบุคคล ที่มีแนวคิด ทศนคติ วัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งนี้ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สร้างเอกลักษณ์ หรือร่วมกันในการรักษาผลประโยชน์ของสังคมที่เกี่ยวกับเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2. **การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต** หมายถึง กระบวนการที่เครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล และร่วมประเมินผลหรือติดตามแก้ไขการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะผู้ที่เป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตเดิม (เครือข่ายเก่า) ของสำนักงาน ป.ป.ท. ตามกรอบแนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 **ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดและการจัดลำดับการคัดเลือกความสำคัญของกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.2 **ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การดำเนินงานตามแผนหรือนโยบาย และการให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.3 **ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์** หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือผลที่เกิดขึ้นกับชุมชนจากการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.4 **ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล** หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานในกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้กิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ชุมชน

3. **ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต** หมายถึง ความต้องการของประชาชน บุคคล และกลุ่มบุคคลที่มีแนวคิด ทศนคติ วัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ตามกรอบแนวคิดความต้องการฯ 2 ด้าน ดังนี้

3.1 **ด้านค่าตอบแทน** หมายถึง การได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินที่เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าเบี้ยประชุม ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และพาหนะในการเดินทางไปราชการหรือมาร่วมกิจกรรมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

3.2 **ด้านสวัสดิการ** หมายถึง การได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยให้เครือข่ายฯ มีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายขึ้น ประกอบด้วย การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล และประกันอุบัติเหตุจากสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน การจ่ายเงินพิเศษกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายฯ ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายฯ และสำนักงาน ป.ป.ท.

4. **เครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริต** หมายถึง ประชาชน บุคคล และกลุ่มบุคคลที่มีแนวคิด ทศนคติ วัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ในการร่วมกันตรวจสอบ เฝ้าระวัง และต่อต้านการทุจริต เพื่อเป็นการป้องกันหรือป้องปรามสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพทุติมิชอบในภาครัฐ

5. การพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ หมายถึง การพัฒนา ยกระดับ ประชาชน บุคคล และกลุ่มบุคคลที่มีแนวคิด ทักษะ ทัศนคติ วัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงาน ด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือองค์ประกอบ ของการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริต

1.5 สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็น เครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาคาดว่าประโยชน์ที่จะได้รับมีดังนี้ คือ

1. ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานด้านเครือข่ายให้สอดคล้องกับความต้องการ ที่แท้จริงของเครือข่ายและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

3. สำนักงาน ป.ป.ท. สามารถนำรายงานผลการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อต้านการทุจริตไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายฯ เพื่อสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายฯ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริตในภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมในประเทศไทยให้มีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ” ผู้ศึกษาได้แบ่งเนื้อหาของบทนี้ออกเป็น 5 ส่วน คือ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

คำว่า “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายที่มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความเข้าใจแนวคิด หลักการ และกระบวนการในการอธิบาย ซึ่งสามารถรวบรวมได้ดังนี้

องค์การอนามัยโลกและกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (WHO/UNICEF) (อ้างถึงในชัยณรงค์ เหลืองวิสัย, 2549 : 29) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่กลุ่มของประชาชนก่อให้เกิดการรวมตัวที่สามารถกระทำการตัดสินใจใช้ทรัพยากร และมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่กระทำในกลุ่ม

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2546 : 198) ได้สรุปความหมายของ การมีส่วนร่วม ว่ามี 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากร และเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมในนัยทางการเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การส่งเสริมสิทธิ และพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา

(2) การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐมาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลัก โดยกระจายอำนาจในการวางแผนจากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาคเพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจต่อการจัดการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยประชาชนสามารถตรวจสอบได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจ (empowerment) ในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่เท่าเทียมกันของชายและหญิงในการดำเนินงานพัฒนาด้วย

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 4) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

สิริพัฒน์ ลาภจิตร (2550 : 26) อธิบายว่า การมีส่วนร่วม (participation) เป็นกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์กร ในการดำเนินกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามี

ส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมการดำเนินการและร่วมรับผลประโยชน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่ม และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ความรู้สึก ร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

คุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ (2535 : 7) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชน ว่าเป็นการให้โอกาสประชาชนเข้าร่วมดำเนินงานตั้งแต่กระบวนการเบื้องต้นจนถึงกระบวนการสิ้นสุด โดยที่การเข้าร่วมอาจร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือครบวงจรก็ได้ การเข้าร่วมมีทั้งรายบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน การรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุป คือ การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรภาคประชาชน เข้ามาร่วมกันดำเนินงานกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการรับรู้ในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การคิด การตัดสินใจ การกำหนดแนวทาง การวางแผน การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลของกิจกรรมนั้น ๆ โดยคนที่เข้ามาร่วมนั้น ต่างได้รับผลของการดำเนินการโดยเฉพาะการได้รับประโยชน์ร่วมกัน

2.1.2 รูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วม

รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการนำเสนอไว้หลากหลาย ดังนี้

United Nation (อ้างถึงใน สิริพัฒน์ ลาภจิตร, 2550 : 31) ได้จำแนกตามลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง (spontaneous) ซึ่งโดยการอาสาสมัคร หรือการรวมตัวกันเอง เพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยเป็นการกระทำที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งเป็นรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย

2) การมีส่วนร่วมแบบชักนำ (induced) ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นรูปแบบทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา

3) การมีส่วนร่วมแบบบังคับ (coercive) เป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้ผลในระยะยาว และมักจะมีผลเสียตรงที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในที่สุด

องค์การอนามัยโลก (อ้างถึงใน อนงค์ พัฒนจักร, 2535 : 42) กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1) การวางแผน (planning) ประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการประเมินผลและการตัดสินใจ

2) การดำเนินกิจกรรม (implementation) ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการและการบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร การควบคุมการเงินและบริหาร

3) การใช้ประโยชน์ (utilization) ประชาชนมีความสามารถนำเอากิจกรรมมาใช้ประโยชน์ได้ เป็นการเพิ่มระดับการพึ่งพาตัวเองและการควบคุมทางสังคม

4) การได้รับผลประโยชน์ (obtaining benefits) ประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่ากัน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 3) ได้จำแนกลักษณะร่วมของการมีส่วนร่วมได้ 4 ประการ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปได้รับอำนาจที่จะคิดจะทำมากขึ้น ไม่ว่าจะเรื่องการเมืองหรืออำนาจในการตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ

2) การมีส่วนร่วม หมายถึง ต้องร่วมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค เท่าเทียมกัน และควรมีส่วนร่วมด้วยอย่างแท้จริง เข้มแข็ง (active) มิใช่ร่วมอย่างผิวเผินเฉื่อยชา (passive)

3) การมีส่วนร่วม หมายถึง ต้องร่วมตั้งแต่ขั้นแรกของกระบวนการ จนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ (entire development process)

4) การมีส่วนร่วมมักเป็นเรื่องที่ผู้ด้อยโอกาสขอแบ่งอำนาจ จากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า เพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตตนให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ยังจำแนกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (อ้างถึงในสิริพัฒน์ ลากิจิตร, 2550 : 30)

1) การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (marginal participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่เท่าเทียมกัน กล่าวคือ ฝ่ายหนึ่งรู้สึกด้อยอำนาจกว่า มีทรัพยากรหรือความรู้ด้อยกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น

2) การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (partial participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกำหนดนโยบายของรัฐ โดยไม่รู้จักความต้องการของประชาชน ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นเพียงประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น

3) การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ (full participation) เป็นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาด้วยความเท่าเทียมกันทุกฝ่าย จัดเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริงของประชาชนตามแนวความคิดและหลักการพัฒนาชุมชน เมื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้จะสนับสนุน และส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประพันธ์ วรรณบวร (2543 : 42) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนว่าการมีส่วนร่วมที่ดำเนินการอยู่โดยทั่วไป สามารถสรุปได้ 5 รูปแบบ คือ

1) การรับรู้ข่าวสาร (public information) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การได้รับแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2) การปรึกษาหารือ (public consultation) เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่างผู้ดำเนินโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบเพื่อที่จะรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติมหรือประกอบการจัดทำรายงาน การศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การปรึกษาหารือยังเป็นอีกช่องทางหนึ่ง ในการกระจายข้อมูลข่าวสารไปยังประชาชนทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงการและกิจกรรมมากขึ้น เพื่อให้มีข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบทางเลือกในการตัดสินใจ

3) การประชุมรับฟังความคิดเห็น (public meeting) การประชุมรับฟังความคิดเห็นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม และผู้มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้น ได้ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ และค้นหาเหตุผลที่จะดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่นั้นหรือไม่ การประชุมรับฟังความคิดเห็นมีหลายรูปแบบ ดังนี้

(1) การประชุมในระดับชุมชน (community meeting) การประชุมลักษณะนี้ ต้องจัดขึ้นในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการโดยเจ้าของโครงการหรือกิจกรรมต้องส่งตัวแทนเข้าร่วม เพื่ออธิบาย

ให้ที่ประชุมทราบถึงลักษณะโครงการและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและตอบข้อคำถาม การประชุมในระดับนี้อาจจะจัดในระดับที่กว้างขึ้นได้ เพื่อรวมหลาย ๆ ชุมชนในคราวเดียวกันในกรณีที่มีหลายชุมชนได้รับผลกระทบ

(2) การประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการ (technical hearing) สำหรับโครงการที่มีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการ จำเป็นจะต้องมีการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายซักถาม และให้ความเห็นต่อโครงการประชุม อาจจัดในที่สาธารณะทั่วไป ผลการประชุมจะต้องนำเสนอต่อสาธารณะ และผู้เข้าร่วมประชุมต้องได้รับทราบผลดังกล่าวด้วย

(3) การประชาพิจารณ์ (public hearing) เป็นการประชุมที่มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนมากขึ้น เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผยที่ไม่มีการปิดบัง ทั้งฝ่ายเจ้าของโครงการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากโครงการ และคณะกรรมการจัดการประชุมจะต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน ซึ่งมาจากการร่วมกันกำหนดขึ้น ทั้งนี้ รูปแบบการประชุมไม่ควรจะเป็นทางการมากนัก และไม่เกี่ยวข้องกับนัยของกฎหมายมาก การจัดประชุมจึงอาจจัดในหลายวันและไม่จำเป็นจะต้องจัดเพียงครั้งเดียวหรือสถานที่เดียวตลอดไป

4) การร่วมในการตัดสินใจ (decision making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งในทางปฏิบัติที่จะให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในประเด็นปัญหาเหล่านั้นไม่สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ อาจจะต้องดำเนินการให้ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ เลือกตัวแทนของคนเข้าไปนั่งในคณะกรรมการใด คณะหนึ่งที่มีอำนาจตัดสินใจ ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทนประชาชนในพื้นที่มีบทบาทขึ้นำการตัดสินใจได้

5) การใช้กลไกทางกฎหมาย รูปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรง แต่เป็นลักษณะของการเรียกร้องและป้องกันสิทธิของตนจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่คิดว่าควรจะได้รับ ในรัฐธรรมนูญได้ให้หลักการเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในหลายมาตรา ซึ่งประชาชนสามารถใช้สิทธิของตนตามรัฐธรรมนูญทั้งในรูปของปัจเจก และในรูปขององค์กรตามที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่บัญญัติขึ้น

2.1.3 ระดับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาอาจแบ่งตามระดับปริมาณของการมีส่วนร่วมได้เป็น 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน และการมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Fagence, อ้างถึงใน สิริพัฒน์ ลากิจิตร, 2550 : 33)

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (passive participation) หรือการมีส่วนร่วมเทียม (pseudo participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่คนในชุมชนไม่มีอำนาจใด ๆ ในการตัดสินใจแต่กระทำตาม การตัดสินใจของผู้อื่น (manipulation) เช่น หน่วยงานภาครัฐหรือผู้นำ เป็นต้น กิจกรรมสำคัญในการมีส่วนร่วมระดับนี้ คือ การชี้แจง (therapy) ให้เข้าใจ

ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน (partial participation) หรือการมีส่วนร่วมในพิธีกรรม (tokenism participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมในส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น กิจกรรมสำคัญในระดับนี้ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่คนในชุมชน (informing) การปรึกษาหารือกัน (consultation) และการให้แสดงความคิดเห็น (placation) แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (genuine participation) หรือการมีส่วนร่วมที่อำนาจเป็นของประชาชน (citizen power) เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่รับฟังความคิดเห็นของประชาชนให้ความสำคัญต่อประชาชนในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนของการพัฒนา ให้อำนาจในการตัดสินใจเป็นของประชาชน ซึ่งอาจจะผ่านตัวแทน (delegated poser) หรือประชาชนโดยตรง (citizen control) อันเป็นการมีส่วนร่วมในระดับ

สูงสุด และมีความสำคัญอย่างมากต่อการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน และการดำเนินงานพัฒนาชุมชนโดยระดับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้ง 3 ระดับ สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้ง 3 ระดับ
ที่มา : Fagence อ่างใน สิริพัฒน์ ลาภจิตร, 2550 : 33

ขณะที่นนท์ กอแก้วทองดี (อ่างใน นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547 : 18) ได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วม เป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ประชาชนไม่มีส่วนร่วม ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมปานกลาง และระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมมาก โดยอธิบายได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ระดับการมีส่วนร่วม	ขั้นตอนการมีส่วนร่วม
ประชาชนมีส่วนร่วมมาก	8) ประชาชนคือผู้กำหนดสิ่งที่ต้องการ และร่วมกันจัดการ 7) ประชาชนได้ควบคุมบางส่วน 6) ประชาชน และรัฐมีส่วนร่วมเท่ากัน
ประชาชนมีส่วนร่วมปานกลาง	5) รัฐให้ประชาชนเข้าร่วมได้บางส่วน เช่น เป็นที่ปรึกษา เข้าเป็นกรรมการ 4) ประชาชนได้รับการปรึกษา
ประชาชนไม่มีส่วนร่วม	3) รัฐบอกให้ทราบว่า “มีอะไรบ้าง” 2) รัฐคือผู้จัดการให้ 1) รัฐคือผู้กำหนด

ที่มา : นนท์ กอแก้วทองดี อ่างใน นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547 : 18

จากการแบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ 8 ขั้นตอนนี้ไม่ได้หมายความว่า ทุกคนควรจะต้อง กำหนดสิ่งที่ต้องการและร่วมกันจัดการเอง แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสม เพราะแม้โดยทั่วไปการมีส่วนร่วม จะเป็นเรื่องดี แต่หลายกรณีก็ต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป อีกทั้งการมีส่วนร่วมที่ดีต้องการผู้ชำนาญการ และ ทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างมากด้วยเช่นกัน

ในประเด็นเดียวกันระดับการมีส่วนร่วม โดยจำแนกตามหลักการทั่วไป ซึ่งการมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับว่าจะมีส่วนร่วมในเรื่องประเภทใด หรือขั้นตอนใด อาจแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลของตน ครอบครัว และชุมชน
- 2) การมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (co-decision) โดยเฉพาะเกี่ยวกับโครงการที่ตนจะมีส่วนได้เสียด้วย

โดยแบ่งเป็น 3 กรณี แล้วแต่กิจกรรมนั้นตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี้

(1) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ เช่น ก่อนเริ่มทำโครงการจะตัดสินใจว่าโครงการควรทำขนาดใด ทำกิจกรรมอะไรบ้าง เป็นต้น

(2) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ เช่น เมื่อเป็นหุ้นส่วนที่เท่าเทียมกันและจะตัดสินใจว่าจะเริ่มโครงการนั้นหรือไม่

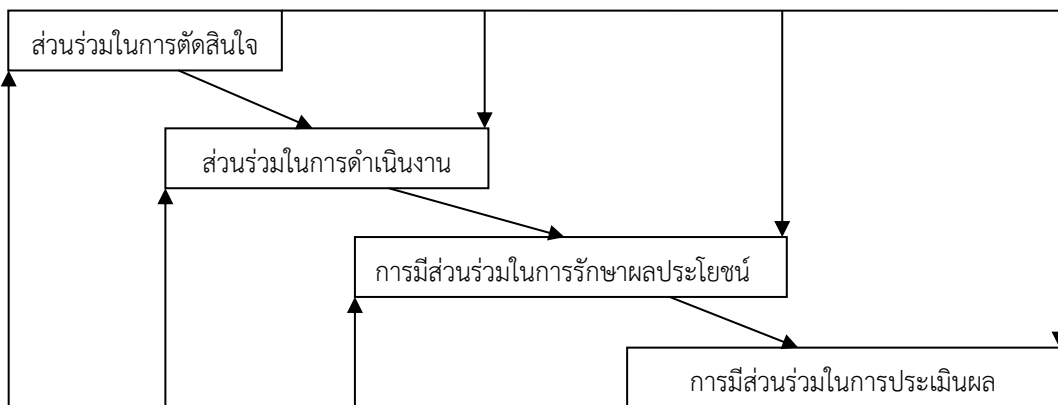
(3) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ

- 4) การมีส่วนร่วมทำ คือ ร่วมในขั้นตอนการดำเนินงาน
- 5) การมีส่วนร่วมสนับสนุน คือ ไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่ร่วมช่วยเหลือ

นอกจากนี้ ในประเด็นเดียวกัน Cohen และ Uphoff (อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล, 2548 : 8) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making)
- 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (implementation)
- 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefit)
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

ระดับของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff อธิบายได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงวงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff
ที่มา : Cohen และ Uphoff อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล, 2548 : 8

วิธีการแบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแบ่งได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความละเอียดของการแบ่งเป็นสำคัญ การแบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแบ่งได้จากระดับต่ำสุดไปหาระดับสูงสุดออกเป็น 7 ระดับ และจำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละระดับจะเป็นปฏิภาคกับระดับของการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ถ้าระดับการมีส่วนร่วมต่ำ จำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมจะมาก

และยิ่งระดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นเพียงใด จำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมก็จะลดลงตามลำดับ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน เรียงลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่

1) ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ แต่ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ วิธีการให้ข้อมูลอาจจะกระทำได้หลายวิธี เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันมิให้รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจดุลยพินิจในการให้ หรือไม่ให้ข้อมูลดังกล่าวแก่ประชาชน จึงควรมีข้อกำหนดให้รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องกระทำและกระทำอย่างทั่วถึงด้วย

2) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่าง ๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง เป็นต้น

3) ระดับการปรึกษาหารือ เป็นระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สูงกว่าการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นการเจรจากันอย่างเป็นทางการระหว่างผู้วางแผนโครงการและประชาชน เพื่อประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นหรือข้อสงสัยต่าง ๆ

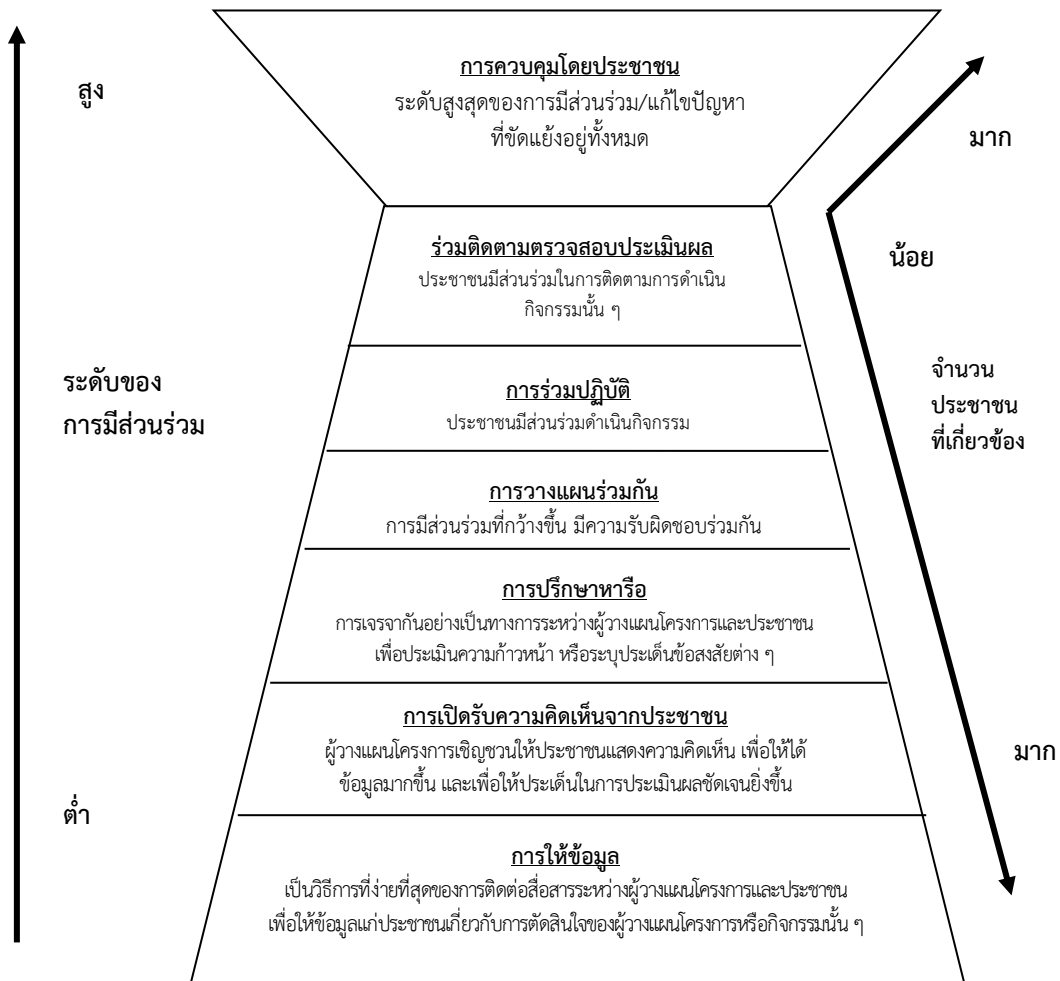
4) ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการวางแผนเตรียมโครงการ และผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ เหมาะสมที่จะใช้สำหรับการพิจารณาประเด็นที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการใช้อนุญาตตุลาการเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน

5) ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับขั้นที่สูงถัดไปจากระดับการวางแผนร่วมกัน คือเป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการกับประชาชนร่วมกันดำเนินโครงการ เป็นขั้นการนำโครงการไปปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6) ร่วมติดตามตรวจสอบ ประเมินผล เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่มีผู้เข้าร่วมน้อย แต่มีประโยชน์ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบสามารถคอยติดตามการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ได้ รูปแบบของการติดตามตรวจสอบหรือประเมินผลอาจอยู่ในรูปแบบของการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลที่มาจากหลายฝ่าย การสอบถามประชาชน โดยการทำการสำรวจเพื่อให้ประชาชนประเมิน เป็นต้น

7) ระดับการควบคุมโดยประชาชน เป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วมโดยประชาชน เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลงประชามติ เป็นต้น ข้อสังเกตเกี่ยวกับการลงประชามติ มี 2 ประการ คือ ประการแรก การลงประชามติจะสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนได้ดีเพียงใด อย่างน้อยขึ้นอยู่กับความชัดเจนของประเด็นที่จะลงประชามติ และการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของประเด็นดังกล่าวให้ประชาชนเข้าใจอย่างสมบูรณ์และทั่วถึงเพียงใด และประการที่สอง ในประเทศที่มีการพัฒนาทางการเมืองแล้ว ผลของการลงประชามติจะมีผลบังคับให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตาม แต่สำหรับกรณีของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญนั้น ผลของประชามติเป็นเพียงข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาลเท่านั้น ไม่มีผลบังคับให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตามแต่อย่างใด

ระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ความแตกต่าง และเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในแต่ละระดับ อธิบายได้ดังภาพที่ 3 (ถวิลวดี บุรีกุล, 2548 : 14)



ภาพที่ 3 แสดงระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

ที่มา : ถวิลวดี บุรีกุล, 2548 : 14

นอกจากนี้ ณรงค์ มหรรณพ และดุสิต เวชกิจ (อ้างถึงใน จำเนียร โกมลวานิช, 2553 : 35) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อองค์กรประชาชนในท้องถิ่น 7 ระดับ จากน้อยไปหามาก ดังนี้

ระดับที่ 1 ไม่มีส่วนร่วมเลย ประชาชนเข้ามาร่วมโครงการเพราะถูกบังคับ

ระดับที่ 2 มีส่วนร่วมน้อยมาก ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยการถูกล่อใจด้วยผลประโยชน์

บางอย่าง

ระดับที่ 3 มีส่วนร่วมน้อย ประชาชนจะถูกชักชวนให้ความร่วมมือเพราะการโฆษณา การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งพยายามชี้ให้เห็นถึงความดีของโครงการให้ประชาชนหลงเชื่อ จนให้ความร่วมมือ

ระดับที่ 4 มีส่วนร่วมปานกลาง ประชาชนจะถูกเรียกประชุมแล้วสอบถาม หรือสัมภาษณ์ว่ามี ปัญหาความต้องการอะไร ทางราชการจะเป็นผู้หาทางแก้ไขและวางแผนการปฏิบัติให้

ระดับที่ 5 มีส่วนร่วมค่อนข้างสูง ประชาชนเริ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินงานบ้าง แต่การตัดสินใจยังเป็นส่วนของราชการ

ระดับที่ 6 มีส่วนร่วมสูง ประชาชนมีโอกาสในการให้คำปรึกษาหารืออย่างใกล้ชิด มีโอกาส ในการตัดสินใจปัญหา และหาทางแก้ไขด้วยตนเอง จนกระทั่งมีสิทธิเสนอโครงการและเข้าร่วมปฏิบัติด้วย

ระดับที่ 7 มีส่วนร่วมในอุดมคติ ประชาชนจะเป็นหลักสำคัญของการตัดสินใจในทุกเรื่อง ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินโครงการ

กล่าวโดยสรุป คือ ระดับของการมีส่วนร่วม สามารถจำแนกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับจะให้ความสำคัญกับรายละเอียดของกิจกรรมที่อยู่ในขั้นตอนของการมีส่วนร่วมอย่างไร แต่หากจะแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน สามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ คือ การที่คนส่วนใหญ่ไม่มีอำนาจใด ๆ ในการตัดสินใจ หรือออกความคิดเห็น เป็นเพียงการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ถูกตั้งขึ้นไว้แล้ว 2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของทั้งกระบวนการ แต่ยังไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง และ 3) การมีส่วนร่วมที่แท้จริง คือ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในทุก ๆ กิจกรรมของกระบวนการ สามารถออกความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เสมือนทุกคนเป็นเจ้าของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ร่วมกัน

2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 188) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า ในการดำเนินงานพัฒนาหรือกิจกรรมโครงการใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน มีหลายประการทั้งด้านปัจจัยตัวบุคคล องค์กร และชุมชน ดังนั้นภาครัฐจำเป็นต้องคำนึงถึงการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดการพัฒนาที่ดี และเกิดผลดีต่อชุมชน

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมเกิดจากความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือบุคคลและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจบีบบังคับที่เกิดจากคนที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำให้เกิดการบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่าง ๆ

ปรัชญา เวสารัชช์ (อ้างใน สิริพัฒน์ ลาภจิตร, 2550 : 38) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และความปลอดภัย

2) ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้นำ

3) ปัจจัยที่เป็นรางวัลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนแรงงาน เงินปันผลจากสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

4) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังในประโยชน์ส่วนรวม ความรู้สึกเกรงใจ ไม่กล้าปฏิเสธเมื่อถูกชักชวนหรือความรู้สึกว่าเป็นพันธะที่ต้องเข้าร่วมเพื่อให้เกิดความสามัคคี

ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน จำเนียร โกมลวานิช, 2553 : 37) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานมี 3 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น

2) ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงานผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

จากแนวความคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวโดยสรุปคือ สิ่งต่าง ๆ สามารถมีผลต่อการมีส่วนร่วมได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ

ประกอบด้วยอะไรบ้าง และมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยผู้ศึกษาได้สรุปโดยอาศัยแนวคิดของ ปรัชญา เวสารัชช ซึ่งได้พิจารณาว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ คือ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ซึ่งในแต่ละสังคมก็จะมี ความแตกต่างกันไป มีประเด็นย่อยที่ไม่เหมือนกัน 2) ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น หมายถึง การมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น ๆ เป็นสำคัญ เช่น ผู้นำองค์กร หรือสมาชิกอื่น ๆ 3) ปัจจัยที่เป็นรางวัลตอบแทน คือ การที่คนจะเข้ามามีส่วนร่วมมักจะมองถึงสิ่งตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมดำเนินการ และ 4) ปัจจัยภายในตัวบุคคล คือ สิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ ที่จะเป็ นแรงผลักดันให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ซึ่งแต่ละคนจะแตกต่างกันไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

2.2.1 ความหมายของความต้องการ

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์ (อ้างถึงใน อภิชาติ เฑิดชัยภูมิ, 2546 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึง ลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปประสงค์ให้มีให้เป็นตามธรรมชาติ เช่น ต้องการหายใจ ต้องการ รักและถูกรัก ซึ่งเป็นลักษณะตามธรรมชาติ

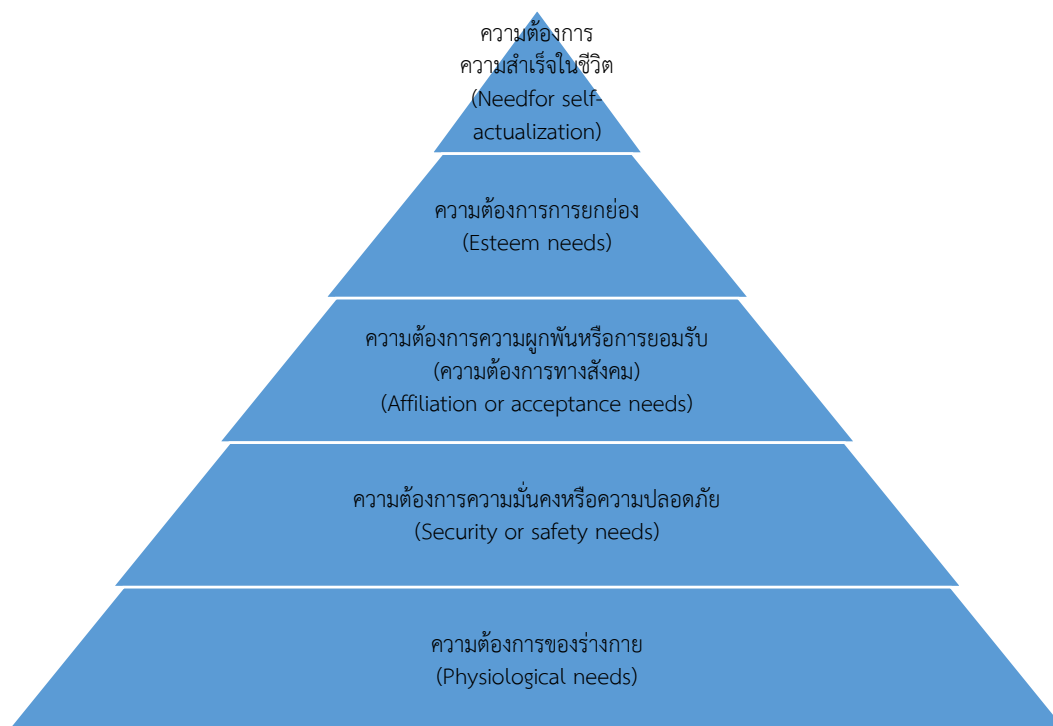
Cannon (อ้างถึงใน อภิชาติ เฑิดชัยภูมิ, 2546 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการของมนุษย์ เกิดจากร่างกายพยายามดิ้นรนเพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดไป หรือขับถ่ายสิ่งที่เกินออกมาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

Munn (อ้างถึงใน อภิชาติ เฑิดชัยภูมิ, 2546 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการทางกายภาพ จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในผลักดันให้เกิดความต้องการนั้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งอยู่ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับสถานการณ์ที่ต้องการอยากจะได้ อยากจะเป็นหรือควรจะมี ควรจะเป็น แล้วเกิดการเสาะแสวงหา เพื่อขจัดความอยาก ความต้องการนั้น และความต้องการจะเป็นแรงจูงใจให้เกิด การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคคล

2.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierachy of needs) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้น ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 311

1. **ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs)** เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. **ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs)** ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่เป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. **ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs)** เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. **ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)** ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. **ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization)** มาสโลว์ค้ำนึ่งว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการบุคคลโดยองค์การสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 5

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนอง ความต้องการบุคลากรโดยองค์การ	
ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)	
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Self-esteem) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)	
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)	
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) เสถียรภาพ (Stability)	ความมั่นคง (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)	
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)	

ภาพที่ 5 แสดงทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 312

คำถามเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Questioning the needs hierarchy)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แสดงในงานวิจัยชิ้นหนึ่ง ซึ่งค้นพบว่ามีหลักฐานที่สนับสนุนทฤษฎีของมาสโลว์น้อย ที่กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับชั้นความต้องการ โดยตั้งข้อสังเกตว่าระดับความต้องการมีเพียง 2 ระดับ คือ (1) ความต้องการด้านร่างกาย และ (2) ความต้องการด้านอื่น ซึ่งความต้องการด้านอื่นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น ผู้วิจัยพบว่าในระดับที่สูงขึ้น จุดแข็งของความต้องการจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล บางคนมีความต้องการด้านสังคมสูงและมีความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตมาก

2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ โดย Alderfer ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. **ความต้องการในการอยู่รอด [Existence needs (E)]** เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัย

2. **ความต้องการความสัมพันธ์ [Related needs (R)]** มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์รวมกับความต้องการปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น โดยพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ เช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกัน จะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) นอกจากนี้ Alderfer ยังค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกรับรู้สร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของการถดถอย-ตั้งเครียด (Frustration-regression principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความตั้งเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นหรือไม่

2.2.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ (1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) (2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (2) ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย ดังภาพที่ 6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfiers) การเสนอสุขอนามัย ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดที่เสนอของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น



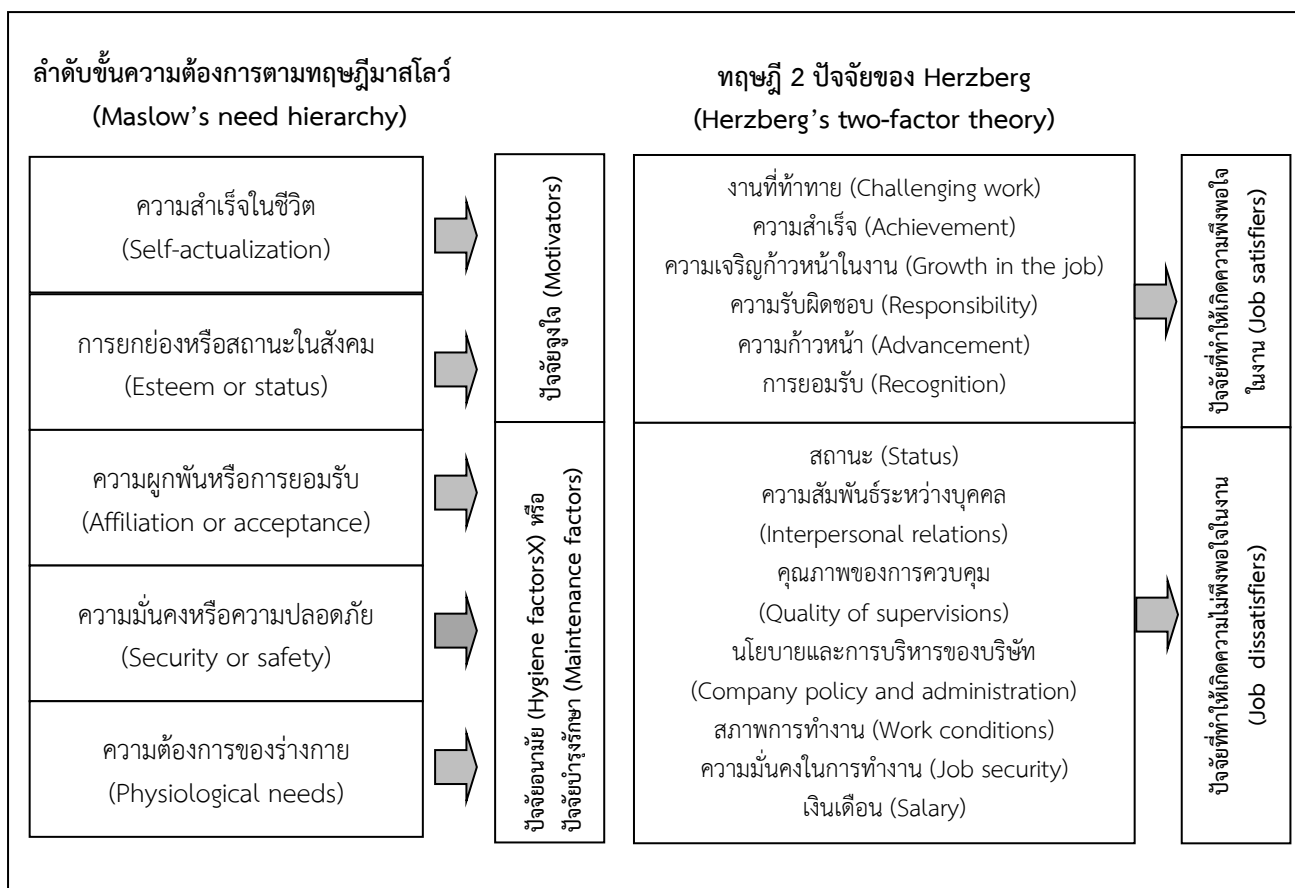
ภาพที่ 6 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) ที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ (2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 314

จากภาพที่ 6 จะเห็นว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ **กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers)** เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Job context factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีการจูงใจจะมีความสมเหตุสมผล ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจในการยกระดับลักษณะงานควบคู่กันไปด้วย

สำหรับทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์กันได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow และ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 315

2.2.5 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์โดยมุ่งที่ความปรารถนาเพื่อ (1) ความสำเร็จ (Achievement) (2) อำนาจ (Power) (3) ความผูกพัน (Affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลจากประสบการณ์ของชีวิต (Ceto, 2000 :555) หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ดังนั้น ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for achievement) จึงเป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด

ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น ส่วนความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น

ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจอยู่บนความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) ความต้องการผูกพัน (2) ความต้องการอำนาจ (3) ความต้องการความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการขั้นสูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะ

รักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง และพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) McClelland และทีมผู้วิจัย ได้พบว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอน และชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการบ่อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการของ McClelland สำหรับผู้บริหาร (How McClelland's approach applies to managers) ในการวิจัยของ McClelland ผู้ประกอบการควรเริ่มต้นและพัฒนาธุรกิจที่แสดงความสำเร็จในความต้องการระดับสูงและมีสิ่งกระตุ้นด้านอำนาจ ส่วนผู้บริหารจะแสดงความต้องการความสำเร็จสูง แต่ต้องการอำนาจหน้าที่และความรักความผูกพันต่ำ

นอกจากนี้ McClelland ยังพบรูปแบบการมุ่งใจความสำเร็จที่ชัดเจนที่สุดในบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งประธานบริษัทมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จสูงมาก ในขณะที่พบว่าบริษัทขนาดใหญ่ผู้บริหารระดับสูงจะมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จในระดับปานกลางและมีความต้องการในด้านความมีอำนาจและความผูกพันสูง ส่วนผู้บริหารในระดับกลางและระดับสูงจะมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จสูงกว่าประธานบริษัท

2.2.6 การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการในด้านการบริหารจัดการ

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการในด้านการบริหารจัดการ (Managerial implications of need theories) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland โดยมุ่งที่ขอบเขตและชนิดของความต้องการที่สามารถกระตุ้นบุคคล ดังภาพที่ 8 หลักการลดขีดความตึงเครียด (Frustration-regression principle) ซึ่ง Alderfer ใช้ในทฤษฎี ERG และ Herzberg ใช้ความแตกต่างระหว่างปัจจัยอนามัย (Hygiene-factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivators) จะระบุว่าถ้าบุคคลไม่สามารถสนองตอบความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะพึงพอใจในระดับต่ำลงมาในลักษณะเป็นรูปธรรม ผลลัพธ์ คือ องค์กรจะสูญเสียผลประโยชน์ด้านความคิดสร้างสรรค์และไหวพริบปฏิภาณของบุคคล ซึ่งทำให้เป็นอันตรายต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎี ERG และทฤษฎีความต้องการและปรารถนาได้กล่าวถึงความสลับซับซ้อนของการจูงใจมนุษย์ว่า ความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล นอกจากนี้ งานของ McClelland และแนวคิดที่ว่าความต้องการที่มีการแสวงหา มีความเป็นไปได้ว่าความต้องการอาจจะเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยการฝึกอบรม ซึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อองค์การ การปฏิบัติงานและการแข่งขันระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีความต้องการไม่เพียงพอที่จะสำรวจว่าแต่ละบุคคลมีการตัดสินใจอย่างไร

ลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs)	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)	ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา ของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)	3. ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)	2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors) หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers)	3. ความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต (Need for achievement)
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)			2. ความต้องการอำนาจ (Need for power)
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)	2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs)	1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factors) หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfiers)	1. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)			
1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs)	1. ความต้องการความคงอยู่ (Existence needs)		

ภาพที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการ 4 ทฤษฎี คือ (1) ลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (2) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) (3) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (4) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory)

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 317

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

2.3.1 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นผลตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เป็นงานที่มีความสำคัญต่อทุกหน่วยงาน ถือว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นทุกหน่วยงานของทางราชการจึงพยายามจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนมากที่สุด เพราะเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชนในระดับเดียวกันแล้ว การทำงานในภาคเอกชนจะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งถ้าปล่อยให้ช่องว่างนี้ห่างกันมากเกินไป ก็จะทำให้เกิดภาวะสมองไหล คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในภาครัฐลาออกไปทำงานในภาคเอกชนหมด หรือผู้ที่จบการศึกษาใหม่ มีความรู้ความสามารถสูงสมัครเข้าทำงานในภาคเอกชนหมด ในภาครัฐก็จะขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน หรือก็มีแต่คุณภาพต่ำ ทำให้ประเทศชาติไม่พัฒนาเท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าไปได้ ข้าราชการเป็นกลไกหลักและเป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการบริหารประเทศ หากเครื่องมือหรือกลไกหลักขาดประสิทธิภาพ ก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีความตั้งใจเพียงใดก็ตาม ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งให้ผู้มีความรู้ความสามารถอยู่ในภาครัฐต่อไปก็คือ “การสวัสดิการ” ที่ดีนั่นเอง ถึงแม้ในภาพรวมแล้วจะสู้ภาคเอกชนไม่ได้แต่ถ้ามีความใกล้เคียงไม่ต่างกันมากนัก ก็จะสามารถรักษา บุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ได้ เพราะในส่วนของข้าราชการยังมีสิ่งอื่นชดเชยให้อีก คือ ความมั่นคงในอาชีพและความมีเกียรติในสังคม

โดยทั่วไป “สวัสดิการ” เป็นที่รู้จักกันคำภาษาอังกฤษว่า “Welfare” หากแต่ในวงการธุรกิจ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มักจะนิยมใช้คำว่า “Fringe Service” อย่างไรก็ตาม คำภาษาไทยที่นิยมใช้และรัดกุมดี ก็มักเรียกว่าสวัสดิการ ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

दनัย บุนนาค และคณะ (2528) สวัสดิการในราชการไทย หมายถึง สิ่งซึ่งทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทั้งที่เป็นเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือในการครองชีพ หรือเพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติจะจัดเพื่อให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทุกคนหรือให้คนส่วนใหญ่ได้รับ

เดล (Dale, 1971 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมดลย์, 2536, หน้า 38) สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติ เพื่อให้เป็นการช่วยเหลือในเรื่องการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการออกจากหน่วยงาน โดยการลาออกหรือไล่ออกโดยกะทันหัน หรือการพ้นจากองค์การ โดยการเกษียณอายุหรืออาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายบางอย่าง เช่น การลาหยุดพักผ่อนแต่ได้รับเงินเดือนตามปกติ การจัดสถานที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าทำงาน

เฟรนด์เลอร์ (Friendlender, 1976 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมดลย์, 2536, หน้า 38) อธิบายว่า สวัสดิการสังคมเป็นระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์ และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดบริการต่างๆ เป็นไปสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสภาวะที่เคยยากลำบากไปสู่ที่คาดหวังว่าน่าจะดีกว่า รวมไปถึงอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

เพอสัน (Person, 1968 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสีละสิน, 2541) สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้างในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัทและความสุขทางใจของพนักงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรมโดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมาย กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติ ในอุตสาหกรรมหรือสภาพของตลาดแรงงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน (2535) การจัดสวัสดิการทั้งรัฐจัดให้และนอกเหนือจากรัฐจัดให้ควรมีการปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ พบว่า

1. ค่าตอบแทนในส่วนของเงินเดือน ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนที่สำคัญของข้าราชการควรมีการประสานข้อมูล เพื่อให้เกิดมาตรฐานที่จะไม่ทำให้ค่าตอบแทนภาครัฐและภาคเอกชนแตกต่างกันนัก โดยทั้งนี้รัฐต้องควบคุมด้านการผลิตให้การสนองตอบมีความสมดุลกับความต้องการมากที่สุด อีกทั้งต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางภาวะเศรษฐกิจ รายได้ประชาชาติและดัชนีค่าครองชีพ ประกอบด้วย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความจำเป็นในการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ทั้งนี้เพราะเมื่อปัจจัยเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปบัญชีเงินเดือนก็ควรมีการปรับปรุงตามด้วยเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาค่าตอบแทนภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนย่อมมีความคล่องตัวแตกต่างกัน โดยรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนนั้น ย่อมมีความคล่องตัวมากกว่าเพื่อที่จะให้มีความสามารถในการเลี้ยงตนเองได้ ขณะที่ภาครัฐการต่อความจำเป็นที่จะต้องตนเองหรือหากำไรใด ๆ ดังนั้นการจะนำมาตรฐานการให้ตอบแทนของรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนมาใช้กับราชการโดยตรงอาจไม่เหมาะสมทีเดียวนัก ราชการจึงควรกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ บนพื้นฐานความจำเป็นของตนเองจะดีกว่า

2. สวัสดิการที่รัฐจัดให้เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ควรปรับปรุงอัตราเงินเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาลคนไข้ในโรงพยาบาลเอกชนสูงขึ้น และควรเบิกค่ารักษาพยาบาล สำหรับคนไข้นอกโรงพยาบาลได้จำนวนหนึ่งด้วย

3. ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือค่าอาหารทำการนอกเวลามีอัตราที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ จึงควรมีการปรับอัตราใหม่ให้เหมาะสม

4. ค่าที่พักในการเดินทางไปราชการควรให้ข้าราชการระดับล่างและระดับการเบิกจ่ายในลักษณะเหมาจ่ายให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แทนการเบิกได้เท่าที่จ่ายจริง

5. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร รัฐควรขยายการช่วยเหลือการศึกษาแก่ข้าราชการให้สามารถเบิกค่าเล่าเรียนได้ถึงระดับปริญญาตรี โดยอาจกำหนดมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายประกอบด้วย เช่น ระดับปริญญาตรีจะต้องได้เกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.5 และกำหนดระยะเวลาตามหลักสูตรปกติ เป็นต้น

6. ค่าเช่าบ้าน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ซึ่งจะให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพราะการช่วยเหลือค่าเช่าบ้านเท่าที่เป็นอยู่ปัจจุบันยังไม่ทั่วถึงและมีลักษณะเป็นการให้ช่วยเหลือเฉพาะข้าราชการเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยรัฐอาจตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อที่อยู่อาศัยขึ้น และให้ข้าราชการกู้ด้วยอัตราดอกเบี้ยต่ำ

“สวัสดิการสังคม” หมายถึง กิจกรรมทั้งหลายทั้งปวงที่หน่วยงานรัฐบาลหรือหน่วยงานเอกชนจัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อป้องกันขจัดปัดเป่าหรือแก้ปัญหาสังคมต่าง ๆ หรือเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลแต่ละคน กลุ่มชน หรือชุมชนให้ดีขึ้น ในการจัดบริการ หรือกิจกรรมตามนี้ ซึ่งอาจจะให้บริการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง หรือสนับสนุนให้หน่วยงานอื่นจัดขึ้นก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยหลักวิชาและทักษะของนักวิชาชีพหลายสาขาร่วมกัน ดำเนินการ (แบบสหวิชาชีพ) เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักการศาสนา และนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

สวัสดิการสังคม เป็นกิจกรรมที่จัดไว้ได้อย่างมีระเบียบในอันที่จะช่วยเหลือจุนเจือบุคคลและสภาวะแวดล้อมของเขาโดยใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคล กลุ่มชน และชุมชน บรรลุความต้องการจนสามารถแก้ไขปัญหามาปรับตัวให้อยู่ในสังคม ตลอดจนปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ จนทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดีขึ้นกว่าเดิม

วิจิตร ระวังค์ (2534 อ้างถึงใน กิตติพัฒน์ นนทปัทมดลย์, 2536, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง กิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนทุกระดับ จัดให้มีขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้จากหลายสาขา ไม่เฉพาะแต่นักสังคมสงเคราะห์เท่านั้น และยังมีควมหมายรวมถึงมาตรการป้องกันและส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้ดีขึ้นด้วยประการที่สำคัญ สวัสดิการสังคมถือเป็นส่วนหนึ่งของงานพัฒนาสังคม

พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ (2536 อ้างถึงใน วันทนี วาสิกะสิน, 2541, หน้า 1) ผู้สมควรได้รับ “สวัสดิการสังคม” มิได้หมายถึงเฉพาะแค่นายกจนเท่านั้น แต่จะหมายถึง คนที่ไม่ยากจนแต่มีปัญหาความเดือดร้อนด้วย สวัสดิการสังคมต้องเป็นสิ่งที่ให้กับทุกคนที่สมควรจะได้รับ

รีต และโรเบิร์ตสัน (Reid & Robertson, 1965) ให้ความคิดเห็นในหนังสือ ฟริง เบเนฟิต (Fringe Benefit) ไว้ว่า ฟริง เบเนฟิต (Fringe Benefit) ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับทั้งหมดจากนายจ้าง โดยเน้นบนพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างแรงงานและที่ได้เป็นค่าตอบแทนหรือบริการพิเศษอื่น ๆ ในรูปแบบข้อผูกพันต่าง ๆ ที่ได้ตกลงกันไว้ไม่ว่าจะเป็น ค่าแรงวันหยุดจ่ายให้เมื่อหยุดงาน เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน โดยคุณสมบัติของฟริง เบเนฟิต (Fringe Benefit) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เงินค่าตอบแทนทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับ
2. เป็นผลประโยชน์ที่สามารถเลือกได้ว่าจะรับเป็นเงินหรือการได้รับบริการอื่นก็ได้
3. ผลประโยชน์ต้องเป็นสิ่งที่ได้ประโยชน์กับลูกจ้างส่วนใหญ่เกือบทั้งหมด
4. โดยค่าจ้างที่ได้รับจะมากหรือน้อยจะแปรผันไปตามขนาดของงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปความหมายของ “สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระบบการจัดสรรและจัดการบริการสังคมในลักษณะของโครงการ หรือบริการต่าง ๆ ให้กับคนทุกคนในสังคม ภายใต้หลักการสิทธิ ความเท่าเทียมกัน

ความเสมอภาค และความเป็นธรรมทางสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาสังคมโดยรวม รวมทั้งการสร้างระบบความมั่นคงของมนุษย์และสังคมในระยะยาว

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์หรือคาดหวังถึงผลที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการจัดสวัสดิการโดยทั่วไปแล้วสามารถ จำแนกวัตถุประสงค์ขององค์การต่อการจัดสวัสดิการได้อย่างน้อย 5 ประการ (กุลธน ธนาพงศธร, 2529, หน้า 304 – 305 อ้างถึงใน สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์, 2542, หน้า 20) ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึก พึงพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเกื้อกูลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. เพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ในขณะที่เดียวกันสวัสดิการ ที่องค์การหนึ่ง ๆ จัดจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถหันมาสนใจและสมัครเข้ามา ทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

3. เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือหรือความอนุเคราะห์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน การให้สวัสดิการถือว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม นอกจากนี้ถือว่าเป็น การรักษาผลประโยชน์ขององค์การในแง่ป้องกันมิให้องค์การได้รับความกระทบกระเทือนจากการที่ บุคลากรขององค์การประสบปัญหา หรือภาวะกังวลใจจนมีอาจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

4. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับบุคลากรขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับแบ่งปันไม่เท่าเทียมกัน การจัดบริการสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้ สัมพันธภาพระหว่างสองฝ่ายเป็นไปอย่างราบรื่น

5. เพื่อช่วยทำให้การบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะเมื่อ บุคลากรขององค์การได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเกิดศรัทธา ความจงรักภักดีต่อองค์การจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นผลทำให้องค์การนั้น สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 252) มีดังนี้

1. เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตของพนักงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อเป็นสิ่งล่อใจในการจัดการพนักงานเข้าทำงานในหน่วยงาน
6. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อหน่วยงาน
7. เพื่อป้องกันความขัดแย้งและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
8. เพื่อลดการร้องทุกข์ของพนักงานในหน่วยงาน
9. เพื่อลดข้อพิพาทกับสหภาพแรงงาน
10. เพื่อให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ใช้เวลาแรงงานในการปฏิบัติงาน อย่างดี และเต็มใจ
11. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานใน

2.3.3 ประเภทของสวัสดิการ

สุดาศิริ วศวงศ์ (2537, หน้า 184 อ้างถึงใน สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์, 2542, หน้า 20 - 21) แบ่งประเภทสวัสดิการเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. สวัสดิการที่กฎหมายระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง สวัสดิการที่รัฐบังคับนายจ้างจัดกับลูกจ้างทุกคนในองค์กร เช่น นายจ้างต้องจัดน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัยไว้ให้ลูกจ้าง จัดหาห้องน้ำ และส่วนอื่นถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการประเภทที่มีได้บังคับไว้ นายจ้างมีอิสระที่จะจัดให้หรือไม่ก็ได้ สวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่ การบำเหน็จรางวัลในการทำงาน การแบ่งผลกำไร การสร้างความก้าวหน้าให้แก่คนงาน

3. สวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นสวัสดิการที่คำนวณเป็นเงินได้น้อยกว่าประเภทอื่น ๆ สวัสดิการประเภทนี้มักจะแสดงออกในรูปการจัดการงานบุคคลที่ดี การจัดกิจกรรมบันเทิง การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้การกุ้ย้ม และการให้คำปรึกษาแก่คนงาน

สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542, หน้า 21 - 22) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการไว้อีก ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย คือ สวัสดิการที่องค์กรให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่เจ็บป่วยในขณะที่เป็นพนักงาน โดยช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลในระดับหนึ่ง หรือออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด ทั้งนี้อาจครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานในลักษณะการจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี การจัดห้องพยาบาลประจำองค์กร จัดพยาบาล/แพทย์มาให้บริการการรักษา เป็นต้น

2. สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต คือ สวัสดิการที่จัดให้เพื่อช่วยพนักงานให้มีความมั่นคงในชีวิตของพนักงานและครอบครัวของพนักงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน เพื่อเป็นการออมเงินให้พนักงานในระยะยาวเมื่อพนักงานพ้นจากงาน การจัดทำประกันชีวิตพนักงาน เพื่อช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่พนักงาน

3. สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เพื่อการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานที่มีผลกระทบต่อภาวะการครองชีพพนักงาน เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน/ครอบครัวพนักงาน การจัดสวัสดิการเงินกู้ดอกเบียดำ เป็นต้น

4. สวัสดิการประเภทจิตใจ คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการจูงใจให้พนักงานมาร่วมทำงานกับองค์กร และการสร้างกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยองค์กรจะจัดให้ในรูปของเงินหรือวัตถุตามความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. สวัสดิการประเภทการศึกษา คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การจัดอบรมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับพนักงาน เป็นต้น

6. สวัสดิการประเภทสันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดไว้ให้พนักงานได้มีการพักผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดท่องเที่ยวประจำปี การจัดห้องอาหารของพนักงาน การจัดห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย เป็นต้น

7. สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานการออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด สะอาดถูกสุขลักษณะที่ดี การมี

อุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลผลิตรวมเพิ่มขึ้น

โดยสรุป การจำแนกประเภทของสวัสดิการนั้น คือ การคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ในองค์กรนั่นเอง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระจังหวัดชลบุรี ก็เป็นองค์กรหนึ่ง ที่ควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ คือปัจจัย 4 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.3.4 หลักในการจัดสวัสดิการ

การจัดการด้านสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานลูกจ้าง หรือคนงานในหน่วยงาน หรือองค์การเป็นบริการอย่างหนึ่งที่อำนวยความสะดวกสบายให้แก่คนงาน พนักงานหรือลูกจ้าง และสามารถจูงใจให้พนักงาน ลูกจ้าง หรือคนงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน หลักของการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลที่ดี จึงต้องตรงตามความประสงค์ของผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยสร้างสรรค์พันธะทางใจขึ้นกับหน่วยงาน หรือองค์การและพนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ ดังนั้น นักบริหารงานบุคคลจึงต้องศึกษาพิจารณาถึงความต้องการอันแท้จริงของพนักงาน ลูกจ้าง และคนงานที่ประสงค์จะได้รับด้วย เพื่อสามารถให้การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลแก่ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ได้อย่างแท้จริง

สำหรับหลักในการจัดสวัสดิการนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521, หน้า 242) แยกพิจารณาเป็น 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. พิจารณาถึงคนงาน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือองค์การซึ่งเป็นผู้ได้รับการ
2. พิจารณาถึงหน่วยงานหรือองค์การซึ่งเป็นผู้ให้บริการ
3. พิจารณาถึงสิ่งประกอบอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดการให้สวัสดิการทั้ง 3 ด้านนี้ จะมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งและเป็นตัวประกอบที่สำคัญที่จะเป็นสิ่งกำหนดในเรื่องส่วนตัว (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521, หน้า 242)

เอ็ดวิน (Edwin, 1996) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1. ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการ ไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องบางกลุ่ม เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการบางอย่างขึ้นแล้วไม่มีผู้ที่สนใจมาใช้บริการทำให้การดำเนินการไม่สัมฤทธิ์ผล เกิดความสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า

2. ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด หรือโดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อบุคคลใด บุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากจะจัดการประกันภัยแก่พนักงานก็ควรจัดในลักษณะการประกันภัยแบบเป็นกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่มและประหยัดค่าใช้จ่าย

3. มีขอบเขตการให้กว้างขวางครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง การจัดสวัสดิการบางประเภทอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการ จนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการอื่นขึ้นทดแทน

4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากองค์การเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ปัจจุบันการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล การแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงาน

5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกในการติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่ การคำนวณต้นทุนจะต้องพิจารณาถึงประโยชน์

ที่พนักงานได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นองค์การจะสามารถรับภาระได้หรือไม่ และการจัดให้จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกรวดเร็วไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยากให้ผู้เกี่ยวข้อง

ภิญโญ สาร (2526 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และภาวนา พัฒนศรี, 2538, หน้า 28 – 29)

ให้ทัศนะว่า สวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. หลักแห่งความยุติธรรม ซึ่งควรยึดเป็นการจัดและให้ความยุติธรรม โดยมีเลือกปฏิบัติ
2. หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการควรรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบในการให้บริการ
3. หลักแห่งงบประมาณ การที่สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่จะใช้ และความสามารถในการดำเนินงานสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง
4. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรัก ความผูกพันต่อสถานประกอบการ
5. หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าสวัสดิการกระทำโดยขาดหลักการประหยัดแล้วจะกลายเป็นความฟุ่มเฟือย จะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี
6. หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำ แต่ได้รับบริการที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
7. หลักแห่งการสนองตอบความต้องการ สวัสดิการที่จัดให้ต้องสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่
8. หลักแห่งความจูงใจ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ตนเองและความก้าวหน้าของกิจการ
9. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการใด ๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่า ได้ผลตามเป้าหมายทั้งลูกจ้าง และนายจ้าง
10. หลักความเสมอภาค ซึ่งต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

จากหลักการจัดสวัสดิการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการจัดสวัสดิการที่ดีควรจัดให้ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ทั้งนี้ควรจะต้องตรงตามความต้องการโดยยึดหลักแห่งประโยชน์ คำนึงถึงความคุ้มค่าที่ได้รับในการเลือกวิธีการดำเนินการ

2.3.5 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไป มีการใช้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะกว้าง และลักษณะแคบ ดังนี้

1. องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม ในลักษณะกว้าง แบ่งได้ 7 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1 การศึกษา (Education)
 - 1.2 สุขภาพอนามัย (Health)
 - 1.3 ที่อยู่อาศัย (Housing)
 - 1.4 การทำงานและมีรายได้ (Employment and Income Maintenance)
 - 1.5 ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)
 - 1.6 บริการสังคม (Social Services)
 - 1.7 นันทนาการ (Recreation)

2. องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม ในลักษณะแคบ แบ่งตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของสหรัฐอเมริกา แบ่งเป็น 3 บริการ ประกอบด้วย

2.1 บริการประกันสังคม (Social Insurance)

2.2 บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการประชาสงเคราะห์บริการสาธารณูปการ (Public Assistance)

2.3 บริการสังคม (Social Services)

2.3.6 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม

ในที่นี้ รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม เป็นธรรมชาติทั่วถึง เท่าเทียม มีมาตรฐานเป็นรูปแบบที่มีความหลากหลายเป็นสวัสดิการแบบทางเลือกให้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในสังคม

กลไกการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง กลไกที่ทำให้การจัดสวัสดิการสังคมเกิดขึ้น ได้แก่ กลไกของนโยบาย กลไกการบริหารจัดการ และกลไกการดำเนินงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมจะบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการใช้กลไกการทำงานทั้ง 3 ส่วนไปพร้อม ๆ กัน

จุดแข็ง หมายถึง จุดเด่นหรือจุดเข้มแข็ง หรือข้อดีที่ทำให้การจัดสวัสดิการสังคมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จุดอ่อน หมายถึง ข้ออ่อนหรือข้อเสียที่ทำให้การจัดสวัสดิการสังคมเกิดปัญหาอุปสรรคและไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

ทางเลือกของรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การที่ภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมมีส่วนร่วมกำหนด ร่วมจัดรูปแบบสวัสดิการสังคมที่มีมากกว่า 1 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบรัฐสวัสดิการ รูปแบบสวัสดิการสังคมพหุลักษณะ รูปแบบสวัสดิการสังคมประชานิยม รูปแบบสวัสดิการสังคม ท้องถิ่น และรูปแบบสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่ม เป็นต้น

รูปแบบสวัสดิการ หมายถึง รูปแบบสวัสดิการที่เกิดจากการจัดสวัสดิการมากกว่า 1 รูปแบบขึ้นไป ถือเป็นรูปแบบใหม่ที่เกิดจากการจัดระเบียบโลกใหม่ (New World Order Model) ของนักคิดสวัสดิการสังคมทั่วโลกที่เชื่อว่า หลังยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้ระบบสวัสดิการสังคมในอดีตที่ผ่านมาต้องปรับตัวใหม่ เนื่องจากความหลากหลายของชนเผ่า เชื้อชาติ วัฒนธรรมมีมากขึ้น การจัดสวัสดิการในรูปแบบนี้จึงให้ความสำคัญกับมนุษย์ทุกคน (Welfare for All) ภายใต้หลักการสิทธิความเท่าเทียม ความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และความต้องการของประชาชน ในที่นี้หมายถึง 3 ส่วนหลัก ได้แก่

1. สวัสดิการกระแสหลัก หมายถึง สวัสดิการโดยรัฐ เป็นการจัดสวัสดิการภาคบังคับของรัฐที่จัดให้กับประชาชน โดยคำนึงถึงความครอบคลุม ทั่วถึง เป็นธรรม ครบถ้วน รูปแบบที่จัดให้ เช่น การจัดบริการในรูปแบบของสถาบัน การจัดบริการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดสวัสดิการกระแสหลักนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการจัดโดยผ่านกลไกระบบการเงินการคลัง ระบบภาษีของรัฐ และโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรเป็นหลัก เช่น รูปแบบสวัสดิการพื้นฐาน (ภาคบังคับ) รูปแบบสวัสดิการท้องถิ่น เป็นต้น

2. สวัสดิการกระแสรอง หมายถึง สวัสดิการทางเลือกที่เกิดขึ้นจากศักยภาพ ความเข้มแข็งของภาคชุมชน ภาคประชาชน และภาคพื้นถิ่น สวัสดิการในรูปแบบนี้จะเกิดขึ้นจากความสนใจ ความสมัครใจ ร่วมกันของกลุ่มเป้าหมายเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การจัดระบบสวัสดิการจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกันประกอบด้วย

สวัสดิการพื้นฐาน หมายถึง การสร้างหลักประกันผ่านช่องทางของวัฒนธรรมให้กับคนในชุมชน เป็นสวัสดิการที่เกิดขึ้นจากฐานคิดด้านประเพณี ด้านวัฒนธรรมเฉพาะถิ่นด้านภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้านศาสนา ด้านจิตวิญญาณ ด้านอื่น ๆ เช่น กองบุญข้าว กองทุนซากาดในศาสนาอิสลาม เป็นต้น

สวัสดิการชุมชน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้ให้ความหมายสวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน หมายถึง ทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่น กองทุนสัจจะออมทรัพย์ กองทุนออมวันละบาท กองทุนสวัสดิการผู้นำชุมชน กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น

3. สวัสดิการท้องถิ่น หมายถึง สวัสดิการโดยรัฐที่เกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัด สวัสดิการร่วมระหว่างรัฐบาลกลางกับรัฐบาลท้องถิ่น โดยใช้แผน โครงการ กิจกรรมด้านสวัสดิการสังคมที่ตอบสนองกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น ทิศทางการจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การคาดการณ์ถึงการปรับตัวของระบบการจัดสวัสดิการสังคมไทยในอนาคตที่น่าจะเกิดขึ้นหรือเป็นไปได้ในระยะ 5 – 10 ปีข้างหน้า ในที่นี้จะคาดการณ์เป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น (5 ปี) และระยะยาว (10 ปีขึ้นไป)

ปัจจุบันทางราชการได้จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการมากมายหลายประเภททั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ฯลฯ และที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิการลาต่าง ๆ เป็นต้น จากเจตนารมณ์ในการกำหนดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ สามารถสรุปความหมายของสวัสดิการได้ คือ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการลูกจ้างของส่วนราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว เพื่อช่วยให้ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและที่สำคัญที่สุดเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยังเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น สวัสดิการจึงนับเป็นแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้นการจัดสวัสดิการจึงควรที่จะได้มีการวางนโยบาย มีแผนการดำเนินงาน รวมทั้งโครงการไว้อย่างรอบคอบและสุขุม โดยคำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์ (Human Value) เพื่อที่สวัสดิการจะเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลสะท้อนต่อคุณภาพของผลงานได้ไม่มากนัก

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย

2.4.1 ความหมายของเครือข่าย

Oxford English Reference Dictionary (1996 : 994 อ้างถึงใน วิชัย แสงศรี, 2552 : 24) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง กลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ติดต่อกันสื่อสารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ทั้งทางอาชีพและสังคม

ขณะที่ Starkey (1997 : 14) ได้ให้ความหมายว่า เครือข่าย คือ การรวมกลุ่มของปัจเจกชนหรือองค์กรด้วยความสมัครใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในขณะที่แต่ละ

องค์กรยังสามารถจัดการงานของตัวเองอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เครือข่ายไม่ได้มีผลต่อการปกครองตนเอง (autonomy) และอิสระ (interdependence) ของสมาชิก

ส่วน Segerman-peck (1991 : 35) ได้ให้ความหมายว่า เครือข่าย คือ การรวมตัวกันของบุคคล เพื่อการเชื่อมโยงติดต่อกัน มีความสนใจในสิ่งเดียวกัน มีประสบการณ์ร่วมกัน ติดต่อกัน เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายของเครือข่าย โดย กาญจนา แก้วเทพ (2338 : 60) ได้ให้คำจำกัดความเรื่องเครือข่าย (network) ไว้ว่า คำว่า network ในภาษาอังกฤษให้ภาพพจน์ที่ชัดเจน คือ “net” หรือ “ตาข่าย” ที่โยงใยถึงกัน และพร้อมที่จะ “work” เมื่อต้องการใช้งาน ดังนั้นความหมายของ “เครือข่าย” จึงหมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตัวเอง มีเป้าหมาย มีวิธีทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลานานพอสมควร แม้อาจจะไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือ หรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 : 27) ให้ความหมายว่า “เครือข่าย” หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานงาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา กลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

เสรี พงศ์พิศ (2548 : 8) ได้อธิบายไว้ว่า เครือข่าย คือ ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังมีความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน อีกนัยหนึ่ง หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการใหม่ที่ทำให้มีการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรหนึ่ง ระหว่างคนในองค์กรและระหว่างองค์กรนั้นกับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการเปลี่ยนจากการจัดการแบบลำดับชั้น (hierarchical) มาเป็นการสร้างเครือข่าย (networking) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในกระบวนการนี้จะไม่เน้นการใช้อำนาจในการบริหารจัดการ แต่เน้นการจัดความสัมพันธ์ใหม่ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนอยากทำงานและหลายกำแพงกัน ระหว่าง กอง ฝ่าย โครงการต่างๆ ในองค์กรนั้น เกิดเป็นความร่วมมือเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และทำงานแบบประสานพลัง (synergy)

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547 : 5) ได้ให้คำอธิบายว่า เครือข่าย (network) คือ ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงเป็นข่ายซึ่งมีความหมายในหลายมิติ โดยอาจหมายถึงทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และอาจหมายถึงโครงข่ายของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ระบบน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ internet หรือระบบเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่เป็นโครงสร้างทางกายภาพ ซึ่งมีการโยงใยเป็นโครงข่ายที่ต่อเนื่อง โดยเป็นทั้งโครงข่ายที่มีการกำหนดแบบแผนและไม่ได้กำหนดแบบแผนแห่งความสัมพันธ์เอาไว้ รวมทั้งมีขนาดและรูปแบบความสัมพันธ์/การเชื่อมโยงที่แตกต่างและหลากหลาย

อรรณพ พงษ์วาท (อ้างถึงใน วสันต์ กุ้เกียรติกุลและคณะ, 2544 : 3) ได้ให้คำจำกัดความเรื่องเครือข่ายว่า หมายถึง การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และอย่างเป็นธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของตนเองต่อไป อย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปแบบของการรวมตัวกันอย่างหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดเล็กๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศ และระหว่างประเทศ

อเนก นาคะบุตร (อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12, 2547 : 5) ให้ความหมายของเครือข่าย หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลในชุมชน บุคคลระหว่างชุมชน กลุ่มกับกลุ่ม ชุมชนกับชุมชน โดยยึดหลักตามขอบเขตพื้นที่ประเด็นปัญหาและสถานภาพทางสังคม โดยไม่แยกระหว่าง การเรียนรู้กับวิถีชีวิต การเรียนรู้และการปฏิบัติ เนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหนึ่งเดียว

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของคน กลุ่มคน หรือสังคมที่เข้ามาาร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน โดยที่สมาชิก หรือองค์กรนั้นยังสามารถดำเนินกิจกรรมของตนเองให้สามารถบรรลุผลไปพร้อมกันได้ ซึ่งการทำงานร่วมกัน จะอาศัยการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เรียนรู้ร่วมกัน ให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย อย่างเท่าเทียมกัน และต้องมีการกำหนดโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยของเครือข่าย อย่างชัดเจน

2.4.2 ประเภทของเครือข่าย

การจำแนกประเภทของเครือข่ายนั้น ขึ้นอยู่กับว่าใช้เกณฑ์ใดในการจำแนก เช่น สมาชิก พื้นที่ กิจกรรม วัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหาร เป็นต้น มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของเครือข่ายไว้ ดังนี้

Kilduff และ Tsai (2003 : 4) ได้กล่าวถึงประเภทของเครือข่ายโดยอาศัยการวิเคราะห์เครือข่าย (network analysis) ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ เครือข่ายระดับปัจเจกบุคคล (individual level network) เครือข่ายระดับหน่วยธุรกิจ (business unit level network) เครือข่ายระดับองค์กร (organization level network) และเครือข่ายระดับอื่น ๆ (other level network) หรือระดับระหว่างองค์กร

ประพจน์ ช่วงภูศรี (อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12, 2547 : 8) อธิบายว่า ประเภทของเครือข่ายสามารถพิจารณาได้จากลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกและแกนกลาง ประสานเครือข่าย ซึ่งมีรูปแบบ คือ

- 1) การจำแนกตามพื้นที่ดำเนินงาน เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล จังหวัด ภาค และระดับประเทศ
- 2) การจำแนกตามประเภทกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม
- 3) จำแนกตามอาชีพ หรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายแรงงาน เครือข่าย กลุ่มพระสงฆ์ เครือข่ายครูพิกษัทธิเด็ก
- 4) จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ จำแนกโดยใช้เกณฑ์นี้ทำให้เกิดเครือข่าย 2 ลักษณะ คือ

(1) เครือข่ายตามแนวตั้ง หมายถึง เครือข่ายที่โครงสร้างมีลักษณะเป็นช่วงชั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์กรที่มีสถานภาพสูงกว่า และอยู่ในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่เป็นลูกข่าย เครือข่ายแนวตั้งพบมากในองค์กรธุรกิจ

(2) เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือเกื้อกูลกันการติดต่อภายในเครือข่าย เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์กร หรืออาจจะมีการที่ทำหน้าที่ประสานงาน ระหว่างเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายตามแนวนอนอาจแบ่งได้อีก 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก เป็นเครือข่ายที่ขยายตัวออกไปจากศูนย์กลางที่เป็นจุดกำเนิดของเครือข่าย ซึ่งอาจจะเรียกว่า แม่ข่าย แม่ข่ายเปรียบเสมือนศูนย์กลางบัญชาการซึ่งเป็นที่รวมของข่าวสารข้อมูล เครือข่ายแบบนี้ อาจมุ่งให้การให้ข่าวสารข้อมูล

กลุ่มที่สอง เป็นเครือข่ายที่ตั้งขึ้นมาจากกลุ่มที่เป็นสมาชิกเครือข่ายอยู่ก่อนแล้ว โดยแต่ละบุคคลหรือองค์กรสมาชิกต่างออกไปสร้างเครือข่าย

นอกจากนี้ในประเด็นเดียวกัน ปาน กิมปี (อ้างถึงใน วสันต์ กุ้เกียรติกุลและคณะ, 2544 : 4) ได้จัดประเภทของเครือข่าย ออกเป็น 4 หมวด ได้แก่

1) แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ลักษณะแรกเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งบุคคล เป็นการพัฒนาบุคคลในด้านต่าง ๆ ก่อนที่บุคคลจะนำไปพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม ลักษณะที่สองเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นชุมชนเป็นหลัก โดยให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเปลี่ยนแปลงสังคม และเศรษฐกิจของชุมชน

2) แบ่งตามโครงสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ

(1) เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างกระจายศูนย์ มีศูนย์กลางทำหน้าที่ประสานงาน แต่ภารกิจในการจัดการเรียนการสอน จะกระจายความรับผิดชอบให้กับสมาชิกเครือข่ายซึ่งต่างก็มีความสำคัญเท่ากัน รูปแบบนี้อาจเรียกว่า รูปแบบการกระจายความรับผิดชอบ (distributed network)

(2) เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างรวมศูนย์มีองค์กรกลางเป็นทั้งศูนย์ประสานงาน และเป็นแม่ข่าย รวบรวมอำนาจการจัดการ รวมความรู้ไว้ในศูนย์กลางการลงทุนทั้งด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี และกำลังคนจะอยู่ที่แม่ข่าย ส่วนลูกข่ายหรือสมาชิกเป็นเพียงผู้ร่วมใช้บริการจากศูนย์กลาง

(3) เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างลำดับชั้น (hierarchical network) มีลักษณะเช่นเดียวกับแผนภูมิองค์กร การติดต่อสื่อสารข้อมูลจะต้องผ่านตามลำดับชั้นตอนมาก นิยมใช้ในการบริหารการจัดการองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเหมาะแก่การควบคุมดูแลระบบงาน

(4) เครือข่ายการเรียนรู้โครงสร้างแบบผสม คือ มีทั้งรูปแบบรวมศูนย์และกระจายศูนย์ เนื่องจากการเรียนรู้ไม่ได้อาศัยสื่อใดสื่อหนึ่งเป็นหลัก หากแต่มีการผสมผสานกันระหว่างสื่อบุคคล และเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องจัดระบบเครือข่ายแบบผสม เพื่อสนองความต้องการได้อย่างกว้างขวางและตรง

3) แบ่งตามหน่วยสังคม

(1) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับบุคคล เป็นเครือข่ายระบบของครอบครัวหรือระบบของเครือข่าย ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลค่อนข้างสูง

(2) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับกลุ่ม มองได้มีติดย่อย ๆ คือ เครือข่ายการเรียนรู้แบ่งตามหมู่บ้าน และเครือข่ายการเรียนรู้ตามอาชีพ

(3) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชน เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชนกับชุมชน มีความเชื่อมโยงกัน มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยกันระหว่างไปเยี่ยมเยียนติดต่อกัน การประชุมตำบลของผู้นำหมู่บ้าน

(4) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับสถาบัน สถาบันภายในหมู่บ้านที่มีความสำคัญมากคือ สถาบันทางศาสนา สถาบันทางการศึกษา

4) แบ่งตามระดับการปกครองและลักษณะของงาน

การแบ่งตามระดับการปกครองและลักษณะของงาน ได้แก่ เครือข่ายชุมชน เครือข่ายนักพัฒนา เครือข่ายระดับจังหวัด เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายวิชาชีพ เครือข่ายธุรกิจ เครือข่ายสื่อสารมวลชน เครือข่ายนักฝึกอบรม เครือข่ายการประมวลและสังเคราะห์องค์ความรู้ระดับ เครือข่ายภาคสาธารณะ เครือข่ายวิชาการ เครือข่ายองค์กรนโยบายของรัฐ เครือข่าย ผู้ทรงคุณวุฒิ

นอกจากนั้น สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2537 : 89) ได้จำแนกประเภทของเครือข่ายจากการศึกษาเครือข่ายผู้นำชาวบ้าน ออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) เครือข่ายความคิด

เป็นเครือข่ายที่เน้นการทำงานด้านความคิด ความรู้ หรือเทคนิคต่าง ๆ เครือข่ายเหล่านี้เป็นแหล่งที่ผู้นำได้มีโอกาสเผยแพร่แนวความคิดของตน และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความคิดที่ชัดเจนขึ้น เครือข่ายความคิดมักเน้นเครือข่ายของกลุ่มคนที่อยู่บนสถานภาพที่คล้ายคลึงกัน แต่อยู่ต่างถิ่นกันได้รวมตัวกันสร้างเครือข่ายขึ้นเพื่อจะได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เช่น เครือข่ายกลุ่มครู เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น

2) เครือข่ายกิจกรรม

เป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือ ร่วมมือกันในการทำกิจกรรม ส่วนมากมักเป็นเครือข่ายภายในชุมชน ที่สมาชิกของเครือข่ายอาจเป็นเครือญาติกัน หรือมีสายสัมพันธ์เป็นครูและลูกศิษย์กันหรืออาจร่วมอยู่ในกลุ่มกิจกรรมเดียวกัน สมาชิกของเครือข่ายจะคอยช่วยเหลือหรือร่วมกัน ยังส่งผลให้งานพัฒนาของผู้นำประสบความสำเร็จ แต่ก็มีผู้นำบางท่านที่มีบารมีสามารถระดมความร่วมมือ การทำกิจกรรมระหว่างหมู่บ้าน ทำให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างหมู่บ้านได้

3) เครือข่ายสนับสนุนทุน

กิจกรรมพัฒนาเพื่อการแก้ปัญหาของชุมชน นอกจากจะมีความคิดในการวิเคราะห์หาทางออกในการแก้ปัญหา มีการทำกิจกรรมการแก้ปัญหาแล้ว สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นมาก คือ จะต้องเงินทุน ที่มาของทุนเพื่อดำเนินกิจกรรม การพัฒนาอาจมาจากการระดมทุนภายในหมู่บ้าน โดยการระดมทุนจากสมาชิก เช่น กองทุนร้านค้า กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารข้าว การทอดผ้าป่า หรืออาจเป็นทุนที่มาจากภายนอก

ธนา ประมุขกุล (2544) ได้อธิบายว่า เครือข่ายแต่ละเครือข่าย ต่างก็มีจุดเริ่มต้น หรือถูกสร้างมาได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยมี 3 ลักษณะสอดคล้องกัน คือ

1) เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ เครือข่ายนี้มักเกิดจากการที่ผู้คนมีความคิดตรงกันทำงานคล้ายคลึง หรือประสบกับสภาพปัญหาเดียวกันมาก่อนมารวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์ ไปจนถึงร่วมกันแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เครือข่ายเช่นนี้มักเกิดในพื้นที่ชุมชนที่มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่คล้ายคลึงกันมารวมกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรมก่อน

2) เครือข่ายจัดตั้ง เครือข่ายจัดตั้งนี้ มักจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบาย หรือการดำเนินงานของภาครัฐอยู่เป็นจำนวนมาก การรวมตัวกันจึงเป็นลักษณะเพียงชั่วคราว เป็นการเฉพาะกิจไม่มีความต่อเนื่อง และมักจะจางหายไปที่สุดในที่สุด ยกเว้นเครือข่ายจะได้รับการชี้แนะที่ดีจนสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และนำไปสู่การพัฒนาเป็นเครือข่ายที่แท้จริงได้

3) เครือข่ายวิวัฒนาการ เป็นอีกรูปแบบการกำเนิดเครือข่ายที่ไม่ได้เป็นไปโดยธรรมชาติ แต่แรกเริ่ม และไม่ได้ถูกจัดตั้งโดยตรง แต่จะเป็นไปในลักษณะของกระบวนการพัฒนาผสมผสาน โดยเริ่มที่กลุ่มบุคคล องค์กรมารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้าง ๆ ในการที่จะสนับสนุนกันและเรียนรู้ไปด้วย

ในประเด็นเดียวกัน นฤมล นิราทร (2543 : 18) ได้จำแนกประเภทของเครือข่ายออกเป็นมิติต่าง ๆ ประกอบไปด้วย

1) การจำแนกตามพื้นที่ดำเนินงาน เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

2) การจำแนกตามประเภทกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายสตรี สาธารณสุข พัฒนาชุมชน เป็นต้น

3) จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายแรงงาน เครือข่ายครู พืชกษัณษิตีเด็ก

4) จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ จำแนกโดยใช้เกณฑ์นี้ ทำให้เกิดเครือข่าย 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายตามแนวตั้งและเครือข่ายตามแนวนอน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

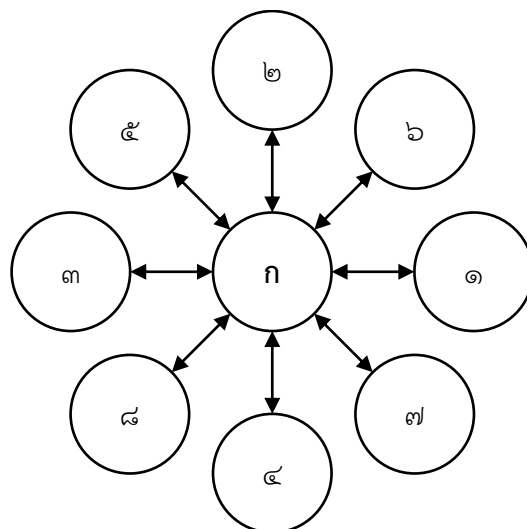
(1) เครือข่ายตามแนวตั้ง หมายถึง เครือข่ายที่โครงสร้างมีลักษณะเป็นช่วงชั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์กรที่มีสถานภาพสูงกว่าและอยู่ในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่เป็นลูกข่าย เครือข่ายแนวตั้งพบมากในองค์กรธุรกิจ

(2) เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อภายในเครือข่ายเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์กรหรืออาจจะมีการทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเครือข่ายตามแนวนอน ซึ่งสามารถแบ่งย่อยได้อีก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นเครือข่ายที่ขยายออกไปศูนย์กลางที่เป็นจุดกำเนิดของเครือข่าย ซึ่งอาจเรียกว่า “แม่ข่าย” เปรียบเสมือนศูนย์บัญชาการ ซึ่งเป็นที่รวมของข่าวสารข้อมูล เครือข่ายแบบนี้อาจมุ่งที่การให้ข้อมูลข่าวสาร และกลุ่มที่สอง เป็นเครือข่ายที่ตั้งขึ้นมาจากกลุ่มที่เป็นสมาชิก เครือข่ายอยู่ก่อนแล้ว โดยแต่ละบุคคลหรือองค์กรสมาชิกต่างออกไปสร้างเครือข่าย กล่าวโดยสรุป คือ เครือข่ายมีหลายประเภท การจำแนกนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของสมาชิกที่ตั้งของเครือข่าย กิจกรรมหลักของเครือข่ายวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง และโครงสร้างการบริหารงานของเครือข่ายแต่ละประเภทย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานของเครือข่านั้น ๆ เป็นหลัก อาจจะมีทั้งความเป็นทางการและไม่เป็นทางการรวมอยู่ในเครือข่ายเดียวกัน

2.4.3 รูปแบบของเครือข่าย

ประพจน์ ช่วงภูศรี (อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12, 2547 : 9) ได้เสนอรูปแบบของเครือข่ายที่พิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกและแกนกลางประสานเครือข่าย มี 3 รูปแบบ คือ

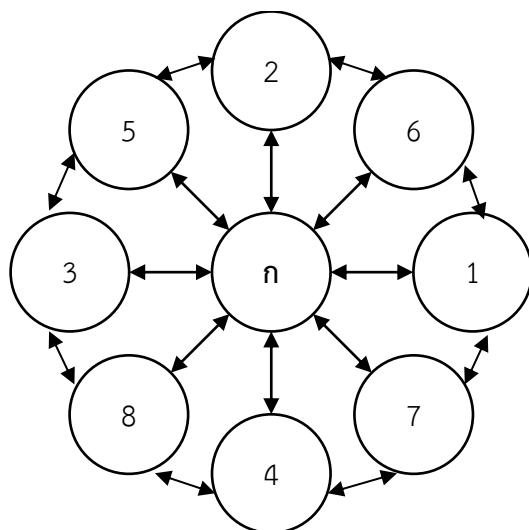
1) รูปแบบรวมศูนย์ จะเป็นเครือข่ายที่องค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก มีความร่วมมือประสานงานและมีความสัมพันธ์กับกลุ่มแกนกลางสูง ความเป็นเครือข่ายกันระหว่างสมาชิกมีน้อยมากหรือไม่มีเลย ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 องค์กรเครือข่ายรูปแบบรวมศูนย์

ที่มา: ประพจน์ ช่วงภูศรี อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12, 2547 : 9

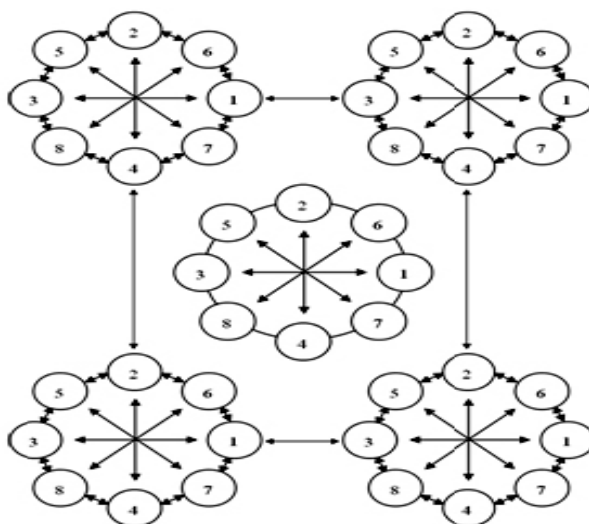
2) รูปแบบกระจาย เป็นเครือข่ายองค์กรแกนหรือกลุ่มแกนกลางประสาน ตลอดจนสมาชิก มีการติดต่อสื่อสารประสานงานร่วมมือซึ่งกันและกัน กระจายการประสานงานเชื่อมประสานสัมพันธ์กัน ในระหว่างสมาชิกด้วยกันและกับกลุ่มแกน ซึ่งกลุ่มแกนจะคอยทำหน้าที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 องค์กรเครือข่ายรูปแบบกระจาย

ที่มา : ประพนธ์ ช่วงภูศรี อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 - 12, 2547 : 9

3) รูปแบบกระจายเชิงซ้อน เป็นเครือข่ายกระจายที่สมาชิกเครือข่าย สามารถติดต่อประสานงานร่วมมือซึ่งกันและกัน และขยายการติดต่อไปยังกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกันมีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อน โดยกลุ่มแกนหรือองค์กรแกนจะมีผู้ประสานงานหรือเลขานุการเครือข่ายหลายคน ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 องค์กรเครือข่ายรูปแบบกระจายเชิงซ้อน

ที่มา : ประพนธ์ ช่วงภูศรี อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 - 12, 2547 : 9

รูปแบบของเครือข่ายมีความแตกต่างกันไปตามนิยาม และกิจกรรมที่แต่ละกลุ่ม หรือผู้ที่ใช้กิจกรรมเครือข่ายกำหนดขึ้น โดย พระมหาสุหิตย์ อาภากร (2547 : 84) ได้กล่าวถึงการจัดรูปแบบของเครือข่าย ดังนี้

1) เครือข่ายเชิงพื้นที่ หมายถึง การรวมตัวของ กลุ่ม องค์กร เครือข่าย ที่อาศัยพื้นที่ รูปธรรมหรือพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกัน เป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัย กิจกรรมในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทาง และเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยกส่วนต่าง ๆ ออกจากกัน โดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย เครือข่ายเชิงพื้นที่นั้น สามารถจัดลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ได้หลายระดับตามพื้นที่และกิจกรรมที่เกิดขึ้น ดังนี้

(1) การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของภาครัฐ อาทิ เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล และเครือข่ายระดับอำเภอ เครือข่ายระดับจังหวัด เครือข่ายระดับภูมิภาค เครือข่ายระดับประเทศเครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศ ฯลฯ

(2) การแบ่งพื้นที่ตามความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ อาทิ เครือข่ายลุ่มแม่น้ำปิง, เครือข่ายอ่าวปัตตานี, เครือข่ายป่าเขาสก ฯลฯ

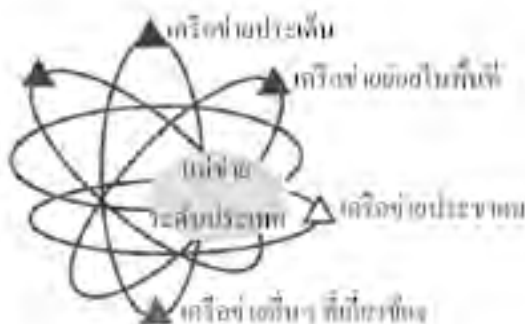
กิจกรรมและความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่นั้น จะอาศัยพื้นที่ทางกายภาพเป็นฐานกำหนดกิจกรรมและประเด็นปัญหา กล่าวคือ จะมีการเชื่อมโยงองค์กร และเครือข่ายย่อยในพื้นที่ให้เข้ามาร่วมปรึกษาหารือ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการร่วม การบูรณาการการจัดการเชิงพื้นที่และการใช้ประเด็นกิจกรรมเป็นภารกิจในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมที่เกิดขึ้นของเครือข่ายดังกล่าว จะมีความสัมพันธ์ทั้งด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการใช้ทรัพยากรที่มาจากพื้นที่เป็นสำคัญ

ส่วนโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่นั้น จะมีลักษณะกระบวนการทำงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอน โดยมีการรวมศูนย์กิจกรรมเข้าสู่ส่วนกลางในระดับพื้นที่ขนาดใหญ่ และมีศูนย์ประสานย่อยในพื้นที่ขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดกิจกรรม การสื่อสาร และความเคลื่อนไหว มีแกนนำผู้ประสานงาน และคณะทำงานในเครือข่ายมาร่วมผลักดันกิจกรรมให้กลุ่มองค์กรและเครือข่ายย่อยอื่น ๆ ทำงานตามหน้าที่ และภารกิจของตน ในขณะที่ความสัมพันธ์ในแนวนอนจะมีการประสานเครือข่ายตามประเด็นที่มีอยู่ในพื้นที่แล้วมากำหนดกิจกรรมร่วมกัน

2) เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม ได้แก่ เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่มุ่งเน้นการจัดการในประเด็นกิจกรรมนั้นๆ อย่างจริงจัง และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคอื่นๆที่เกี่ยวข้องของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมนั้น สามารถแบ่งลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายได้อย่างมากมาย ตามประเด็นกิจกรรมและความสนใจที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน โดยไม่ได้ยึดติดกับพื้นที่ดำเนินการ แต่ใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนด ความเป็นเครือข่าย อาทิ เครือข่ายป่าชุมชน เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน เครือข่ายธนาคารหมู่บ้าน เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายด้านคุ้มครองผู้บริโภค เครือข่ายสิ่งแวดล้อม เครือข่ายปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายสิทธิมนุษยชน เครือข่ายสุขภาพ ฯลฯ

เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมนั้น ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากประเด็นปัญหาและความสนใจของผู้ที่ทำงานในกิจกรรมนั้น ๆ แล้วหาแนวร่วมและพัฒนาเครือข่ายขึ้นมา ดังนั้น กิจกรรมความสัมพันธ์ของเครือข่ายจึงเกิดขึ้นจากการรวมตัวของหลาย ๆ ฝ่ายที่ต้องการจะแก้ไขประเด็นปัญหาเหล่านั้น และใช้ความเป็นเครือข่ายนั้นเป็นเครื่องมือในการพัฒนากิจกรรม โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการสร้างโอกาสและการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์แบบพหุภาคี

กิจกรรมการทำงานของเครือข่ายเชิงประเด็นนั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะมีการทำงานในแนวราบ เพราะเกิดจากความสนใจในประเด็นปัญหาเดียวกันของปัจเจกบุคคล กลุ่มองค์กร และเครือข่ายที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่โครงสร้างความสัมพันธ์มีทั้งแนวดิ่งและแนวราบ โดยจะมีองค์กรแม่ข่ายหรือหน่วยงานหลักที่ทำงานในด้านนั้น ๆ เป็นผู้ให้การสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่ ซึ่งแต่ละเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่ต่างก็มีความเป็นอิสระในการดำเนินการกับประเด็นนั้น ๆ ภายใต้ศักยภาพของตนเอง ดังนั้น กิจกรรมและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จะมีลักษณะของการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัย เช่น เครือข่ายสิ่งแวดล้อมในระดับประเทศ เข้าไปมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมการทำงานของเครือข่ายสิ่งแวดล้อมย่อยในพื้นที่บางจังหวัด และมีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายประเด็นอื่น ๆ ซึ่งอาจกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม

ที่มา : พระมหาสุทิตย์ อากาศโร, 2547 : 89

3) เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรม และการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย ซึ่งอาจแบ่งเป็นเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และภาคองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเครือข่าย ดังกล่าวมุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย หลักของหน่วยงานหรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ และมีการก่อตัวตามภารกิจของกลุ่มผลประโยชน์ โดยกลุ่มผลประโยชน์อาจให้การสนับสนุนในการจัดตั้งเครือข่ายหรือเข้าไปเสริมสร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และมีกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจ กิจกรรม และเป้าหมายหลักของกลุ่ม/หน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งเครือข่ายในแต่ละภาคส่วนนั้น อาจมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่และเครือข่ายประเด็นกิจกรรมได้ ถ้าแต่ละฝ่ายเห็นความสำคัญในการรวมพลังเพื่อการแก้ไขปัญหาในภาพรวม สำหรับสังคมไทยนั้น อาจแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ได้ 4 ภาคส่วนดังนี้

(1) เครือข่ายภาครัฐ เช่น เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เครือข่ายองค์กรอิสระของภาครัฐ เช่น สถาบันพระปกเกล้า สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ

(2) เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน เช่น เครือข่ายสภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม สมาคมผู้ส่งออก ฯลฯ

(3) เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายเพื่อตะวันออก เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนภาคเหนือ เครือข่ายด้านแรงงานสวัสดิการสังคม เครือข่ายมูลนิธิ YMCA ฯลฯ

(4) เครือข่ายภาคประชาชน เช่น เครือข่ายปราชญ์อีสาน เครือข่ายประมงพื้นบ้าน เครือข่ายสมัชชาคนจน ฯลฯ

กิจกรรมและความสัมพันธ์ของเครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่อาจมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ทับซ้อนกันอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความพยายามของฝ่ายต่าง ๆ ที่ต้องการสร้างจุดยืน สร้างพื้นที่ทางสังคมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยแต่ละกลุ่มผลประโยชน์ต่างก็พัฒนากิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในภาคส่วนของตน ดังนั้น กิจกรรมที่เกิดขึ้นของเครือข่ายประเภทนี้ จึงมีความหลากหลายตามภารกิจของภาคส่วนนั้น ๆ

ส่วนความสัมพันธ์ของเครือข่ายประเภทนี้ ก็มีความหลากหลายเช่นกัน โดยเครือข่ายภาครัฐส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายอื่น ๆ ในแนวคิด มีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งให้กับเครือข่ายภาคประชาชนหรือภาคส่วนอื่น ๆ ที่เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจซึ่งอาจมีการครอบงำในเรื่องของทุนทรัพยากร และการบริหารจัดการ ส่วนเครือข่ายของภาคประชาชน จะมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงภายใต้ระบบความเชื่อและวัฒนธรรมชุมชน มีลักษณะความสัมพันธ์ในแนวราบที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันและการพึ่งพาอาศัย ในขณะที่เครือข่ายของภาครัฐกิจเอกชนจะมีการทำงานในลักษณะของการประสานผลประโยชน์ต่างตอบแทน ส่วนเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน จะมีรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะของการประสานงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายนั้น ๆ เครือข่ายในแต่ละภาคส่วนอาจมีการประสานความสัมพันธ์ โดยผ่านช่องทางสื่อสารและการทำงานร่วมกัน โดยไม่จำเป็นอาศัยพื้นที่ทางกายภาพ แต่อาจอาศัยประเด็นกิจกรรมในการเชื่อมโยง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากรูปแบบเครือข่ายที่นำเสนอมานั้น รูปแบบของเครือข่ายมีความแตกต่างกันไปตามนิยาม และกิจกรรมที่แต่ละกลุ่ม หรือผู้ใช้กิจกรรมเครือข่ายกำหนดขึ้น รวมทั้งจากความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่ายและแกนกลางผู้ประสานงาน ดังนั้นการจัดรูปแบบเครือข่าย จึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของเครือข่ายและจะต้องส่งเสริมให้เกิดการทำงาน และการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่ายในเครือข่ายได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของเครือข่ายประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

2.4.4 องค์ประกอบของเครือข่าย

รุ่งโรจน์ เพชรบุรณิน (2546 : 22) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่าย ไว้ว่าองค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย

1) สมาชิก เครือข่ายจะต้องเริ่มต้นจากสมาชิก ซึ่งหากเครือข่ายมีสมาชิกมากต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่เป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการจัดการการประสานงาน

2) กรรมการ ผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการนำเครือข่ายจำเป็นต้องมีผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีต่อกระบวนการที่ทำให้สมาชิกสามารถนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วม

3) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ต้องมีความชัดเจนของเป้าหมาย เพราะมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิก ตลอดจนสามารถสนองตอบความต้องการหรือภารกิจของตนเองหรือองค์กร

4) กิจกรรม เครือข่ายต้องมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก

ในประเด็นเดียวกันนี้ พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547 : 48) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย ได้แก่

1) หน่วยชีวิตหรือสมาชิก

หน่วยชีวิตและสมาชิกเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคล จะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกัน ตามหลักของธรรมชาติที่ทุกสรรพสิ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยและสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้น หน่วยชีวิต หรือสมาชิกในองค์กรนั้น จะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

2) จุดมุ่งหมาย

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะหากว่าบุคคล กลุ่ม องค์กร มารวมกัน เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยได้รับความมุ่งมั่นหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก

การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมที่มาจากส่วนลึกภายในจิตใจของตนแล้ว กระบวนการนั้นจะเป็นเพียงการจัดตั้งและเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น และการที่คนจะมารวมกลุ่ม เป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น

นอกจากจะมีความสนใจหรืออุปนิสัยใจคอที่คล้ายคลึงกันแล้ว บุคคลยังต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมกล่าวคือ เมื่อพวกเขาเห็นปัญหาหรือต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งจิตใจที่มุ่งมั่น ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ย่อมเป็นแรงขับที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์และการค้นหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหา นั้น ๆ รวมทั้งแสวงหาแนวร่วมจากเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จนกลายเป็นองค์เครือข่ายที่ทุกฝ่ายต่างก็มีความไว้วางใจต่อกัน ทั้งนี้ เพราะความเป็นเครือข่ายนั้น สามารถที่จะตอบสนององกระบวนการแก้ไขปัญหาได้มากกว่า

4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน

ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่าย สิ่งหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ ก็คือ การมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิก จะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรู้สีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น

นอกจากนี้ ในระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นทั้งแนวคิด กระบวนการ และวิธีการจัดการเครือข่าย เป็นกระบวนการสร้างข้อมูลต่อเนื่องเพราะถ้าไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่มาจากความร่วมมือแล้ว พัฒนาการของเครือข่ายจะเป็นไปอย่างช้า ๆ และอาจถดถอยลง ดังนั้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเสมือนกลไกที่เป็นแรงผลักดันให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร

ถ้ากล่าวถึงเครือข่ายว่าเป็นความสัมพันธ์ที่โยงใยแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย คือ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน นับตั้งแต่ การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้น จะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ถ้าระบบความสัมพันธ์มิได้รับการตอบสนองหรือขาดการติดต่อและความเป็นเครือข่ายก็อยู่ในภาวะที่เสื่อมถอย ดังนั้น การพัฒนาระบบเครือข่ายจะต้องยึดหลักการของความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน โดยมีกิจกรรมและข้อมูลเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายนั้น ๆ

นอกจากนี้ Warner (อ้างถึงใน ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, 2546 : 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย โดยใช้อักษรย่อในภาษาอังกฤษ 4 ตัว คือ LINK หรือการเชื่อมต่อเพื่ออธิบายองค์ประกอบดังกล่าว ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) การเรียนรู้ (learning) ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการของตนเอง และผู้อื่น

2) การลงทุน (investing) ได้แก่ การลงทุนด้านเวลา และพลังงานในการติดต่อและเชื่อมประสานกับบุคคลต่าง ๆ

3) การดูแล (nurturing) ได้แก่ การดูแลสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องของการทำงานและสัมพันธ์ภาพส่วนตัว

4) การรักษา (keeping) ได้แก่ การรักษาทิศทางในการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการของสมาชิกและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อแสวงหาแนวทางที่ทรงพลัง ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 : 36) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายว่ามี องค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) หมายถึง การที่สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจ ในปัญหา มีสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความผูกพันในการดำเนินการกิจกรรมบางอย่าง เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อน ที่เกิดขึ้น

2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคต ร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมีเป้าหมายที่จะดำเนินไปด้วยกัน จะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจาก มุมมองที่แตกต่างลงไป

3) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/benefits) หมายถึง การที่ สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกัน เพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการ ซึ่งผลประโยชน์และความต้องการนั้น จะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้น จึงมีการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วม ที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย

4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเพราะกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สมาชิก ในเครือข่าย จึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมและในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย และควรสานต่อความสัมพันธ์ในแนวราบ

5) กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) หมายถึง การที่ สมาชิกในเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่ใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลือ อีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน การเสริมสร้างต่อกันนั้น เกิดขึ้นจาก การรวมตัวเป็นเครือข่ายซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่รวมเป็นเครือข่าย

6) การพึ่งอิงร่วมกัน (intendance) คือ การเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละฝ่าย เนื่องจาก ทุกฝ่ายต่างก็มีข้อจำกัดในกระบวนการทำงานและมีความรู้ ประสบการณ์ที่แตกต่าง ดังนั้น จึงมีการพึ่งพาอาศัย กันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำ กิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามด้วย

ขณะที่ นฤมล นิราทร (2543 : 2) อธิบายว่าเครือข่าย มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ

1) มีการรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน

สมาชิกในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้ามาด้วยกัน เป็นเครือข่าย อาทิเช่น มีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกันหรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่าย เกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพราะถ้าเริ่มต้นด้วยการรับรู้ที่ต่างกัน มีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแล้ว จะประสานงานและขอความร่วมมือยาก เพราะแต่ละคนจะติดอยู่ในกรอบความคิดของตัวเอง มองปัญหาหรือความต้องการไปคนละทิศละทาง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า สมาชิกของเครือข่ายจะมีความเห็นที่ต่างกันไม่ได้ เพราะมุมมองที่แตกต่างช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ความแตกต่างนั้นต้องอยู่ในส่วนของกระบวนการ (process) ภายใต้การรับรู้ถึงปัญหาที่สมาชิกทุกคนยอมรับแล้ว มิฉะนั้น ความเห็นที่ต่างกันจะนำไปสู่ความแตกแยกและแตกหักในที่สุด

2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึงการที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสมาชิกบางกลุ่มขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มนั้น ก็จะเริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าจะต้องเสียเวลามากกับความพยายามในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ก็จำเป็นจะต้องทำให้เกิดขึ้น หรือถ้าสมาชิกมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่แล้ว ก็ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดแม้จะไม่ซ้อนทับกันแนบสนิทจนเป็นภาพเดียวกัน แต่อย่างน้อยก็ควรสอดรับไปในทิศทางเดียวกัน

3) มีความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน

คำว่าผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความต้องการ (need) ของมนุษย์ในเชิงปัจเจก สมาชิกของเครือข่ายเป็นมนุษย์ปุถุชนธรรมดาที่ต่างก็มีความต้องการเป็นของตนเอง (human needs) ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้น

ดังนั้นในการที่จะดึงใครสักคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่ายจำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการเข้าร่วม ถ้าจะให้ดีต้องพิจารณาล่วงหน้า ก่อนที่เขาจะร้องขอ ลักษณะของผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับอาจแตกต่างกัน แต่ควรต้องให้ทุกคนและต้องเพียงพอที่จะเป็นแรงจูงใจให้เขาเข้ามามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่เป็นเข้ามาเป็นเพียงไม้ประดับเนื่องจากมีตำแหน่งในเครือข่าย แต่ไม่ได้ร่วมปฏิบัติภารกิจ เมื่อใดก็ตามที่สมาชิกเห็นว่าเขาเสียประโยชน์มากกว่าได้ หรือเมื่อเขาได้ในสิ่งที่ต้องการเพียงพอแล้ว สมาชิกเหล่านั้นก็จะออกจากเครือข่ายไปในที่สุด

4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะ “หุ้นส่วน (partner)” ของเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ในแนวนอน (horizontal relationship) คือ ความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship) ในลักษณะเจ้านาย ลูกน้อง ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยาก

ในทางปฏิบัติเพราะต้องเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่าย โดยการสร้างบริบทแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบ แต่ถ้าทำได้จะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายมาก

5) มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็สร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง แล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณ มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต่างคนต่างอยู่

6) การเกื้อหนุนพึ่งพากัน

เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่ายตกอยู่ในสถานะจำกัดทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่นจำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่หากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเครือข่าย การเกื้อหนุนพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

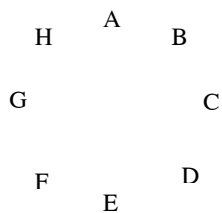
7) มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน

หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับก้อนหินแต่ละก้อนที่รวมกันอยู่ในถ้ำ แต่ละก้อนก็อยู่ในถ้ำอย่างเป็นอิสระ ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียน การพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมร่วมกัน โดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกควรเป็นการแลกเปลี่ยนกัน (reciprocal exchange) มากกว่าที่จะเป็นผู้ให้หรือเป็นผู้รับฝ่ายเดียว (unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็จะเกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ทำให้การเชื่อมโยงแน่นแฟ้นมากขึ้น มีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

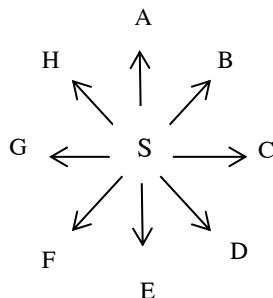
กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเครือข่ายนั้น เริ่มแรกส่วนที่สำคัญที่สุด คือ 1) สมาชิกถือว่าเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย สมาชิกจะเป็นเป็นผู้ริเริ่มและดำเนินงานทุกอย่างเพื่อนำมาซึ่งการรวมกลุ่มรวมตัวกันของสมาชิกคนอื่น ๆ 2) จุดมุ่งหมาย คือ ในการดำเนินงานย่อมมีเหตุผลของการมาร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น และหากสมาชิกเข้าใจถึงเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันและดำเนินไปด้วยกัน จะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลังมากขึ้น 3) กิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมขององค์กร คือ การดำเนินงานขององค์กรที่ทำให้คนเข้ามาร่วมกันพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ หากไม่มีกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมขององค์กร พัฒนาการของเครือข่ายจะเป็นไปอย่างช้า ๆ และอาจถดถอยลง ดังนั้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเสมือนกลไกสำคัญที่ทำให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบอื่น ๆ ของเครือข่ายนั้นการจำแนกรายละเอียดขึ้นอยู่กับประเภทหรือลักษณะการทำงานของแต่ละเครือข่าย รวมถึงเกณฑ์ในการจำแนกที่เน้นไปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.4.5 ที่มาและการเกิดเครือข่าย

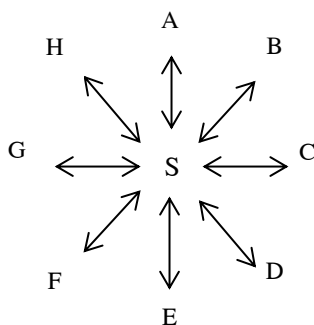
Starkey (1997 : 18) ได้กล่าวถึงการเกิดขึ้นของเครือข่ายว่า เครือข่ายเกิดขึ้นจากรูปแบบที่เริ่มจากการที่องค์กรแต่ละองค์กรยังไม่มี การเชื่อมโยงกัน และเริ่มมีการติดต่อกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน จนเกิดเป็นการแลกเปลี่ยนขึ้นระหว่างองค์กร โดยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้



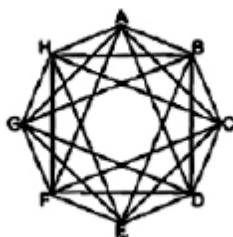
ภาพที่ 13 แสดงองค์กรยังไม่มี การเชื่อมโยงระหว่างกัน ถือว่ายังไม่เป็นเครือข่าย
ที่มา : Starkey, 1997 : 18



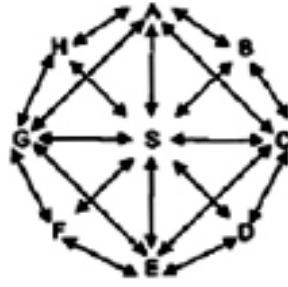
ภาพที่ 14 แสดงเริ่มมีการติดต่อสื่อสารจากองค์กรที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย
ที่มา : Starkey, 1997 : 18



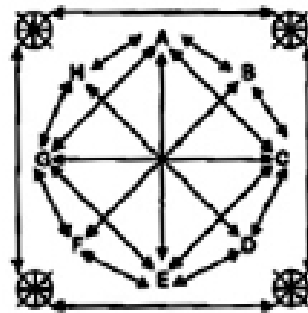
ภาพที่ 15 แสดงมีการร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านองค์กรที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย
ที่มา : Starkey, 1997 : 18



ภาพที่ 16 แสดงการเชื่อมโยงกันขององค์กรภายในเครือข่าย โดยไม่มีองค์กรที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย
(เป็นเครือข่ายที่สมบูรณ์แบบในทางทฤษฎี แต่ไม่เหมาะสมในการนำไปใช้)
ที่มา : Starkey, 1997 : 18



ภาพที่ 17 แสดงการเชื่อมโยงกันขององค์กรภายในเครือข่าย และมีศูนย์กลางของเครือข่ายคอยอำนวยความสะดวก
ที่มา : Starkey, 1997 : 18



ภาพที่ 18 แสดงลักษณะของการเชื่อมโยงกันขององค์กรภายในเครือข่าย และองค์กรนั้น ๆ ยังสามารถติดต่อกับ
องค์กรอื่น โดยมีผู้อำนวยการหลายคนคอยกำกับดูแล
ที่มา : Starkey, 1997 : 18

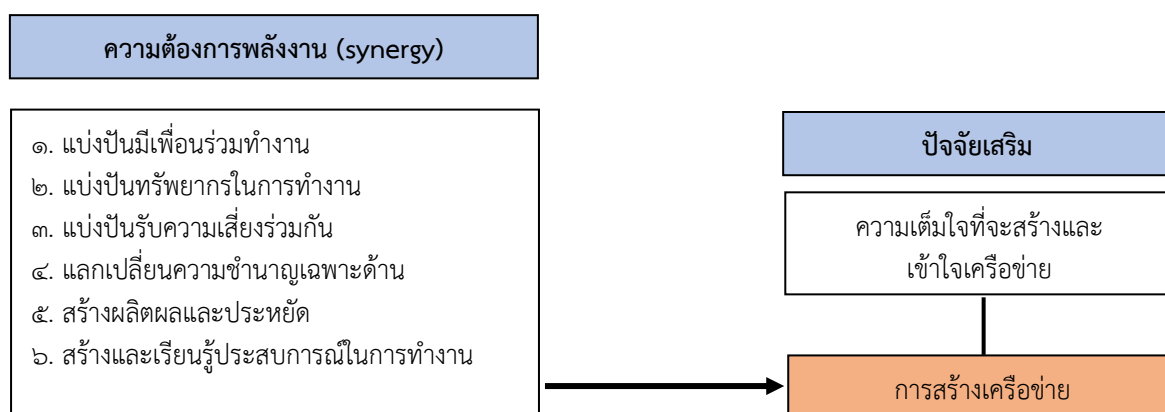
ขณะที่ วิชัย แสงศรี (2552 : 34) ได้อธิบายเกี่ยวกับการก่อรูปของเครือข่าย (network forming) ว่าอาจเกิดได้โดย 2 แนวทาง แนวทางแรก คือ เครือข่ายที่เกิดจากรัฐเข้าไปเป็นผู้ริเริ่ม (state initiative) กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกัน และผลักดันให้เกิดการรวมตัวของประชาชน อีกแนวทางหนึ่ง คือ เครือข่ายที่ประชาชนเป็นแกนนำจัดตั้ง โดยเกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มประชาชนเอง (citizen initiative) กล่าวคือ ประชาชนเกิดความตระหนัก และตื่นตัวในปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้น แล้วลงมือริเริ่มในการรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่มเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง หรือบรรเทาไป โดยที่องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรวิชาการ หรือสื่อมวลชน อาจมีส่วนเข้ามาสนับสนุนก็ได้ แต่ภาคประชาชนเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน ซึ่งแนวทางแรกเป็นแนวทางหลักที่ประเทศไทยมักใช้ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ขณะที่ปัจจุบันมีความพยายามผลักดันการก่อรูปของเครือข่ายตามแนวทางที่สองให้เพิ่มมากขึ้น โดยในการดำเนินงานควรทำไป ทั้งสองแนวทางควบคู่กันไป พิจารณาตามความสามารถในการรวมตัวของประชาชนเป็นหลัก หากประชาชนกลุ่มใดมีความสามารถในการรวมตัวเป็นเครือข่ายได้เอง หน่วยงานภาครัฐก็ไม่สมควรเข้าไปครอบงำบงการ (manipulate) ในการก่อตัวของเครือข่าย แต่หากกลุ่มใดที่ยังขาดสมรรถนะเพียงพอในการจัดตั้งกลุ่มขึ้นเอง หน่วยงานภาครัฐก็อาจสามารถเข้าไปช่วยในฐานะผู้สนับสนุน (supporter) และผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator) ให้การจัดตั้งเครือข่ายทำได้ง่ายขึ้น จากแนวคิดนี้ หน่วยงานราชการจำเป็นต้องลดบทบาทในการคิดแทนประชาชนให้น้อยลง แต่เปิดช่องทางและโอกาสให้กลุ่มองค์กรชุมชน ประชาคม ได้ทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น

โดยภาครัฐควรปรับรูปแบบบทบาทเป็นผู้ส่งเสริม เอื้ออำนวย สนับสนุนให้กลุ่มองค์กรประชาชนมีอิสระ มีส่วนร่วม รับผิดชอบและร่วมสร้างสรรค์ในสังคมในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย

นฤมล นิราทร (2543 : 11) อธิบายถึงการเกิดเครือข่ายโดยมีปัจจัยต่าง ๆ หลายประการดังนี้

- 1) ต้องการมีเพื่อน มีหมู่ มีพวก ในการทำงาน
- 2) ต้องการทรัพยากรในการทำงาน
- 3) ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน
- 4) ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา
- 5) ต้องการประหยัด แบ่งงานกันทำ ทำให้ความซ้ำซ้อนในการทำงานลดลง
- 6) ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

เหตุผลทั้ง 6 ประการ ผสมกับเงื่อนไขสำคัญ คือ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ทำให้เกิดเครือข่าย ดังภาพที่ 19



ภาพที่ 19 แสดงการเกิดเครือข่าย

ที่มา : นฤมล นิราทร, 2543 : 11

โดยความเต็มใจที่จะสร้างและเข้าใจเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายนี้ คือสิ่งหนึ่งที่อธิบายความแตกต่างระหว่างเครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้ง เพราะเครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมาแล้วระดับหนึ่ง จะทำให้องค์กรหรือบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการจัดตั้งได้มากกว่าเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ โดยความพยายามจากภายนอก

กล่าวโดยสรุป คือ ที่มาและการเกิดเครือข่าย เกิดได้ทั้งจากการแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน และพร้อมจะให้สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นทางการ และเกิดโดยธรรมชาติ คือ การเชื่อมโยงกันด้วยลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างคน นอกจากนี้ที่มาและการเกิดเครือข่ายยังสามารถจำแนกได้ตาม ลักษณะการจัดตั้ง คือ เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ผลักดัน และเครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยประชาชนเป็นผู้จัดตั้ง

2.4.6 ลักษณะร่วมของเครือข่าย

รูปแบบของเครือข่ายไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายแบบใด ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะร่วมของทุกเครือข่าย คือ (เสรี พงศ์พิศ, 2548 : 201)

1) เป็นกลุ่มองค์กรและ/หรือบุคคลที่ร่วมกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์และความสนใจที่ตั้งขึ้นร่วมกัน

2) เป็นเวทีเพื่อกิจกรรมทางสังคมโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3) ดำรงอยู่ได้ยาวนาน ไม่ใช่เฉพาะกิจ ด้วยการสื่อสารแบบใดแบบหนึ่งที่ต่อเนื่อง

4) เกิดความรู้สึกร่วมกันกับโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมาร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบ

5) เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกันและความมุ่งมั่นที่จะตามมาวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน รวมทั้งเครื่องมือหรือวิธีการในการดำเนินการที่คิดไว้ร่วมกัน

นอกจากนี้ นฤมล นิราทร (2543 : 21) ได้กล่าวถึงลักษณะของเครือข่ายไว้ดังนี้

1) เครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด (cognitive structure) ไม่ว่าจะพัฒนาไปถึงระดับใด บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรเครือข่ายจะมีความคิดเกี่ยวกับองค์กรเครือข่ายใกล้เคียงกันในด้านความรู้ความสามารถ ความคาดหวังต่อเครือข่าย

2) องค์กรเครือข่ายไม่มีลำดับชั้น (hierarchy) การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรเครือข่ายเป็นไปในลักษณะแนวราบ แต่ละองค์กรเป็นอิสระต่อกัน แต่ระดับความเป็นอิสระของแต่ละองค์กรอาจไม่เท่ากัน

3) องค์กรเครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ (division of labour) การที่องค์กรเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายกัน เพราะส่วนหนึ่งคาดหวังการพึ่งพาแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน ดังนั้นหากองค์กรใดไม่สามารถแสดงความสามารถให้เป็นประจักษ์ก็อาจหลุดจากเครือข่ายได้ ในทางตรงกันข้ามหากได้แสดงความสามารถนำไปสู่การพึ่งพิงและขึ้นต่อกัน

4) ความเข้มแข็งขององค์กรที่ร่วมกันเป็นเครือข่ายจะนำไปสู่ความเข้มแข็ง โดยรวมของเครือข่าย ดังนั้น การพัฒนาของแต่ละองค์กรเครือข่ายจึงเป็นสิ่งสำคัญ

5) องค์กรเครือข่ายกำหนดการบริหารจัดการตนเอง (self-regulating) ในการทำงานร่วมกันในลักษณะแนวราบ จำเป็นต้องมีความสมานฉันท์ โดยผ่านกระบวนการทางประชาธิปไตยโดยตรง ซึ่งหมายถึงการต่อรอง ตกลงระหว่างองค์กรเครือข่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในเพื่อให้เครือข่ายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

6) ความสำเร็จขององค์กรเครือข่ายไม่ใช่จะได้มาเพียงชั่วข้ามคืนแต่ต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะความสัมพันธ์ ความศรัทธา และความไว้วางใจ ตลอดจนสร้างกรอบทางความคิด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์กรเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

2.4.7 โครงสร้างของเครือข่าย

Boissevain (อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12, 2547 : 11) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างของเครือข่าย ดังนี้

1) ขนาดของเครือข่าย ประกอบด้วย บุคคลที่มีความสัมพันธ์กันจริงรวมถึง บุคคลที่มีแนวโน้มว่าจะมีความสัมพันธ์กันภายหลังเข้าไว้ด้วย

2) ความหนาแน่นภายในเครือข่าย หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกหรือบุคคลในเครือข่ายมีความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ในเชิงการติดต่อสื่อสารทั้งในด้านปริมาณและชนิดของข้อมูล

3) ความเกี่ยวพันกันภายในเครือข่าย สามารถวัดได้จากความหนาแน่น ซึ่งหมายถึงสายสัมพันธ์ของบุคคลที่อาจเกิดขึ้นหรือได้เกิดขึ้นจริง และการเข้าถึงซึ่งหมายถึง จำนวนบุคคลภายในเครือข่ายโดยประมาณที่เชื่อมบุคคลทั้งสองคนเข้าด้วยกันในระยะใกล้ชิดที่สุด

4) ตำแหน่งและสถานภาพของบุคคลในเครือข่ายจะแสดงให้เห็นถึงระดับและโอกาสของการติดต่อกับบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลาง

5) กลุ่มของความสัมพันธ์ของบุคคลในเครือข่าย ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มีความใกล้ชิดกันเป็นพิเศษมากกว่าบุคคลที่เหลือในเครือข่าย กลุ่มจึงเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งมีสัดส่วนของความสัมพันธ์ภายในสูงกว่าความสัมพันธ์ภายนอกกลุ่ม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2553 : 80) ได้กล่าวถึง โครงสร้างแบบเครือข่ายว่า คือ โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันซึ่งมีความแตกต่างจากโครงสร้างแบบเดิมโดยสิ้นเชิง โดยโครงสร้างแบบเครือข่ายหรือองค์กรแบบเครือข่าย ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ ไม่มีชั้นการบังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นสูง ควบคุมโดยกลไกทางการตลาดมากกว่ากระบวนการทางการบริหาร โครงสร้างแบบเครือข่ายจะอยู่บนพื้นฐานของการใช้ความสามารถหลัก (core competencies) ขององค์กร และจะได้รับทรัพยากรมาจากพันธมิตรภายนอกและมีการจ้างเหมาบุคคลภายนอกในการทำงาน นอกจากนี้โครงสร้างแบบเครือข่าย ยังมีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ การไหลของข้อมูลข่าวสาร ผลผลิตและคน ในลักษณะที่ไม่หยุดนิ่ง โดยเกิดจากความต้องการในช่วงเวลานั้นมากกว่าการวางแผนล่วงหน้า ปฏิสัมพันธ์นี้บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเมื่อไหร่ที่มีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้น การติดต่อก็จะเป็นแบบตัวต่อตัว หรือระหว่างบุคคล หรือกลุ่มที่ต้องการทำงานไม่จำเป็นต้องผ่านสายการบังคับบัญชา

เสรี พงศ์พิศ (2548 : 204) กล่าวว่า โครงสร้างของเครือข่ายนั้น ประกอบด้วย เครือข่ายเป็นทางการก็ได้ ไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีข้อแตกต่างอยู่ที่ว่า เครือข่ายเป็นทางการมีโครงสร้างการประสานงานอย่างเป็นทางการ ขณะที่เครือข่ายไม่เป็นทางการไม่มี โครงสร้างเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ทรัพยากร (เวลา เงิน คน) และขึ้นอยู่กับสมาชิกเครือข่ายว่าต้องการให้มีการจัดองค์กรอย่างไร ถ้าหากสมาชิกอยากแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเดียวก็น่าจะง่าย แต่เครือข่ายจำนวนมากต้องการมีโครงสร้างที่เป็นทางการเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะถ้าหากว่าต้องการประสานกิจกรรมของสมาชิกด้วย เพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อน และเนื่องจากเครือข่ายไม่ใช่อะไรที่เคร่งครัดเข้มงวด สามารถเปลี่ยนแปลง บางเครือข่ายอาจจะเริ่มต้นแบบหลวม ๆ นานเข้าก็เริ่มเป็นระบบและเป็นทางการมากขึ้น บางเครือข่ายอาจจะตรงกันข้าม คือ เริ่มต้นอย่างเป็นทางการ และค่อย ๆ เป็นเครือข่ายหลวม ๆ และไม่เป็นทางการในที่สุดขึ้นอยู่กับสมาชิกว่าต้องการแบบไหน

กล่าวโดยสรุป การกำหนดโครงสร้างของเครือข่ายนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการ และความสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของเครือข่ายเอง โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมสามารถใช้ได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นต่อการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีความสะดวกมากขึ้น อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความต้องการของสมาชิกในเครือข่ายจะมีความเห็นร่วมกัน

2.4.8 ประโยชน์ของเครือข่าย

เสรี พงศ์พิศ (2548 : 202) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของเครือข่ายว่า เครือข่ายเป็นเครื่องมือหรือวิธีการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในกรณีที่ต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ ปัญหาที่ใหญ่โตและซับซ้อนเกินกว่าที่ใครจะเผชิญได้โดยเพียงลำพังคนเดียว เช่น เอดส์ ยาเสพติด การค้า เด็กและสตรีเพื่อการบริการทางเพศ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพิทักษ์สิทธิชุมชน เป็นต้น การสร้างเครือข่ายหรือทำงานเป็นเครือข่ายเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดผลกระทบที่มากกว่าในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพราะการทำงานแบบเครือข่ายเป็นการทำงานแบบ “ประสานพลัง” (synergy) ประโยชน์ของการทำงานเป็นเครือข่าย สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) ก่อให้เกิดผลบางอย่างที่ใครคนเดียวทำให้เกิดไม่ได้
- 2) ทำการรณรงค์ได้กว้างกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่า
- 3) ส่งอิทธิพลต่อคนอื่นในเครือข่ายและนอกเครือข่าย
- 4) ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหรือประเด็นหนึ่ง หรือการต่อสู้หนึ่งชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เพราะมีแง่มุมหลายแง่มองจากหลายคนหลายองค์กร

- 5) ร่วมมือกันทำ แบ่งงานกันทำ
- 6) ลดงานที่ซ้ำซ้อนลง และลดการสิ้นเปลืองทรัพยากร
- 7) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ แร้งบันดาลใจและทักษะต่าง ๆ
- 8) ทำให้เกิดความสามัคคี ให้กำลังใจกัน และช่วยกันในรูปแบบต่าง ๆ ในบางกรณีช่วยให้สามารถระดมทุนได้ดี

2.4.9 ปัจจัยความสำเร็จการดำเนินงานของเครือข่าย

ธนา ประมุขกุล (2544) อธิบายว่า ความสำเร็จของเครือข่ายต้องประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้

1) ความเข้าใจ

เครือข่ายที่ตั้งขึ้น และล้มไปอย่างรวดเร็วในเวลาต่อมา มีสาเหตุสำคัญประการแรกมาจากการที่เครือข่ายไม่สามารถสร้างความเข้าใจให้ตรงกันได้ ระหว่างมวลสมาชิก โดยอาจเป็นความไม่เข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ตั้งแต่เริ่มต้น หรือเป็นความไม่เข้าใจ ในบทบาทของสมาชิกที่ตนเองเป็นอยู่นั้น ว่ามีบทบาทอย่างไร เป็นบทบาทหลัก หรือบทบาทสนับสนุน ดังนั้น เมื่อเครือข่ายที่ตั้งขึ้น ได้ดำเนินการไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง สมาชิกที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ ก็อาจถอนตัวออกไป ด้วยเห็นว่า เครือข่ายไม่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของตนเอง หรือสำหรับสมาชิกที่ไม่เข้าใจบทบาทของแต่ละส่วน ก็อาจเกิดเป็นความสับสนว่า กิจกรรมแต่ละกิจกรรม ใครควรเป็นแกนหลัก และใครควรเป็นผู้สนับสนุน ก็ไปทำบทบาทการเป็นแกนหลัก ในขณะที่ผู้ที่เป็นแกนหลักเอง ก็อาจจะยังคงชินกับรูปแบบเดิมของการเป็น "ผู้ร่วมกิจกรรม" ที่รอคอยการนำจากภายนอก

2) ความเป็นประชาธิปไตย

ด้วยความที่สมาชิกทุกคนในเครือข่าย มีอิสระทางความคิด สิ่งที่ตามมาก็คือ ความหลากหลายที่มีทั้งคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ของความคิดที่แสดงออกมา ดังนั้น จุดเริ่มต้นที่จะทำให้ความแตกต่างเหล่านี้ อยู่ด้วยกันได้อย่างราบรื่น คือ การให้เกียรติ ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งเท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทั้งหลาย ได้เห็นทางเลือกอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากที่ตนคิดเห็น ตามประสบการณ์ที่จำกัดของแต่ละบุคคล และเมื่อได้เกิดปฏิสัมพันธ์ ทางความคิดระหว่างกันแล้ว จุดดีจุดด้อยของแต่ละทางเลือกจะได้รับการวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นผลจากการหลอมรวม ของทุกความคิดมาเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด บนพื้นฐานการยอมรับของสมาชิกโดยรวม

3) ความจริงใจ

เนื่องจากการทำงานในเครือข่าย เน้นการประสานงานในแนวราบ ไม่เน้นการบังคับสั่งการ ดังนั้น ผู้ที่เป็นสมาชิกจึงต้องเข้ามาด้วยความสมัครใจ และมีความจริงใจในการทำงานร่วมกัน โดยเห็นประโยชน์ร่วมตามที่เครือข่ายกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ซึ่งบางครั้งประโยชน์ร่วมที่จะเกิดขึ้นได้นั้น อาจหมายถึงผลรวมของการเสียสละที่มาจากสมาชิกแต่ละส่วนนั่นเอง

4) การจัดการ

ไม่ว่าในเครือข่ายใหญ่หรือเล็ก สมาชิกมากหรือน้อย การจัดการจะคงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสำเร็จขององค์กรเสมอ และสำหรับการจัดการเครือข่ายที่มีพื้นฐานสมาชิกหลากหลาย

มารวมกันโดยอิสระ ไม่ถือการสั่งการเป็นกลไกหลักนั้น การจัดการจะมีความสำคัญยิ่งขึ้นไปอีก สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง ในการจัดการเครือข่ายที่ต้องมีคือ ความยืดหยุ่นในการจัดการให้ได้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ ที่เครือข่ายต้องติดต่oprะสานงานกับกลุ่มองค์กรภายนอกอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากการจัดการของเครือข่าย

5) การสื่อสาร

การสื่อสาร คือ ตัวกลางที่ทำให้เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อถึงกันได้ โดยเป็นที่ทราบกันเป็นอย่างดีว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิผล ไม่ควรจะเป็นแบบทางเดียว เพราะนั่นคือระบบสั่งการ และก็ไม่ได้หมายถึงเพียงระบบการสื่อสาร เฉพาะระหว่างผู้มีหน้าที่ส่งสาร กับผู้รับสาร ถ้ามองกันไปมาอยู่เท่านั้น เพราะถ้านึกถึงภาพข่ายใยแมงมุมที่ได้กล่าวไว้แต่ตอนต้นแล้ว จะทำให้เข้าใจได้ในทันทีว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิผลในเครือข่าย จะต้องมิลักษณะหลากหลายช่องทาง เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกกันเองได้โดยอิสระ คล่องตัว เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันให้มากที่สุด โดยที่แม้ว่าเครือข่ายจะมีระบบการสื่อสารหลัก ผ่านทางผู้ประสานงานอยู่ก็ตาม แต่สมควรกำหนดเป็นระบบการสื่อสารที่ตายตัวขึ้นมา ว่าต้องผ่านเป็นขั้นเป็นตอนตามนั้น เพราะการกำหนดเช่นนี้อาจทำให้เครือข่าย ต้องเข้าไปติดอยู่ในระบบที่มากขึ้นตอนที่สร้างขึ้นเองอีก ทั้ง ๆ ที่เครือข่ายก็พยายามจะหลีกเลี่ยงตัวเองออกมา จากกรอบที่เป็นปัญหาของระบบอยู่แล้ว

นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยที่บ่งชี้เชิงคุณภาพของความเข้มแข็งของเครือข่าย 6 ปัจจัย คือ

1) สัมพันธภาพ

แม้เพียงคนสองคน ทำงานร่วมกันยังต้องการสัมพันธภาพที่ดี เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้การทำงานราบรื่นสำหรับการทำงานในคนหมู่มาก อย่างเช่นเครือข่าย ปัจจัยด้านสัมพันธภาพจึงเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้นต่อการนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง ถ้าหากสมาชิกมีความเข้าใจ และจริงจังในการเข้ามารวมเครือข่ายแล้ว สิ่งที่จะได้ตามมา คือ ความเชื่อมั่น วางใจในเครือข่าย ซึ่งจะเป็พื้นฐานของสัมพันธภาพที่ดี ในหมู่สมาชิก การมีสัมพันธภาพที่ดีนี้ มีจำเพาะว่าต้องเป็นไปในลักษณะที่คลุกคลี ใกล้ชิดกันเท่านั้น จึงจะเรียกว่า สัมพันธภาพที่ดี เพราะเครือข่ายที่สมาชิกอยู่ห่างไกลกัน ตามสภาพทางภูมิศาสตร์ และการสื่อสารยังไม่สมบูรณ์พร้อม สมาชิกก็อาจจะไม่สามารถสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ เหมือนกับเครือข่ายที่สมาชิกอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เช่น ที่อยู่ในตำบล หรือในจังหวัดเดียวกัน แต่เครือข่ายที่มีข้อจำกัดดังกล่าว ก็ยังคงสามารถสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีได้ในลักษณะของความกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความอะลุ่มอล่วยยืดหยุ่น ในความสัมพันธ์ของสมาชิก ที่เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มที่มีความเข้าใจ และความจริงใจเป็นพื้นฐาน

2) ความชัดเจนของเป้าหมาย

การมีเป้าหมายที่ชัดเจนของเครือข่าย สะท้อนให้เห็นความเป็นเอกภาพทางความคิดเห็นในเครือข่ายเป็นเบื้องต้น ก่อนที่จะนำไปสู่เอกภาพในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย ดังนั้น ความชัดเจนของเป้าหมาย ซึ่งมาจากความคิดเห็นของมวลหมู่สมาชิก จึงสะท้อนถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายไปด้วยในตัว นอกจากนี้ การมีเป้าหมายที่เครือข่ายต้องการบรรลุชัดเจน ก็จะเป็นเสมือนเข็มทิศนำทางให้สมาชิกในเครือข่ายได้เข้าใจตรงกัน และเดินไปในทิศทางเดียวกันโดยไม่หลงใช้เวลา และทรัพยากร กับภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย

3) กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ

ด้วยเหตุผลที่ว่า เครือข่ายต้องมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งจะแสดงออกให้ปรากฏได้อย่างชัดเจน ในวาระที่จะต้องเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจ หากเครือข่ายได้ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็น และให้สิทธิในการตัดสินใจแก่สมาชิกอย่างเป็นอิสระเต็มที่แล้ว ย่อมบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการเป็นเครือข่าย ในกระบวนการที่ต่างไปจากองค์กรที่มีการฝากอำนาจ สิทธิขาด ในการคิด และตัดสินใจไว้กับบุคคลเพียงคนเดียว หรือกับกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่งที่ไม่ได้แสดงถึงโอกาส และสิทธิของสมาชิกทั้งหมด

ผลจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจนี้ จะยังเป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึก รับผิดชอบร่วมกัน ของหมู่สมาชิก ที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการระดมสรรพกำลัง เมื่อเครือข่ายมีความต้องการ

4) ลักษณะกิจกรรมและความต่อเนื่อง

ที่ผ่านมา อาจพบว่า มีการจัดกิจกรรมที่ระบุว่า เป็นกิจกรรมเครือข่าย โดยที่มีหน่วยงาน เจ้าภาพเป็นผู้จัดให้ภาคีสมาชิก ได้มาพบปะกันอยู่ในหลาย ๆ เวที ซึ่งอาจเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างเครือข่าย แต่หลังจากนั้น เครือข่ายที่จะมีความเข้มแข็งอยู่ได้ด้วยตนเอง จะต้องพยายามพัฒนาไปสู่การคิด และดำเนิน กิจกรรมด้วยเครือข่ายเองเป็นหลัก โดยไม่ต้องรอว่า จะมีผู้มาจัดการให้ จึงจะเกิดกิจกรรมของเครือข่ายได้ ซึ่งเป็นลักษณะของการพึ่งพิงภายนอก ที่ไม่ใช่การอยู่ได้ด้วยลักษณะของการพึ่งพิงภายนอก ที่ไม่ใช่การอยู่ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรม ก็เป็นสิ่งที่ช่วยบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย เข้มแข็งด้วยเช่นกัน

5) แหล่งของทรัพยากร/ศักยภาพ

ตราบไต่ที่เครือข่ายยังต้องรอคอยผู้รู้ และพึ่งพาทรัพยากรจากภายนอก ตราบนั้นเครือข่าย ก็จะได้ชื่อว่า อยู่ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น การที่เครือข่ายสามารถแสวงหา และดึงศักยภาพ/ทรัพยากรที่มีอยู่ ภายใต้อุปกรณ์มาใช้ได้มากเพียงไร ความเข้มแข็งของเครือข่ายก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น เพราะการกระทำเช่นนี้ นอกจากแสดงถึง การพึ่งพาตนเองได้แล้ว จะยังเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับสิ่งที่สมาชิกเป็น และที่เครือข่ายมีอยู่ อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ควรเข้าใจตรงกันว่า การแสวงหาศักยภาพ/ทรัพยากรจากภายในนี้ มิได้หมายความว่า เครือข่ายจะปฏิเสธการสนับสนุนจากภายนอกโดยสิ้นเชิง เพียงแต่ให้สมาชิกทุกคนตระหนักว่า เครือข่ายต้องมุ่ง พึ่งพาตนเอง ก่อนนี้ถึงถึงการช่วยเหลือจากภายนอก

6) การเรียนรู้ และนวัตกรรม

แม้ว่าจำนวนของสมาชิกในเครือข่าย จะทำให้เห็นภาพของขนาดเครือข่าย ในเชิงปริมาณ แต่ความเข้มแข็งของเครือข่าย ต้องดูที่คุณภาพประกอบ และเป็นคุณภาพที่มีความหมายมากกว่าเป็นเพียงการ บวกรวมเชิงปริมาณ นั้นหมายถึงว่า ความหลากหลายที่มารวมกันของสมาชิกควรก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนา จนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมาคุณภาพใหม่ที่เกิดขึ้นนี้ จึงอาจเป็นสิ่งที่ เหล่าสมาชิก เกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้นในตนเอง อันเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม หรืออาจเป็นผลปรากฏ รูปธรรมในกิจกรรม ที่มีพัฒนาการไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงการเป็นนวัตกรรมต้นแบบ ให้กับผู้อื่นต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

รัฐพงศ์ บุญญานวัตร (2552) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” พบว่า

1. โดยภาพรวมและรายด้าน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตดุสิต กรุงเทพมหานครพบว่า โดยภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วม การติดตามประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการประชาชนส่วนใหญ่เป็นผู้รับข้อมูลเพียงอย่างเดียว ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทั้งการคัดเลือกกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาชุมชน ข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน ที่จะสะท้อนในการตัดสินใจในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในชุมชน รวมถึงการรับทราบนโยบาย และการปฏิบัติงาน แผนงาน งบประมาณของคณะกรรมการชุมชน ประชาชนยังเข้าไปมีส่วนร่วมไม่มากเท่าที่ควร

และการจะมีบทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมและโครงการของชุมชนก็เป็นเพียงบางครั้งที่มีโอกาสเท่านั้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

2.1 โดยภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอาชีพ ผลการวิจัยปรากฏว่า ประชาชนที่ประกอบอาชีพรับราชการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมากกว่า ประชาชนที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ ประกอบอาชีพรับจ้าง ประกอบอาชีพค้าขาย และประกอบอาชีพลูกจ้างบริษัทเอกชน เนื่องจากว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพรับราชการที่อาศัยอยู่ในชุมชนเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ถือเป็นชนชั้นนำของชุมชน มีการศึกษาในระดับที่สูง จึงได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในการเข้าไปมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาชุมชน และมีความน่าเชื่อถือต่อการสร้างความมั่นคงและในการบริหารงานของชุมชนมากกว่ากลุ่มประชาชนอาชีพอื่น ๆ

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตดุสิตกรุงเทพมหานคร รายด้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีผลต่อด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์ ซึ่งพบว่า กลุ่มอายุ 50 – 59 ปีและ 60 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมากกว่า กลุ่มที่มีอายุ ตั้งแต่ 18 – 28 ปี และกลุ่มอายุ 29 - 39 ปีเนื่องจากว่า ประชาชนที่ใช้เวลาประจำวันอยู่ในชุมชนมากที่สุดคือผู้สูงอายุ คือ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยการใช้เวลาว่างจากงานครอบครัวแล้วมีโอกาสกระทำกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนมาก ส่วนกลุ่มประชาชนที่อยู่ในวัยทำงาน ก็คือ 18 – 39 ปี ต้องออกไปทำงานนอกบ้านและนอกชุมชนจึงทำให้เวลาในการร่วมกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของชุมชนน้อยลงไปด้วยเช่นเดียวกันการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ย่อมตกอยู่ในกลุ่มที่มีส่วนร่วมกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ก็คือกลุ่มประชาชนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปนั่นเอง

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตดุสิตกรุงเทพมหานคร รายด้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีผลต่อด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งพบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและอนุปริญญา/ปวส. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากว่าประชาชนส่วนใหญ่ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทั้งกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ภายในชุมชน คือ กลุ่มประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่าปริญญาตรี และกลุ่มคนเหล่านี้จะทำงานอยู่ในชุมชนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์จากกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ชุมชนย่อมได้รับอย่างเต็มที่แน่นอน

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตดุสิตกรุงเทพมหานคร รายด้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ มีผลต่อด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมการติดตามประเมินผล ผลวิจัยปรากฏว่า ประชาชนที่ประกอบอาชีพรับราชการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมากกว่าประชาชนที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ ประกอบอาชีพค้าขาย และประกอบอาชีพลูกจ้างบริษัทเอกชน

สาวิตรี ทองยิ้ม (2550) ได้วิจัยเรื่อง "การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตำบลหนองปรือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดกาฬสินธุ์" พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านค้นหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการวางแผน ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการดำเนินงาน เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ อาชีพ และสถานภาพการสมรส ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนที่แตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อยู่ในหมู่บ้าน ตำแหน่ง และการเป็นสมาชิกกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

บทบาทและหน้าที่ของ คณะกรรมการหมู่บ้านและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กันเช่นเดียวกัน

ฉัตรกุล รุ่งประพันธ์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง "การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก" พบว่าการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การร่วมกำหนดปัญหา/ความต้องการ 2) การร่วมตรวจสอบ/เนื้อหาของแผนพัฒนา และ 3) การร่วมปฏิบัติติดตามและประเมินผลสำหรับด้านที่มีระดับปานกลาง คือ การร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการ เมื่อเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนที่แตกต่างกัน และประชาชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านอาชีพที่มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสริมพงษ์ อยู่โต (2551) ได้วิจัยเรื่อง "การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร" พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และด้านที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรับผลประโยชน์ รองลงมาเป็นด้านการตัดสินใจ และด้านที่มีส่วนร่วมของประชาชนน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน และอาชีพที่แตกต่างกันของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแตกต่างกันในด้านการตัดสินใจและด้านการดำเนินงาน

Cohen และ Uphoff (1977 : 59 – 78) ได้ศึกษาพบว่า มีบุคคล 4 ฝ่ายที่มีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชนบท คือ ประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลภายนอก สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม ชนชั้นทางสังคม ศาสนา วรรณกรรมและแหล่งกำเนิด อาชีพ รายได้และทรัพย์สิน ระยะเวลาในการอยู่ในท้องถิ่น และระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ พื้นที่ดินถือครองและสถานภาพการทำงาน

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ได้วิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า โดยภาพรวม ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมกลุ่มในชุมชนต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ พบว่า อุปสรรค หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร่วมกับชุมชนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ให้ประชาชนร่วมรับรู้ รับทราบ ร่วมวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันเป็นอย่างดี อนึ่ง ชุมชนมีรวมกลุ่มกิจกรรม

ต่าง ๆ เป็นเครือข่ายประชาชน เครือข่ายกลุ่มกิจกรรมในชุมชน ทำให้สะดวกต่อการติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน ผู้บริหารชุมชน ผู้นำชุมชน พัฒนาการ องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทเป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนวิทยากรให้ความรู้ การสนับสนุนงบประมาณ การสนับสนุนผลผลิตหรือผลงานที่เกิดขึ้น อีกทั้งมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชน โดยการรวมกลุ่มกิจกรรมเป็นเครือข่ายชุมชนและการมีส่วนร่วมที่ดีของประชาชน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการพัฒนาคน ด้านการพัฒนาพื้นที่ ด้านการพัฒนาแหล่งรายได้ และด้านการพัฒนาแผนชุมชน ประโยชน์เกิดขึ้นแก่ชุมชน แก่ประชาชนในชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมและตรงประเด็น ความต้องการ หรือปัญหาของชุมชนอย่างเห็นได้ชัด ชุมชนบ้านคลองใหม่เห็นว่าแบบอย่างการพัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสมแก่สังคมไทยตามบริบทชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนี้

ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กร ยิ่งมีส่วนร่วมมากเท่าใด ยิ่งทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จและมีศักยภาพมากขึ้น สามารถจัดระเบียบองค์กรตามหลักเกณฑ์ได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงองค์กรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมงานต่าง ๆ ที่มีขอบข่ายของโครงการขนาดใหญ่หรือเล็กก็ตาม ล้วนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการระดมกำลังสติปัญญา กำลังกาย กำลังใจ หรือแม้กระทั่งกำลังทุนทรัพย์ก็ตามจึงทำให้กิจการงานหรือโครงการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ตามกำหนดเวลาที่วางไว้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้ศึกษาจึงได้นำผลงานการวิจัยดังกล่าวมาปรับใช้ โดยกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระ และให้ความสำคัญตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของ โคอเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff) นำมากำหนดเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

งามจิต อินทวงศ์ (2556) ได้วิจัย เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี” พบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน สุดท้ายคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า พนักงานที่มีเพศอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ธนียา ปุณญาสวัสดิ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการสำหรับข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ประชากรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี โสัด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี และอยู่ในตำแหน่งระดับ 6 มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 19,999 บาทต่อเดือน ยังไม่มีผู้อยู่ในความอุปการะ มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดและปริมณฑล มีความพึงพอใจต่อการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการการให้กู้เงินการสงเคราะห์สมาชิก การกีฬาและนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับรายได้ และจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่จ่ายให้ในรูปของตัวเงิน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านการให้กู้เงินหรือสวัสดิการด้านการสงเคราะห์สมาชิก นอกจากนี้

ข้าราชการต้องการให้หน่วยงานจัดบริการรถรับ - ส่ง ร้านอาหารสวัสดิการ และจำหน่ายสินค้าราคาถูกจากโรงงานหรือผู้ผลิต

นวระ ทาสุวรรณ และวรจนา แสงตาล (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานภาพโสด พักอาศัยในบ้านของตนเอง และมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการด้านการส่งเสริมทุนการศึกษาบุคลากรมากที่สุด

2. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อยู่ในระดับมาก 5 อันดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา ด้านการสหสัมพันธ์และด้านอื่น ๆ

3. ข้อเสนอแนะปรับปรุงระบบการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการยังคงดำเนินไปในสภาพเดิมอย่างที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะสวัสดิการด้านทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้นเพื่อการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางนวัตกรรมและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสูงขึ้นจากที่เป็นอยู่ได้

เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุระหว่าง 22 - 26 ปี ยังไม่มีบุตร และส่วนใหญ่อยู่ในสายงานสนับสนุนวิชาการ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านประเภท/ชนิดของสวัสดิการด้านเกณฑ์การช่วยเหลือในการรับสวัสดิการและด้านสิทธิประโยชน์ในการรับสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจต่อประเภทสวัสดิการด้านการศึกษามากที่สุด ส่วนปัญหาอุปสรรคในการรับบริการสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบปัญหาเรื่องความไม่เพียงพอของสวัสดิการ สำหรับแนวทางการจัดสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดสวัสดิการประเภทสนับสนุน ด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย ส่วนด้านการบริหารจัดการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการให้จัดสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว และควรมีรูปแบบการบริหารสวัสดิการที่พนักงานสามารถเลือกใช้สวัสดิการได้ตรงกับความต้องการของพนักงาน รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสวัสดิการด้วย ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในด้านประเภท/ชนิดของสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อประเภท/ชนิดของสวัสดิการที่ได้รับ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีความพึงพอใจต่อประเภท/ชนิดของสวัสดิการที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับแนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า สัดส่วนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จำนวน 204 คนคิดเป็นร้อยละ 51.00 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 สถานภาพโสด จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. - ปวส. จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 จ้างงานในลักษณะพนักงานรายเดือน จำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 96.80 สังกัดแผนกผลิต จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 2 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 เงินเดือนค่าจ้าง

อยู่ที่ 7,001 - 10,000 บาท จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.80

นุชนาฏ เหมือนมั่น (2550) ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนในเทศบาลตำบลหนองแค จังหวัดสระบุรี” พบว่า ประชาชนมีความต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการตั้งถิ่นฐานและการรับรู้เรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนเพศไม่มีผลต่อความต้องการมีส่วนร่วม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ มีความต้องการสวัสดิการหลากหลายด้าน ซึ่งสวัสดิการและค่าตอบแทนของเป็นสิ่งที่มีรัฐควรจัดให้แก่บุคลากรและประชาชน โดยถือหลักความเสมอภาคในการกำหนดเกณฑ์ทั่วไปและใช้พื้นฐานด้านความต้องการของมนุษย์เป็นหลัก สามารถจัดเป็นความต้องการด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทน และ 2) ด้านสวัสดิการ ซึ่งสวัสดิการแต่ละด้านที่กล่าวไปข้างต้นเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานและเป็นสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมปฏิบัติงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งนี้ เพื่อให้เครือข่ายฯ ได้รับประโยชน์การตอบแทนพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงกัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญของภาครัฐในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ซึ่งจะทำให้การป้องกันการทุจริตตรงกับสภาพปัญหาและสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างแท้จริง อันจะทำให้ระดับการทุจริตของประเทศไทยลดลงอีกด้วย

บทที่ 3 วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) ประกอบด้วย (1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการกำหนดประชากรและสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลในการศึกษา จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวัดระดับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ และผลการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือ บทความ ผลงานวิจัย เว็บไซต์ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ เครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ในส่วนกลางและเขตพื้นที่ (ปปท. เขต 1 – 9) ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงว่ามีจำนวนเท่าใด เนื่องจากฐานข้อมูลเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ยังมีรูปแบบของการจัดเก็บข้อมูลที่แตกต่างกันทั้งในส่วนกลางและเขตพื้นที่

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

(1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต โดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) เนื่องจากไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน ซึ่งจากการคำนวณทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 384 คน

สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 Z = ค่ามาตรฐานปกติ (Standardized Normal) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %
 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่า $Z = 1.96$
 e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ โดยกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 5

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครือข่ายฯ

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384.16 = 384$$

2. เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคม ส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง และ ปปท. เขต 1 – 9 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ คือ 793 คน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างยังมีจำนวนมาก จะทำให้ผลการศึกษามีความแม่นยำมากขึ้น (Librero, 1985) ผู้ทำการศึกษาคงใช้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 793 คน

(2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคม ส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง จำนวน 16 คน และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 10 – 12 คนต่อเขตพื้นที่ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 108 คน

2. การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง จำนวน 9 คน และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 19 คน ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 28 คน

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม ดังนี้

1. **ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

(1) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดเรื่องลักษณะการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัพฮอฟ (Cohen and Uphoff) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

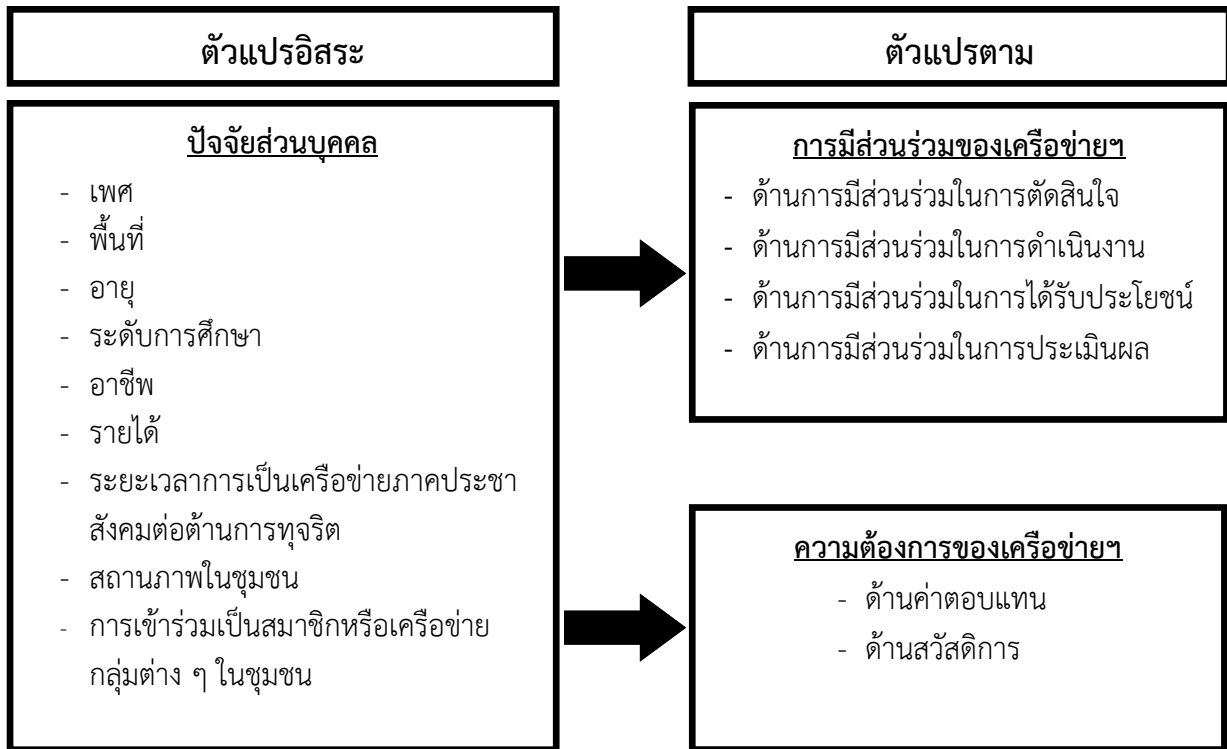
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

(2) ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดเรื่องความต้องการฯ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน
2. ด้านสวัสดิการ

3.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา



3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) รวมทั้งการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน รวมจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยผู้ศึกษาได้ดัดแปลงมาจากแนวคิดเรื่องลักษณะการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, อ้างใน พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร), 2556) ซึ่งผู้ศึกษาได้เรียบเรียงมาจากแบบสอบถามเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ของพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert's Scales) รวมจำนวน 14 ข้อ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 3 ข้อ
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำนวน 4 ข้อ
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำนวน 4 ข้อ
- 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งผู้ศึกษาได้เรียบเรียงมาจากแบบสอบถามเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย วิทยาเขตบางพระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จังหวัดชลบุรี ของ งามจิต อินทวงศ์ (2556) โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert's) รวมจำนวน 8 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ
- 2) ด้านสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้ตอบได้อย่างเสรี

1.1 เกณฑ์การให้คะแนนและการวัดผลการศึกษา

1) เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ลักษณะการให้คะแนนแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จะเป็นการประเมินค่า (Rating Scale) ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องหรือเกิดขึ้น สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับการมีส่วนร่วมหรือระดับความต้องการ	คะแนนของข้อคำถาม
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

2) เกณฑ์การวิเคราะห์และวัดผลการศึกษา

ผู้ศึกษาจะนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามไปใช้อธิบายระดับการมีส่วนร่วมและระดับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ เพื่อจำแนกให้เป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามค่าของคะแนนเฉลี่ย (Mean) คือ ระดับการมีส่วนร่วมหรือระดับความต้องการ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อให้สามารถเห็นถึงระดับของการมีส่วนร่วมและระดับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยได้คำนวณความกว้างของแต่ละระดับ ดังนี้

$$\text{ความต้องการของแต่ละระดับ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถกำหนดการแปลความหมายของระดับการมีส่วนร่วมและระดับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการแปลความหมายของระดับการมีส่วนร่วมและระดับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับการมีส่วนร่วมหรือระดับความต้องการมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับการมีส่วนร่วมหรือระดับความต้องการมาก
2.61 – 3.40	ระดับการมีส่วนร่วมหรือระดับความต้องการปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับการมีส่วนร่วมหรือระดับความต้องการน้อย
1.00 – 1.80	ระดับการมีส่วนร่วมหรือระดับความต้องการน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน รวมจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ รวมจำนวน 4 ข้อ

เกณฑ์การวิเคราะห์และวัดผลการศึกษา

ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลจากโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและ ป.ป.ท. เขต 1 – 9 แล้วนำมาจัดกลุ่มประเด็นตามที่กำหนดไว้ (Data grouping) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis) เพื่อให้สามารถเห็นถึงความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

3. การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) ผู้ศึกษาได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ระหว่างวันที่ 13 – 14 มิถุนายน 2562 ณ โรงแรมบัดดี้ โอเรียนทอล ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนนทบุรี โดยระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ รวมจำนวน 28 คน เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ซึ่งมีหัวข้อระดมความคิดเห็น ดังนี้

- 1) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ ของผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่าย
- 2) การเป็นเครือข่ายฯ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์/คุณสมบัติอย่างไร
- 3) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในการร่วมปฏิบัติงานของสำนักงาน ป.ป.ท. ควรมีกิจกรรม/งาน

อะไรบ้าง

- 4) ควรให้การสนับสนุนเครือข่ายฯ ในการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ในด้านใดบ้าง และอย่างไร

เกณฑ์การวิเคราะห์และวัดผลการศึกษา

ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลจากโดยใช้ผลการระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ รวมจำนวน 28 คน แล้วนำมาจัดกลุ่มประเด็นตามที่กำหนดไว้ (Data grouping) จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

3.6 การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังต่อไปนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ข้อความ และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐที่สร้างขึ้น เสนอให้คณะทำงานพิจารณาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญและผู้ทำงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. หลายท่านร่วมกันพิจารณาและให้คำแนะนำ ตลอดจนร่วมกันตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้แต่ละข้อตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้ หลังจากนั้นผู้ศึกษาได้นำข้อเสนอแนะที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงข้อความ โดยการปรับเปลี่ยนข้อความในข้อความเหล่านี้ ผู้ศึกษายังคงให้ความสำคัญของแบบสอบถามต้นฉบับเอาไว้ เพียงแต่มีการปรับปรุงข้อความบางข้อในด้านภาษาและความชัดเจน รวมทั้งตัดเนื้อหาข้อความบางข้อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม

1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และหัวข้อการระดมความคิดเห็น (Focus Group) ผู้ศึกษาได้นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐและข้อความที่ใช้ในการระดมความคิดเห็นที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการและพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกัน

กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ท.) พิจารณาและตรวจสอบแบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึกและข้อคำถามในการระดมความคิดเห็น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้แต่ละข้อตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ในครั้งนี้ หลังจากนั้นผู้ศึกษาได้นำข้อเสนอแนะที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม โดยยังคงใจความสำคัญของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและคำถามที่ใช้ในการระดมความคิดเห็นต้นฉบับเอาไว้ เพียงแต่มีการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อในด้านภาษาและความชัดเจน รวมทั้งตัดเนื้อหาข้อคำถามบางข้อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายต่อการตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและการระดมความคิดเห็น

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นการวัดความสอดคล้องภายในแบบสอบถามชุดเดียวกัน (Internal Consistency) โดยพิจารณาจากค่า Corrected Item-Total Correlation ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ของคะแนนในแต่ละข้อความกับคะแนนของข้อความทั้งหมดในตัวแปรหนึ่ง ๆ หลังจากนำเอาคะแนนข้อความนั้น ๆ ออกไปจากคะแนนรวมแล้ว นั่นคือถ้าข้อความใดมีค่าต่ำกว่าข้อความอื่น ๆ มากจนเด่นชัด ก็คือว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับข้อความอื่น ๆ ที่เหลือ ดังนั้นอาจจะพิจารณาตัดข้อความนั้นออกไป อย่างไรก็ตาม การพิจารณาว่าจะคงข้อความใดไว้หรือตัดออกไปจากแบบสอบถาม จะต้องพิจารณาถึงความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ของมาตรวัดเกี่ยวกับตัวแปรนั้นด้วย กล่าวคือ ถ้าตัดข้อความใดออกไปเพื่อให้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามนั้นสูงขึ้น แต่มีผลทำให้เนื้อหาสาระของตัวแปรขาดไป ก็ไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะตัดข้อความนั้นออกไป (สุมนา ศิริบรรณเกียรติ, 2542)

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ทดสอบความเชื่อถือได้ของตัวแปรในแบบสอบถาม ได้แก่ การมีส่วนร่วม และความต้องการของเครือข่ายฯ โดยนำไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-Test) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อดังแสดงอยู่ในภาคผนวก ค และสามารถสรุปรายละเอียดของการทดสอบได้ดังต่อไปนี้

2.1 การทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-Test)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล 8 ข้อ การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ 14 ข้อ และความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ 8 ข้อ ตามลำดับ โดยผู้ศึกษาได้นำไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ชุด ผลปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ เท่ากับ 0.9761 และในส่วนของความต้องการของเครือข่ายฯ มีค่าเท่ากับ 0.9122 ตามลำดับ พบว่าเป็นค่าที่ค่อนข้างสูงจึงสามารถนำไปใช้กับงานวิจัยนี้ได้ ดังนั้นข้อคำถามที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพ และถูกนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ

3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้ผู้ทำการศึกษได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้ทำการศึกษาได้จัดประชุมและซักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการลงพื้นที่เก็บข้อมูลตามโครงการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผ่านระบบประชุมทางไกล (Video Conference)

ในวันจันทร์ที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 เวลา 10.00 – 11.00 น. ณ ห้องประชุม ชั้น 28 สำนักงาน ป.ป.ท. โดยเชิญผู้แทนจากสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง ได้แก่ กลุ่มงานเครือข่ายภาคประชาสังคมป้องกันการทุจริต กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ และ ปปท. เขต 1 – 9 เพื่อขอความร่วมมือในการประสานงานและเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของเครือข่ายฯ ในระหว่างที่หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วจากคณะทำงานพิจารณาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต ไปลงพื้นที่ตามกำหนดการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามช่วงปลายเดือนมกราคม – มีนาคม 2562 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงกำหนดการลงพื้นที่และสถานที่ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก

หน่วยงาน	วัน/เดือน/ปี	สถานที่จัดโครงการฯ	จังหวัด
1. สำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง (กลุ่มงานเครือข่ายภาคประชาสังคม ป้องกันการทุจริต กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ) <u>ครั้งที่ 1</u>	28 ม.ค. 2562	โรงแรมทีเค พาเลซ	กรุงเทพมหานคร
<u>ครั้งที่ 2</u>	28 มี.ค. 2562	ศูนย์ประสานงาน ภาคประชาสังคม ส่งเสริมธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริต (ศปสธ.ปปท.) สำนักงาน ป.ป.ท.	จังหวัดนนทบุรี
2. ปปท. เขตพื้นที่			
(1) ปปท. เขต 1	8 ก.พ. 2562	ภัตตาคารไพบูลย์ไถ่อย่าง	จังหวัดสิงห์บุรี
(2) ปปท. เขต 2 <u>ครั้งที่ 1</u>	6 ก.พ. 2562	โรงแรมบางแสนเฮอริเทจ	จังหวัดชลบุรี
<u>ครั้งที่ 2</u>	15 ก.พ. 2562	โรงแรมจันทรา รีสอร์ท	จังหวัดนครนายก
(3) ปปท. เขต 3 <u>ครั้งที่ 1</u>	20 ก.พ. 2562	โรงแรมอุบลน้ำซับ รีสอร์ท	จังหวัด อุบลราชธานี
<u>ครั้งที่ 2</u>	22 ก.พ. 2562	โรงแรมสวนป่า รีสอร์ท	จังหวัดสุรินทร์
(4) ปปท. เขต 4	27 ก.พ. 2562	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	จังหวัดสกลนคร
(5) ปปท. เขต 5	26 ก.พ. 2562	โรงแรมกรีนเลค รีสอร์ท	จังหวัดเชียงใหม่
(6) ปปท. เขต 6	28 มี.ค. 2562	โรงแรมท็อปแลนด์	จังหวัดพิษณุโลก
(7) ปปท. เขต 7	22 ก.พ. 2562	โรงแรม ณ เวลา	จังหวัดราชบุรี
(8) ปปท. เขต 8	21 ก.พ. 2562	โรงแรมเคพาร์ค	จังหวัด สุราษฎร์ธานี
(9) ปปท. เขต 9	26 ก.พ. 2562	โรงแรม ซี.เอส. ปัตตานี	จังหวัดปัตตานี

1.3 หลังจากการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ทำการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 825 ชุด และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาประกอบเป็นข้อมูลในการศึกษา ซึ่งพบว่า มีแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 793 ชุด ซึ่งคิดเป็น 96.12 % ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้กลับมาจากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ต่อไป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการระดมความคิดเห็น มีขั้นตอนดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1) ผู้ทำการศึกษาได้ขอความร่วมมือในการประสานงานและเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสัมภาษณ์ของเครือข่ายฯ ในระหว่างที่กลุ่มงานเครือข่ายภาคประชาสังคมป้องกันการทุจริต กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ และ ปปท. เขต 1 – 9 ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

2) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปลงพื้นที่ตามกำหนดการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในช่วงปลายเดือนมกราคม – มีนาคม 2562 และทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางจำนวน 16 คน และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 10 – 12 คนต่อเขตพื้นที่ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 108 คน

3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

2.2 การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group)

1) ผู้ศึกษาได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นผลการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ระหว่างวันที่ 13 – 14 มิถุนายน 2562 ณ โรงแรมบัดดี้ โอเรียนทอล ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนนทบุรี โดยระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางจำนวน 9 คน และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 19 คน ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 28 คน

2) แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 9 – 10 คน เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมระดมความคิดเห็นมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

3.8 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ใช้ระยะเวลาในการทำศึกษานี้ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2561 – สิงหาคม 2562 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
1. ศึกษาทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	→												
2. สร้างแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและทดสอบ			→										
3. ปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก				→									
4. สุ่มตัวอย่าง					→								
5. จัดประชุมระดมความคิดเห็น									→				
6. เก็บรวบรวมข้อมูล					→								
7. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล							→						
8. เขียนรายงานการวิจัย				→									
9. จัดพิมพ์รายงาน											→		
10. ตรวจสอบความถูกต้อง											→		

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และผลการระดมความคิดเห็น ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

หลังจากทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ลักษณะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติเชิงพรรณนาเป็นสถิติขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการอธิบายและสรุปลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

(1) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน รวมถึงใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในมิติด้านต่าง ๆ

(2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในมิติด้านต่าง ๆ

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติเชิงอนุมานเป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปร ตลอดจนการทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

(1) การทดสอบค่า t (t-test) ในกรณีที่มีตัวแปร 2 ตัวเลือก

(2) การทดสอบค่า F (F-test) ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวเลือกขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด การสัมภาษณ์เชิงลึก และการระดมความคิดเห็น มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยผู้ศึกษาทำการรวบรวมและจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยจัดกลุ่มประเด็นตามที่กำหนดไว้ (Data grouping) แล้วทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

2.3 การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการระดมความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ” สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วม เป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็น เครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็น เครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็น เครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) เกี่ยวกับการมี ส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง การทุจริตในภาครัฐจากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตแตกต่างกัน

ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติ ดังนี้

n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในกรณีที่มีตัวแปรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (t-test Independent Sample)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way Anova)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ เครือข่ายภาคประชาสังคมฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 793 คน โดยสามารถจำแนกและสรุปข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n=793)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	502	63.3
หญิง	289	36.4
ไม่ระบุ	2	0.3
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	7	0.9
20-30 ปี	48	6.1
31-40 ปี	90	11.3
41-50 ปี	153	19.3
51-60 ปี	262	33.0
60 ปีขึ้นไป	233	29.4
ไม่ระบุ	0	0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	477	60.2
ปริญญาตรี	244	30.3
ปริญญาโท	69	8.7
ปริญญาเอก	1	0.1
ไม่ระบุ	6	0.8

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

	(n=793)	
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. อาชีพ		
ธุรกิจส่วนตัว	211	26.6
เกษตรกรรม	184	23.2
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	123	15.5
รับจ้าง	147	18.5
อื่น ๆ	122	15.4
ไม่ระบุ	6	0.8
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	419	52.8
15,000 – 20,000 บาท	147	18.5
20,001 – 30,000 บาท	94	11.9
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	128	16.1
ไม่ระบุ	5	0.6
6. ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต		
ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	319	40.2
ต่ำกว่า 1 ปี	129	16.3
1 – 2 ปี	208	26.2
3 – 4 ปี	75	9.5
5 – 6 ปี	24	3.0
6 ปีขึ้นไป	38	4.8
ไม่ระบุ	0	0
7. สถานภาพในชุมชน		
ผู้นำชุมชนหรือหัวหน้ากลุ่มต่าง ๆ	239	30.1
ลูกบ้าน	443	55.9
อื่น ๆ	109	13.7
ไม่ระบุ	2	0.3
8. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน		
ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ	308	38.8
เข้าร่วม 1 กลุ่ม	207	26.1
เข้าร่วม 2 กลุ่ม ขึ้นไป	269	33.9
ไม่ระบุ	9	1.1

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 793 คน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 502 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 และเพศหญิง จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

1.2 อายุ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 51 – 60 ปี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาเป็นอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 สำหรับช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ส่วนอายุ 20 – 30 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 477 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ส่วนปริญญาโท มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

1.4 อาชีพ สำหรับอาชีพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ทำธุรกิจส่วนตัว จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมาเป็นเกษตรกรรวม จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพรับจ้าง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอาชีพอื่น ๆ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

1.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา คือ ช่วง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 สำหรับรายได้สูงกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และช่วง 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

1.6 ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมา มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต อยู่ในช่วง 1 – 2 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ถัดมา คือ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตอยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตอยู่ในช่วง 3 – 4 ปี และมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 75 คน และ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และ 4.8 ตามลำดับ และมีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตอยู่ในช่วง 5 – 6 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

1.7 สถานภาพในชุมชน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้าน จำนวน 443 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมา คือ ผู้นำชุมชนหรือหัวหน้ากลุ่มต่าง ๆ จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และอื่น ๆ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

1.8 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมา คือ เข้าร่วม 2 กลุ่มขึ้นไป และเข้าร่วม 1 กลุ่ม มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ในการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 793 คน โดยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐมาวิเคราะห์ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ และการประเมินผล โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตารางที่ 7 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับการมีส่วนร่วม					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุ ปัญหา และนำเสนอวิธีการ แก้ไขปัญหาการทุจริต ในชุมชน	26 (3.3)	35 (4.4)	167 (21.1)	199 (25.1)	57 (7.2)	3.47	0.976	มีส่วน ร่วม มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนหรือ คัดเลือกงาน/กิจกรรม/โครงการเพื่อป้องกันการทุจริตในชุมชน	28 (3.5)	59 (7.4)	156 (19.7)	187 (23.6)	55 (6.9)	3.38	1.026	มีส่วน ร่วม ปาน กลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ ข้อมูลพิจารณาตัดสินใจ คัดเลือกงาน/กิจกรรม/โครงการที่เหมาะสม เพื่อการป้องกันการทุจริตในชุมชน	38 (4.8)	59 (7.4)	143 (18.0)	186 (23.5)	57 (7.2)	3.34	1.086	มีส่วน ร่วม ปาน กลาง
รวม						3.39	0.934	มีส่วน ร่วม ปาน กลาง

หมายเหตุ : ค่าใน () คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 7 พบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.934 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมากต่อข้อคำถามที่ว่า ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุ ปัญหา และนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาการทุจริตในชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 สำหรับรายข้อที่เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับปานกลาง คือ ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนหรือคัดเลือกงาน/กิจกรรม/โครงการเพื่อป้องกันการทุจริตในชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลพิจารณาตัดสินใจคัดเลือกงาน/กิจกรรม/โครงการที่เหมาะสมเพื่อการป้องกันการทุจริตในชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งเป็นค่าต่ำที่สุดของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ตารางที่ 8 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	ระดับการมีส่วนร่วม					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	(n=793)							
1. ท่านมีส่วนร่วมในการ เฝ้าระวังการ ดำเนินงาน/กิจกรรม/ โครงการ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดการทุจริต ในชุมชน	19 (2.4)	53 (6.7)	151 (19.0)	191 (24.1)	71 (9.0)	3.50	0.999	มีส่วน ร่วม มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการ คัดเลือกคณะกรรมการ ของชุมชนในการ ดำเนินงาน/กิจกรรม/ โครงการของชุมชน	34 (4.3)	57 (7.2)	135 (17.0)	189 (23.8)	70 (8.8)	3.42	1.091	มีส่วน ร่วม มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการ คัดค้านหรือโต้แย้งอย่าง มีเหตุผล เมื่อ คณะกรรมการชุมชน ดำเนินงาน/กิจกรรม/ โครงการที่ไม่ตรงกับ วัตถุประสงค์ของงาน/ กิจกรรม/โครงการ	30 (3.8)	62 (7.8)	147 (18.5)	187 (23.6)	59 (7.4)	3.38	1.052	มีส่วน ร่วม ปาน กลาง

หมายเหตุ : ค่าใน () คือ ค่าร้อยละ

ตารางที่ 8 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	ระดับการมีส่วนร่วม					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
4. ท่านมีส่วนร่วมในการ เชิญชวนให้คนในชุมชน เข้าร่วมปฏิบัติงาน ด้านการป้องกัน การทุจริต	25 (3.2)	47 (5.9)	138 (17.4)	203 (25.6)	70 (8.8)	3.51	1.023	มี มีส่วน ร่วม มาก
	รวม					3.45	0.907	มี ส่วน ร่วม มาก

หมายเหตุ : ค่าใน () คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 8 พบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.907 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมากต่อข้อคำถามที่ว่า ท่านมีส่วนร่วมในการเชิญชวนให้คนในชุมชนเข้าร่วมปฏิบัติงานด้านการป้องกันการทุจริต ท่านมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในชุมชน และท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการของชุมชนในการดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการของชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 3.50 และ 3.42 ตามลำดับ สำหรับรายข้อที่เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับปานกลาง คือ ท่านมีส่วนร่วมในการคัดค้านหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล เมื่อคณะกรรมการชุมชนดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงาน/กิจกรรม/โครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งเป็นค่าต่ำที่สุดของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

ตารางที่ 9 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

(n=793)

ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	ระดับการมีส่วนร่วม					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตจากการเข้าร่วมงาน/กิจกรรม/โครงการกับสำนักงาน ป.ป.ท.	13 (1.6)	40 (5.0)	173 (21.8)	201 (25.3)	57 (7.2)	3.51	0.902	มีส่วน ร่วม มาก
2. ท่านได้รับประโยชน์จากงาน/กิจกรรม/โครงการในชุมชน	24 (3.0)	40 (5.0)	151 (19.0)	209 (26.4)	58 (7.3)	3.49	0.978	มีส่วน ร่วม มาก
3. ท่านเห็นว่าชุมชนได้รับประโยชน์จากงาน/กิจกรรม/โครงการที่ท่านได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	11 (1.4)	47 (5.9)	138 (17.4)	222 (28.0)	65 (8.2)	3.59	0.919	มีส่วน ร่วม มาก
4. ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตในชุมชนได้อย่างยั่งยืน	11 (1.4)	41 (5.2)	131 (16.5)	206 (26.0)	91 (11.5)	3.68	0.953	มีส่วน ร่วม มาก
	รวม					3.57	0.778	มีส่วน ร่วม มาก

หมายเหตุ : ค่าใน () คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 9 พบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.778 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมากต่อทุกข้อคำถาม ประกอบด้วย ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตในชุมชนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าชุมชนได้รับประโยชน์จากงาน/กิจกรรม/โครงการที่ท่านได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รวมทั้งท่านมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตจากการเข้าร่วมงาน/กิจกรรม/โครงการกับสำนักงาน ป.ป.ท. และท่านได้รับประโยชน์จากงาน/กิจกรรม/โครงการในชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.49 ตามลำดับ

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตารางที่ 10 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

(n=793)

ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล	ระดับการมีส่วนร่วม					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการ ติดตามประเมินผล สภาพปัญหาและ อุปสรรคในการ ดำเนินงานด้านการ ป้องกันการทุจริต ในชุมชน	22 (2.8)	60 (7.6)	171 (21.6)	187 (23.6)	44 (5.5)	3.35	0.966	มีส่วน ร่วม ปาน กลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนแสดงความ คิดเห็นในการติดตาม ประเมินผล เพื่อ ปรับปรุงแก้ไขงาน/ กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการป้องกันการ ทุจริตของชุมชน	20 (2.5)	58 (7.3)	162 (20.4)	185 (23.3)	59 (7.4)	3.42	0.989	มีส่วน ร่วม มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการขอ ความร่วมมือให้องค์กร อื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานในชุมชน	18 (2.3)	65 (8.2)	153 (19.3)	187 (23.6)	58 (7.3)	3.42	0.991	มีส่วน ร่วม มาก
	รวม					3.40	0.907	มีส่วน ร่วม ปาน กลาง

หมายเหตุ : ค่าใน () คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 10 พบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.907 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมากต่อข้อคำถามที่ว่า ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นในการติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน/กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการป้องกันการทุจริตของชุมชน และท่านมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือให้องค์กรอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 สำหรับรายข้อที่เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับปานกลาง คือ ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตในชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ซึ่งจัดเป็นค่าต่ำสุดของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ 4 ด้าน

(n=793)

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.39	0.934	มีส่วนร่วมปานกลาง
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.45	0.907	มีส่วนร่วมมาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	3.57	0.778	มีส่วนร่วมมาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.40	0.907	มีส่วนร่วมปานกลาง
ภาพรวมทุกด้าน	3.46	0.774	มีส่วนร่วมมาก

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จะพบว่า เครือข่ายฯ มีการรับรู้ในภาพรวมของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในระดับมาก โดยในด้านการได้รับประโยชน์มีการรับรู้มากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และด้านการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งจัดเป็นค่าที่เครือข่ายฯ มีการรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ในการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 793 คน โดยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐมาวิเคราะห์ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพิจารณาระดับความต้องการของเครือข่ายฯ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. การได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานเป็น เครือข่ายเฝ้าระวัง การทุจริตในภาครัฐ	51 (6.4)	53 (6.7)	316 (39.8)	252 (31.8)	121 (15.3)	3.43	1.035	ต้องการ มาก
2. การได้รับค่าใช้จ่าย สำหรับค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และพาหนะ ในการเดินทาง ไปราชการหรือ มาร่วมกิจกรรม กับสำนักงาน ป.ป.ท.	43 (5.4)	68 (8.6)	323 (40.7)	228 (28.8)	131 (16.5)	3.42	1.036	ต้องการ มาก
3. การได้รับค่าเบี้ยประชุม ตามที่กฎหมายกำหนด	49 (6.2)	91 (11.5)	286 (36.1)	244 (30.8)	120 (15.1)	3.37	1.069	ต้องการ ปาน กลาง
รวม						3.41	0.996	ต้องการ มาก

หมายเหตุ : ค่าใน () คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับที่มีความต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.996 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เครือข่ายฯ มีความต้องการในระดับมากต่อข้อคำถามที่ว่า การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ และการได้รับค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และพาหนะในการเดินทางไปราชการหรือมาร่วมกิจกรรมกับสำนักงาน ป.ป.ท. โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และ 3.42 ตามลำดับ สำหรับรายข้อที่เครือข่ายฯ มีความต้องการในระดับปานกลาง คือ การได้รับค่าเบี้ยประชุมตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งจัดเป็นค่าที่ต่ำสุดของระดับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในองค์ประกอบทางด้านค่าตอบแทน

2) ด้านสวัสดิการ

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. การเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล และประกันอุบัติเหตุ บางส่วนจาก สถานพยาบาลของ รัฐหรือเอกชน	78 (9.8)	76 (9.6)	221 (27.9)	238 (30.0)	180 (22.7)	3.46	1.219	ต้องการ มาก
2. การจ่ายเงินพิเศษกรณี เสียชีวิตจากการปฏิบัติ หน้าที่เฝ้าระวังการ ทุจริตในภาครัฐ	92 (11.6)	79 (10.0)	189 (23.8)	237 (29.9)	194 (24.5)	3.46	1.280	ต้องการ มาก
3. การได้รับเครื่องราช- อิสริยาภรณ์ตามที่ กฎหมายกำหนด	116 (14.6)	94 (11.9)	208 (26.2)	215 (27.1)	142 (17.9)	3.22	1.297	ต้องการ ปาน กลาง
4. การจัดตั้งกองทุน ส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายเฝ้าระวัง การทุจริตในภาครัฐ	75 (9.5)	88 (11.1)	192 (24.2)	254 (32.0)	184 (23.2)	3.48	1.227	ต้องการ มาก

หมายเหตุ : ค่าใน () คือ ค่าร้อยละ

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสวัสดิการ (ต่อ)

ด้านสวัสดิการ	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	5. การจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่าง เครือข่ายเฝ้าระวัง การทุจริตในภาครัฐ และสำนักงาน ป.ป.ท.	58 (7.3)	73 (9.2)	179 (22.6)	278 (35.1)			
รวม					3.46	1.121	ต้องการ มาก	

หมายเหตุ : ค่าใน () คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านสวัสดิการโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับที่มีความต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.121 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เครือข่ายฯ มีความต้องการในระดับมากต่อข้อคำถามที่ว่า การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐและสำนักงาน ป.ป.ท. โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมา คือ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและประกันอุบัติเหตุบางส่วนจากสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน และการจ่ายเงินพิเศษกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่เฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.46 สำหรับรายข้อที่เครือข่ายฯ มีความต้องการในระดับปานกลาง คือ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งจัดเป็นค่าที่ต่ำสุดของระดับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในองค์ประกอบทางด้านสวัสดิการ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในองค์ประกอบต่าง ๆ รวม 2 ด้าน

(n=793)

องค์ประกอบของความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทน	3.41	0.996	ต้องการมาก
2. ด้านสวัสดิการ	3.46	1.121	ต้องการมาก
ภาพรวมทุกองค์ประกอบ	3.46	0.774	ต้องการมาก

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ จะพบว่า เครือข่ายฯ มีการรับรู้ในภาพรวมของความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในระดับมาก โดยในด้านสวัสดิการมีการรับรู้มากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งจัดเป็นค่าที่เครือข่ายฯ มีการรับรู้เกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของความต้องการของเครือข่ายฯ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 793 คน และจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้ (Data Grouping) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อธิบายสรุปประมวลผล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis) เพื่อสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ขาดงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะสนับสนุนการทำงานหรือจัดกิจกรรมของเครือข่าย รวมทั้งขาดสวัสดิการ/รางวัล ที่จะส่งเสริม สนับสนุน หรือเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเครือข่ายเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจ	1. ควรสนับสนุนงบประมาณ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับเครือข่ายอย่างเพียงพอและเหมาะสม
2. ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. กับกลุ่มเครือข่าย และหน่วยงานภาครัฐ	2. ควรมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และทั่วถึง เช่น ประจำอำเภอ/จังหวัด
3. เครือข่ายขาดความเข้มแข็ง/ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจริงจัง	3. ภาครัฐควรมีการกระจายอำนาจสู่เครือข่ายอย่างจริงจัง เช่น การตรวจสอบข้อเท็จจริง เป็นต้น มีคู่มือการทำงานของเครือข่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการจัดประชุม/สัมมนา/กิจกรรมระหว่างเครือข่ายจังหวัดต่างๆ ตลอดจนการให้รางวัล/ประกาศนียบัตร/เครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่เครือข่ายที่ทำประโยชน์เป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เครือข่ายมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. เครือข่ายเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย และเกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล	4. ควรมีระบบรักษาความปลอดภัยและเก็บข้อมูลการแจ้งเบาะแสให้เป็นความลับ ตลอดจนมีระบบคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพ และได้รับความเชื่อมั่น
5. เครือข่ายมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการสอดส่องดูแลการทุจริตในระดับพื้นที่	5. ควรมีการพัฒนาและขยายแกนนำเครือข่ายให้สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม/สัมมนาไปพัฒนาและต่อยอดขยายเครือข่ายให้สามารถสอดส่องเฝ้าระวังการทุจริตในระดับพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ
6. ขาดการสื่อสาร เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของเครือข่าย ป.ป.ท./สำนักงาน ป.ป.ท. ตลอดจนช่องทางการแจ้งเบาะแสเรื่องร้องเรียน	6. ควรมีการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับเครือข่ายผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ กลุ่มไลน์ (Line Group) เสี่ยงตามสาย อย่างต่อเนื่อง
7. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต รวมทั้งในส่วนของกรอบ/สัมมนา เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจกับเครือข่ายยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครบถ้วน	7. ควรมีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตให้กับประชาชนและเครือข่ายอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

ตารางที่ 15 แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ (ต่อ)

ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
8. สำนักงาน ป.ป.ท. มีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งผลให้การประสานงาน/การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง	8. สำนักงาน ป.ป.ท. ควรมีนโยบายและทิศทางการบริหารเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยอาจใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับกลุ่มเครือข่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line และ Facebook เป็นต้น
9. การติดตามเรื่องร้องเรียนมีความล่าช้า ไม่มีการรายงานความคืบหน้าและความยุ่งยากในการติดต่อขอข้อมูลต่าง ๆ	9. ควรมีการสร้างเครื่องมือการตรวจสอบสถานะการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน เช่น Application ผ่านโทรศัพท์มือถือ เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ว่าอยู่ในขั้นตอนใด
10. ขาดความร่วมมือจากผู้นำชุมชนและประชาชนในการปฏิบัติงานหรือตรวจสอบการทุจริตของเครือข่าย	10. ควรมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานของเครือข่ายให้ชัดเจน และมีการจัดทำบัตรประจำตัวของเครือข่าย เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและประชาชน
11. ขาดการติดตาม ประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินงานของเครือข่าย	11. ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายในทุกเดือน ตลอดจนเยี่ยมเยียนให้กำลังใจเครือข่าย เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง จำนวน 16 คน และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 10 – 12 คนต่อเขตพื้นที่ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 108 คน โดยสามารถจำแนกและสรุปข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	(n=108)	
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	80	74.1
หญิง	28	25.9
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	6	5.6
20-30 ปี	9	8.3
31-40 ปี	4	3.7
41-50 ปี	12	11.1
51-60 ปี	33	30.6
60 ปีขึ้นไป	44	40.7
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	43.5
ปริญญาตรี	40	37.0
ปริญญาโท	21	19.5
ปริญญาเอก	0	0
4. อาชีพ		
ธุรกิจส่วนตัว	25	23.2
เกษตรกรรม	22	20.4
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	9	8.3
รับจ้าง	21	19.4
อื่น ๆ	31	28.7
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	41	38.0
15,000 – 20,000 บาท	22	20.4
20,001 – 30,000 บาท	21	19.4
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	24	22.2
6. ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต		
ต่ำกว่า 1 ปี	29	26.9
1 – 2 ปี	46	42.6
3 – 4 ปี	20	18.5
5 – 6 ปี	10	9.3
6 ปีขึ้นไป	3	2.8
7. สถานภาพในชุมชน		
ผู้นำชุมชนหรือหัวหน้ากลุ่มต่าง ๆ	55	41.0
ลูกบ้าน	53	49.0

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

(n=108)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
8. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน		
ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ	12	11.1
เข้าร่วม 1 กลุ่ม	19	19.6
เข้าร่วม 2 กลุ่ม ขึ้นไป	77	71.3

จากตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 108 คน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 และเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9

1.2 อายุ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 สำหรับช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนอายุ ต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และปริญญาโท มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

1.4 อาชีพ สำหรับอาชีพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ อาชีพอื่น ๆ เช่น แม่บ้าน นักศึกษา หรือ ไม่ประกอบอาชีพ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา เป็นธุรกิจส่วนตัว จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพเกษตรกร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 รับจ้าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

1.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา คือ มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 สำหรับรายได้ 15,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4

1.6 ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตอยู่ในช่วง 1 – 2 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาอยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ถัดมามีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตอยู่ในช่วง 3 – 4 ปี และ 5 – 6 ปี จำนวน 20 คน และ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และ 9.3 ตามลำดับ และมีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตอยู่ในช่วง 6 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

1.7 สถานภาพในชุมชน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชนหรือหัวหน้ากลุ่มต่าง ๆ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และลูกบ้าน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0

1.8 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 2 กลุ่มขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมา คือ มีการเข้าร่วม 1 กลุ่ม มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และไม่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ในการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยเป็นเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 108 คน ผู้ศึกษาได้จัดกลุ่มประเด็นตามที่กำหนดไว้ (Data Grouping) รวมทั้งทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาสรุปประมวลผลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis) เพื่อให้สามารถเห็นถึงความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงแนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(n=108)

แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน ของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ควรจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์ประสานงานเครือข่ายและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาเป็นเครือข่ายฯ เช่น ค่าตอบแทน ซึ่งควรให้เฉพาะบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจริง โดยมีผลงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยประชุม หากได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ค่าสาธารณูปโภค สถานที่ทำงานและอุปกรณ์สำนักงาน ค่าใช้จ่ายในการหาข้อมูลเกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริตในชุมชน และป้ายชื่อศูนย์ประสานงานเครือข่าย	76	70.4
2. สร้างองค์ความรู้และความศรัทธาด้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับเครือข่าย เพื่อพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพสูงในการทำงาน ซึ่งควรเน้นไปที่กลุ่มเด็กและเยาวชน โดยวิทยากรควรเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อเครือข่ายจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและต่อยอดการทำงาน รวมทั้งสามารถสร้างและขยายจำนวนเครือข่ายในพื้นที่ของตน ตลอดจนการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างเครือข่ายในเขตพื้นที่ต่าง ๆ โดยอาจตั้งเป็นสมัชชาทุจริตขึ้นมา และควรมีการศึกษาดูงานจากองค์กรภาคประชาสังคมหรือชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการต่อต้านการทุจริต โดยควรมีระยะเวลาในการอบรมและสัมมนาอย่างน้อย 2 – 3 วันต่อครั้ง	67	62.0

ตารางที่ 17 แสดงแนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ต่อ)

(n=108)		
แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน ของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
3. ควรมีสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำงานของเครือข่าย เช่น รางวัลนำจับ โฉวเกียรติยศให้เครือข่ายที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ บัตรประจำตัวเครือข่าย เครื่องแบบ/เสื้อเครือข่าย ระบบป้องกันความเสี่ยงชีวิต ค่าประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งควรมีการจัดตั้งกองทุนให้กับเครือข่าย เพื่อใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถเสนอโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานได้	48	44.4
4. ควรให้ความสำคัญกับภาคประชาสังคม โดยเพิ่มการมีส่วนร่วม การให้เข้าร่วมสังเกตการณ์โครงการต่าง ๆ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. การติดตามผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน โดยประชาชนสามารถตรวจสอบผ่านทางเว็บไซต์ได้ มีการติดต่อสื่อสาร ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาเครือข่าย มีการลงพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยม พบปะ พูดคุยกับเครือข่าย ตลอดจนแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์ให้เครือข่ายฯ ได้รับทราบ โดยอาจตั้งกลุ่มไลน์ (Line Group) ระดับชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด และปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่าย	45	41.7
5. ควรจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายให้มีทุกเขต พื้นที่ ชุมชน หรือหมู่บ้าน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล เนื่องจากจะได้มีการประสานความร่วมมือ จะทำให้การทำงานของเครือข่ายเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งควรมีระบบการจัดทำทะเบียนประวัติเครือข่าย และควรมีการตั้งชื่อเครือข่ายให้มีเอกลักษณ์ด้วย	38	35.2
6. ควรมีการกำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับสถานะ บทบาท อำนาจหน้าที่ การแต่งตั้ง ขอบเขตการทำงานของเครือข่าย และการคุ้มครองเครือข่าย รวมทั้งมีคู่มือการปฏิบัติงานของเครือข่ายด้วย	23	21.3
7. ควรมีการประชาสัมพันธ์ โดยใช้สื่อวีดิทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อโฆษณา เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ	18	16.7
8. ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปีและควรให้มีวิทยากรให้ความรู้ในชุมชน รวมทั้งการให้ประกาศนียบัตรเมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงาน ป.ป.ท.	7	6.5
9. ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคประชาชน รวมทั้งกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ	7	6.5
10. ควรมีการคัดกรองผู้ที่จะมาเป็นเครือข่าย โดยต้องมียศความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีความเสียสละและมีจิตอาสาในการทำงาน	6	5.6

ตารางที่ 17 แสดงแนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ต่อ)

(n=108)

แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน ของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
11. ควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังต่อผู้กระทำความผิดคดีทุจริต และมีระบบการรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่รวดเร็ว รวมทั้งควรมีมาตรการในการป้องกันการทุจริตที่เป็นรูปธรรม เพื่อปิดช่องว่างการทุจริต โดยอาจแก้ไขที่ตัวระบบเป็นลำดับแรก	3	2.8

จากตารางที่ 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบว่า ประเด็นที่เครือข่ายให้ความคิดเห็นต่อแนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายฯ มากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ ควรจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์ประสานงานเครือข่ายและผู้ที่เข้ามาเป็นเครือข่ายฯ เช่น ค่าตอบแทน ซึ่งควรให้เฉพาะบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจริง โดยมีผลงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยประชุม หากได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ค่าสาธารณูปโภค สถานที่ทำงานและอุปกรณ์สำนักงาน ค่าใช้จ่ายในการหาข้อมูลเกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริตในชุมชน และป้ายชื่อศูนย์ประสานงานเครือข่าย มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมา คือ สร้างองค์ความรู้และความศรัทธาด้านการทุจริต คอร์รัปชันให้กับเครือข่าย เพื่อพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพสูงในการทำงาน ซึ่งควรเน้นไปที่กลุ่มเด็กและเยาวชน โดยวิทยากรควรเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อเครือข่ายจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและต่อยอดการทำงาน รวมทั้งสามารถสร้างและขยายจำนวนเครือข่ายในพื้นที่ของตน ตลอดจนการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างเครือข่ายในเขตพื้นที่ต่าง ๆ โดยอาจตั้งเป็นสมัชชาทุจริตขึ้นมา และควรมีการศึกษาดูงานจากองค์กรภาคประชาสังคมหรือชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการต่อต้านการทุจริต โดยควรมีระยะเวลาในการอบรมและสัมมนาอย่างน้อย 2 – 3 วันต่อครั้ง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 ลำดับถัดมา คือ ควรมีสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำงานของเครือข่าย เช่น รางวัลนำจับ โฉนดที่ดินสำหรับเครือข่ายที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ บัตรประจำตัวเครือข่าย เครื่องแบบ/เสื้อเครือข่าย ระบบป้องกันความเสี่ยงชีวิต ค่าประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งควรมีการจัดตั้งกองทุนให้กับเครือข่าย เพื่อใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถเสนอโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานได้ มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 สำหรับการให้ความสำคัญกับภาคประชาสังคม โดยเพิ่มการมีส่วนร่วม การให้เข้าร่วมสังเกตการณ์โครงการต่าง ๆ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. การติดตามผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน โดยประชาชนสามารถตรวจสอบผ่านทางเว็บไซต์ได้ มีการติดต่อสื่อสาร ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาเครือข่าย มีการลงพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยม พบปะ พูดคุยกับเครือข่าย ตลอดจนแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์ให้เครือข่ายฯ ได้รับทราบ โดยอาจตั้งกลุ่มไลน์ (Line Group) ระดับชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด และปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่าย มีจำนวนผู้ให้ความคิดเห็น 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และควรมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายให้มีทุกเขตพื้นที่ ชุมชน หรือหมู่บ้าน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล เนื่องจากจะได้มีการประสานความร่วมมือ จะทำให้การทำงานของเครือข่ายเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งควรมีระบบการจัดทำทะเบียนประวัติเครือข่าย และควรมีการตั้งชื่อเครือข่ายให้มีเอกลักษณ์ด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน
ด้านเครือข่ายฯ

(n=108)			
ปัญหาและอุปสรรค ของการทำงานด้านเครือข่ายฯ	ข้อเสนอแนะหรือ แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของการทำงาน ด้านเครือข่ายฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. เครือข่าย และหน่วยงานภาครัฐ	1. ควรประสานการดำเนินงานของ เครือข่ายร่วมกับหน่วยงานหรือผู้ ที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง เพื่อจะได้นำ ข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยสำนักงาน ป.ป.ท. ควรจัดตั้งศูนย์ประสานงาน เครือข่ายในระดับพื้นที่หรือชุมชน และควรมีกลุ่มไลน์ (Line Group) เพื่อให้เครือข่ายสามารถแจ้งเบาะแส ให้กับเจ้าหน้าที่ได้โดยตรงเมื่อพบ เรื่องที่มีมูล เพื่อเป็นการป้องปราม ไม่ให้เกิดการทุจริต และควรให้ เครือข่ายเข้าร่วมสังเกตการณ์ โครงการต่าง ๆ รวมทั้งการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงเบื้องต้นร่วมกับเจ้าหน้าที่ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ตลอดจนควร เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เพียงพอต่อการทำงาน ด้านเครือข่าย	44	40.7
2. ขาดงบประมาณและสวัสดิการ สนับสนุนการทำงานหรือกิจกรรมของ เครือข่าย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	2. ควรมีค่าใช้จ่ายให้กับเครือข่าย ในการเดินทางเพื่อเข้าร่วมทำ กิจกรรมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ตามความเหมาะสม และควรจัดตั้ง กองทุนเครือข่าย เพื่อสนับสนุน การทำงานในพื้นที่ให้กับเครือข่าย	33	30.6

ตารางที่ 18 แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน
ด้านเครือข่ายฯ (ต่อ)

(n=108)			
ปัญหาและอุปสรรค ของการทำงานด้านเครือข่ายฯ	ข้อเสนอแนะหรือ แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของการทำงาน ด้านเครือข่ายฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
3. เครือข่ายขาดความเข้มแข็ง โดย ปัจจุบันเครือข่ายส่วนใหญ่ขาดการ ทำงานที่มีคุณภาพ เพราะในการขยาย เครือข่ายส่วนใหญ่มักจะทำให้ความสำคัญ ในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ	3. สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย สร้างระบบการทำงานที่ลดอำนาจ ของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น การใช้ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมให้ประชาชน มีการตรวจสอบอำนาจรัฐ การจัดตั้ง คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน ร่วมระหว่างเครือข่ายกับสำนักงาน ป.ป.ท. โดยควรมีคณะกรรมการหรือ คณะทำงานระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยมีการประชุมร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ 1 - 2 ครั้ง อย่างต่อเนื่อง	32	29.6
3. ขาดการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การทำงานของแต่ละเครือข่ายเพื่อให้ ประชาชนและกลุ่มเครือข่ายเขตอื่น ๆ ได้รับทราบและรู้จักถึงบทบาท ภารกิจ ของกลุ่มอื่น ๆ ทำให้ประชาชนไม่ มีความร่วมมือในการทำงานกับเครือข่าย รวมทั้งยังไม่มีเผยแพร่ข้อมูลของผู้ถูก ลงโทษคดีการทุจริต เพื่อให้ประชาชน เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำการ ทุจริต	3. ควรมีการจัดทำสื่อ และ ประชาสัมพันธ์การทำงานของแต่ละ เครือข่ายให้ประชาชนและเครือข่าย เขตอื่น ๆ ได้รับทราบและรู้จักถึง บทบาท ภารกิจของเครือข่ายกลุ่มอื่น ๆ รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลของผู้กระทำ ความผิดในคดีทุจริตที่ศาลมีคำพิพากษา ถึงที่สุดแล้วให้ประชาชนรับทราบ	32	29.6
5. เครือข่ายไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความเป็น จิตอาสาและขาดความทุ่มเทในการ ทำงาน รวมทั้งมีการใช้อำนาจไปในทาง ที่มีชอบ	5. ควรสร้างจิตสำนึกเรื่องการทุจริต และความเป็นจิตอาสาตั้งแต่เด็ก มีการระบุและคัดเลือกผู้ที่จะมา เป็นเครือข่ายโดยจะต้องมีคุณสมบัติ สำคัญ คือ มีความพร้อมทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความเสียสละ ไม่ถูก ครอบงำจากผู้มีอิทธิพลและการเมือง และไม่วางอำนาจกับผู้อื่น	25	23.1

ตารางที่ 18 แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน
ด้านเครือข่ายฯ (ต่อ)

(n=108)			
ปัญหาและอุปสรรค ของการทำงานด้านเครือข่ายฯ	ข้อเสนอแนะหรือ แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของการทำงาน ด้านเครือข่ายฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6. การอบรม/สัมมนาให้ความรู้กับเครือข่าย ขาดความต่อเนื่องและไม่ครบถ้วน	6. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรม เครือข่ายในเรื่องสำคัญอย่างต่อเนื่อง เช่น การเป็นแกนนำเครือข่ายที่ดี เพื่อให้เกิดการสร้างและขยายจำนวน เครือข่ายออกไปทั่วประเทศ การเจรจาต่อรอง การทำเอกสาร ราชการ และข้อกฎหมายพื้นฐาน ที่ควรรู้ รวมทั้งช่องทางการร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสการทุจริต	23	21.3
7. เครือข่ายมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย ในการทำงาน เนื่องจากได้รับการข่มขู่ จากผู้มีอิทธิพลในพื้นที่	7. พัฒนาความรู้และออกกฎระเบียบ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการ ทำงานของเครือข่ายและภาคประชาชน มีระบบคุ้มครองพยานหรือผู้ที่แจ้ง เบาะแสที่มีประสิทธิภาพ	22	20.4
8. ภาครัฐขาดการบังคับใช้กฎหมาย อย่างจริงจัง โดยเฉพาะการลงโทษ ผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริต และ กระบวนการทำงานมีความล่าช้า ทำให้ เครือข่ายขาดความเชื่อมั่น	8. ภาครัฐควรมีการบังคับใช้กฎหมาย อย่างเคร่งครัด สร้างความเชื่อมั่น และไว้วางใจให้กับประชาชน โดยมี กรอบระยะเวลาในการดำเนินคดีที่ เกี่ยวข้องการกับทุจริตชัดเจน และ ควรลดขั้นตอนการทำงาน โดยมี ระบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ จุดเดียว (One stop service)	16	14.8
9. สำนักงาน ป.ป.ท. ยังขาดทักษะ การเป็นที่ปรึกษาที่ดี และขาดการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่าย	9. สำนักงาน ป.ป.ท. ควรจัดให้ เครือข่ายมีที่ปรึกษาประจำกลุ่ม/เขต เพื่อกำกับดูแล ติดตามและประเมินผล การทำงานของเครือข่าย	13	12.0
9. ไม่มีกฎหมายรองรับการทำงานของ เครือข่ายในระดับพื้นที่	9. ควรมีการออกกฎหมายหรือ ระเบียบเกี่ยวกับสถานะ บทบาท อำนาจหน้าที่ การแต่งตั้ง ขอบเขต การทำงาน การให้ความคุ้มครอง และคู่มือการทำงานของเครือข่าย	13	12.0

ตารางที่ 18 แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน
ด้านเครือข่ายฯ (ต่อ)

(n=108)			
ปัญหาและอุปสรรค ของการทำงานด้านเครือข่ายฯ	ข้อเสนอแนะหรือ แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของการทำงาน ด้านเครือข่ายฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
11. ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งบัตรแสดงตน หรือ สัญลักษณ์เพื่อแสดงตนว่าเป็นเครือข่าย	11. ควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานพื้นฐานให้กับเครือข่ายอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	11	10.2
11. ประชาชนขาดความรู้เรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	11. ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับประชาชน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และผู้ที่เข้ามาเป็นเครือข่าย โดยลงพื้นที่เข้าไปในชุมชน และควรเน้นความรู้ด้านการคุ้มครองพยานหรือผู้แจ้งเบาะแส เพื่อเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองประชาชนให้ปลอดภัยจากผู้มีอิทธิพล	11	10.2
13. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญการทำงานของเครือข่าย	13. หน่วยงานภาครัฐควรให้ข้อมูลรายละเอียดการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ กับประชาชน เพื่อช่วยสอดส่อง ป้องปรามการทุจริตในพื้นที่/ชุมชน รวมทั้งควรจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับเครือข่าย เช่น ค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล	8	7.4
14. เครือข่ายขาดความสามัคคี และขาดผู้นำและสมาชิกเครือข่าย	14. ควรมีการสร้างความร่วมมือให้เครือข่ายมีความเข้มแข็ง โดยควรให้มีเครือข่ายในทุกอำเภอ/เขตและตำบล สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำชุมชน และผู้ที่เป็นเครือข่ายควรมีจิตอาสา	4	3.7
15. เครือข่ายบางส่วนมีงานประจำทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	15. ควรจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายในช่วงวันหยุดราชการ	3	2.8
16. เครือข่ายถูกภาคการเมืองครอบงำ	16. ควรแก้ไขกฎหมายและระเบียบให้เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนมีความเข้มแข็ง ไม่ถูกการเมืองครอบงำโดยง่าย	1	0.9

จากตารางที่ 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายฯ พบว่า ประเด็นที่เครือข่ายคิดว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. เครือข่าย และหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา คือ ขาดงบประมาณและสวัสดิการสนับสนุนการทำงานหรือกิจกรรมของเครือข่าย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ลำดับถัดมา คือ เครือข่ายขาดความเข้มแข็ง โดยปัจจุบันเครือข่ายส่วนใหญ่ขาดการทำงานที่มีคุณภาพ เพราะในการขยายเครือข่ายส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ และขาดการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การทำงานของแต่ละเครือข่ายเพื่อให้ประชาชนและกลุ่มเครือข่ายเขตอื่น ๆ ได้รับทราบและรู้จักถึงบทบาท ภารกิจของกลุ่มอื่น ๆ ทำให้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเครือข่าย รวมทั้งยังไม่มีเผยแพร่ข้อมูลของผู้ถูกละเมิดสิทธิการทุจริต เพื่อให้ประชาชนเกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำการทุจริต ซึ่งมีจำนวนผู้ให้ความคิดเห็นเท่ากัน คือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 และเครือข่ายไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความเป็นจิตอาสาและขาดความทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งมีการใช้อำนาจไปในทางที่มีขอบ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

ทั้งนี้ เครือข่ายฯ ให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายฯ 5 ลำดับแรก คือ ควรประสานการดำเนินงานของเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง เพื่อจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยสำนักงาน ป.ป.ท. ควรจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายในระดับพื้นที่หรือชุมชน และควรมีกลุ่มไลน์ (Line Group) เพื่อให้เครือข่ายสามารถแจ้งเบาะแสให้กับเจ้าหน้าที่ได้โดยตรงเมื่อพบเรื่องที่มีมูล เพื่อเป็นการป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริต และควรให้เครือข่ายเข้าร่วมสังเกตการณ์โครงการต่าง ๆ รวมทั้งการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ตลอดจนควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เพียงพอต่อการทำงานด้านเครือข่าย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา คือ ควรมีค่าใช้จ่ายให้กับเครือข่ายในการเดินทางเพื่อเข้าร่วมทำกิจกรรมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ตามความเหมาะสม และควรจัดตั้งกองทุนเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ให้กับเครือข่าย มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ลำดับถัดมา คือ สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย สร้างระบบการทำงานที่ลดอำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการตรวจสอบอำนาจรัฐ การจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมระหว่างเครือข่ายกับสำนักงาน ป.ป.ท. โดยควรมีคณะกรรมการหรือคณะทำงานระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 - 2 ครั้ง อย่างต่อเนื่อง และควรมีการจัดทำสื่อและประชาสัมพันธ์การทำงานของแต่ละเครือข่าย ให้ประชาชนและเครือข่ายเขตอื่น ๆ ได้รับทราบและรู้จักถึงบทบาท ภารกิจของกลุ่มอื่น ๆ รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลของผู้กระทำความผิดในคดีทุจริตที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วให้ประชาชนรับทราบ โดยมีจำนวนผู้ให้ความคิดเห็นเท่ากัน คือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 และควรสร้างจิตสำนึก เรื่องการทุจริตและความเป็นจิตอาสาตั้งแต่เด็ก มีการระบุและคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นเครือข่ายโดยจะต้องมีคุณสมบัติสำคัญ คือ มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ มีความเสียสละ ไม่ถูกครอบงำจากผู้มีอิทธิพลและการเมือง และไม่วางอำนาจกับผู้อื่น จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group)

ในการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลผลการระดมความคิดเห็น (focus group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ รวมจำนวน 28 คน แล้วนำมาจัดกลุ่มประเด็นตามที่กำหนดไว้ (Data grouping) จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ดังนี้

4.3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ ของผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายของสำนักงาน ป.ป.ท.

ผู้ทำการศึกษาได้จัดกลุ่มประเด็นของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ ของผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายของสำนักงาน ป.ป.ท. จากผลการระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ ตามทรัพยากร (Resources) ในการบริหารงาน (4M) ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ดังนี้

1. คน (Man)

1.1 เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท.

- 1) เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. มีการโยกย้ายและปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ทำให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ ขาดความต่อเนื่อง
- 2) จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ไม่สอดคล้องและเพียงพอต่อปริมาณงาน
- 3) เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ยังขาดประสบการณ์หรือมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานด้านเครือข่ายฯ ไม่เพียงพอ
- 4) เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานด้านเครือข่ายระหว่างเขตพื้นที่ต่าง ๆ
- 5) เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ขาดองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและกรณีศึกษา

1.2 เครือข่าย

- 1) เครือข่ายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานร่วมกับหลายหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ได้อย่างเต็มที่
- 2) เครือข่ายขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- 3) เครือข่ายถูกผู้มีอิทธิพลข่มขู่ไม่ให้เข้ามามีส่วนร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

2. งบประมาณ (Money)

งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมและค่าพาหนะในการเดินทางสำหรับเครือข่ายฯ ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ทำให้การดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายฯ ขาดความต่อเนื่อง

3. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ (Material)

- 1) ระเบียบ กฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ขาดความชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานไม่ถูกต้อง

2) อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับปริมาณการใช้งาน เช่น อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ (printer) เครื่องมือสื่อสาร และยานพาหนะ

4. การจัดการ (Management)

นโยบายการบริหารงานด้านเครือข่ายขาดความชัดเจน ทำให้วิธีการดำเนินงานด้านเครือข่ายในแต่ละพื้นที่มีความหลากหลาย ไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน

4.3.2 หลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายฯ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

ผู้ทำการศึกษาได้จัดกลุ่มประเด็นของหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ที่จะเข้ามาเป็นเครือข่ายฯ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. จากผลการระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ โดยสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. เครือข่ายทั่วไป ควรมีหลักเกณฑ์และคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.1 ควรมีจิตอาสา จิตสำนึกสาธารณะที่ไม่ทนต่อการทุจริต และมีความเสียสละต่อส่วนรวม
- 1.2 ไม่จำกัดเพศและระดับการศึกษา
- 1.3 มีอายุ 15 ปีขึ้นไป
- 1.4 ควรมาจากหลากหลายอาชีพ ทั้งภาครัฐ สื่อมวลชน เอกชน เยาวชน ฯลฯ
- 1.5 มีภาวะผู้นำ โดยอาจเป็น

1) ผู้นำทางธรรมชาติ เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน บุคคลที่ชาวบ้านหรือชุมชนให้ความเคารพนับถือ เป็นต้น

2) ผู้นำทางการ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น

1.6 ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย เช่น ไม่เคยต้องโทษคดีทางอาญา โดยเฉพาะคดียาเสพติด คดีการทุจริต หรือคดีความมั่นคง รวมทั้งไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่มีจิตฟั่นเฟือน และไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง เป็นต้น

1.7 ไม่มีอคติกับสำนักงาน ป.ป.ท.

1.8 ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง

1.9 มีภูมิสำเนาที่ชัดเจนและอยู่อาศัยในพื้นที่นั้นจริง

1.10 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ได้ตามที่กำหนด

1.11 สนับสนุน ส่งเสริม และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมด้านเครือข่ายของสำนักงาน ป.ป.ท.

1.12 ไม่มีเจตนาแอบแฝงหรือแสวงหาผลประโยชน์อื่นใด

1.13 มีกระบวนการคัดกรองที่ชัดเจน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดกรองผ่านการกรอกใบสมัคร ตอบแบบสอบถาม สัมภาษณ์ และพูดคุย

2. เครือข่ายเฝ้าระวัง/แจ้งเบาะแสการทุจริต ควรมีหลักเกณฑ์และคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีประสบการณ์และมีหนังสือรับรองการทำงานจากหน่วยงานต้นสังกัดที่เคยร่วมทำงาน

2.2 เป็นผู้มีความประพฤติดีเป็นที่น่ายกย่องของผู้อื่น

2.3 ผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงาน ป.ป.ท. หรือผ่านการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับเครือข่ายจากหน่วยงานอื่น ๆ

2.4 มีหลักเกณฑ์ทดสอบและผ่านการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต

3. เครือข่ายแกนนำร่วมปฏิบัติการตรวจสอบข้อเท็จจริง ควรมีหลักเกณฑ์และคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

3.2 ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการเป็นเครือข่ายทั่วไปและเครือข่ายเฝ้าระวัง/แจ้งเบาะแส

มาก่อน

3.3 ต้องผ่านการคัดกรองจากคณะกรรมการพิจารณาคัดกรอง และมีการรับรองคุณสมบัติ

ให้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายแกนนำร่วมปฏิบัติการตรวจสอบข้อเท็จจริง

4.3.3 งานหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในการร่วมปฏิบัติงานกับสำนักงาน ป.ป.ท.

ผู้ทำการศึกษาได้จัดกลุ่มประเด็นของงานหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในการร่วมปฏิบัติงานกับสำนักงาน ป.ป.ท. จากผลการระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ สามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. เครือข่ายทั่วไป ควรมีงานหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปลูกจิตสำนึก วัฒนธรรม และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต

1.2 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท.

1.3 อบรมเสริมสร้างองค์ความรู้เบื้องต้นในด้านการป้องกันการทุจริต

1.4 มีเวทีหรือกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับ

เครือข่ายฯ

1.5 มีการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต

1.6 ควรกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมแต่ละกลุ่มวัยของเครือข่ายฯ เช่น กลุ่มเด็กและเยาวชน ควรเน้นไปที่การรณรงค์ปลูกฝังจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริต กลุ่มวัยทำงานควรเน้นเรื่อง การแจ้งเบาะแส การทุจริต ช่องทางการร้องเรียน และวิธีป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในสถานที่ทำงานและหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น

1.7 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารสำหรับเครือข่ายฯ และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท. สำหรับปรึกษาปัญหาทั่วไปทางด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

1.8 การขยายเครือข่ายทั้งแนวราบและแนวตั้ง ดังนี้

1) แนวราบ คือ การเชิญชวนภาคีที่ทำงานร่วมกันหรือเกี่ยวข้องกัน หรือมีลักษณะวัตถุประสงค์เดียวกัน ทั้งในรูปขององค์กร บุคคล หรือแหล่งเงินทุนที่ดำเนินงานด้วยกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การจัดเวทีพูดคุยในระดับชุมชน การพบปะของแกนนำในพื้นที่หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

2) แนวตั้ง เป็นการขยายเครือข่ายแบบทางการ โดยการใช้นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การทำสัญญา การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกัน เป็นหลัก เช่น การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. กับหน่วยงานภาครัฐ จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตระดับกระทรวง เป็นต้น

2. เครือข่ายเฝ้าระวัง/แจ้งเบาะแสการทุจริต ควรมีงานหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วม ดังนี้

2.1 มีการอบรม การเขียน และวิเคราะห์ข้อร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสการทุจริตเบื้องต้นตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ป.ป.ท.

2.2 พัฒนาองค์ความรู้หรือเทคนิคการปฏิบัติการหาข้อมูลเบาะแสการทุจริต

2.3 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารสำหรับเครือข่ายเฝ้าระวัง/แจ้งเบาะแสการทุจริต และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้จะเน้นไปที่การป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริตในระดับพื้นที่หรือชุมชน

3. เครือข่ายแกนนำร่วมปฏิบัติการตรวจสอบข้อเท็จจริง ควรมีงานหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วม ดังนี้

3.1 ร่วมลงพื้นที่และสังเกตการณ์การตรวจสอบข้อเท็จจริง

3.2 ร่วมเป็นคณะกรรมการไต่สวนข้อเท็จจริง โดยให้ถือเป็นกรรมการจากบุคลากรภายนอกหน่วยงาน เช่น บุคคลที่เป็นข้าราชการบำนาญ และภาคเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3.3 มีเวทีแสดงผลงานหรือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงาน

3.4 ร่วมเป็นวิทยากรเผยแพร่ให้ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตในระดับพื้นที่

4.3.4 การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่ายฯ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

ผู้ทำการศึกษาได้จัดกลุ่มประเด็นของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่ายฯ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. จากผลการระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ ตามทรัพยากร (Resources) ในการบริหารงาน (4M) ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ดังนี้

1. คน (Man)

1.1 เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท.

1) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้แก่เครือข่ายใหม่และเครือข่ายเก่า โดยการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเข้มข้นและมีความหลากหลายมากขึ้น

2) เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ทักษะกระบวนการหรือวิธีการตรวจสอบและการให้ข้อสังเกตการทุจริตเบื้องต้น

3) ควรมีการแนะนำวิธีการการแจ้งเบาะแสหรือการร้องเรียนการทุจริต โดยมีการอธิบายถึงรายละเอียดการดำเนินการและขั้นตอนต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายและชัดเจน

4) ควรมีการสอนงาน (Coaching) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายฯ

5) จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับเครือข่ายฯ เสมือนเป็นคนในครอบครัว เช่น การไปเยี่ยมเครือข่ายยามเจ็บป่วย การแสดงความอาลัยกรณีเสียชีวิต เป็นต้น โดยใช้งบประมาณตามมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6) ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของเครือข่ายฯ ให้ประชาชนและสังคมได้รับทราบ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้เครือข่ายฯ มีการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.2 เครือข่ายฯ

1) จัดให้มีระบบพี่สอนน้องสำหรับเครือข่ายฯ ด้วยกันเอง เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และลดภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.

2) สร้างแรงจูงใจในการเป็นเครือข่ายสำนักงาน ป.ป.ท. เช่น มีการมอบวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ รวมทั้งรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ กรณีที่ทำคุณประโยชน์แก่ประเทศ

3) จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศให้กับเครือข่ายฯ เช่น ศึกษาดูงานประเทศที่มีระดับของการทุจริตหรือมีค่าดัชนีรับรู้การทุจริต (CPI) ระดับสูง หรือศึกษาดูงานหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น

4) การได้รับสิทธิเบิกจ่ายงบประมาณเกี่ยวกับค่าพาหนะในการเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล หรือการได้รับความคุ้มครองกรณีที่เกิดอันตรายจากการปฏิบัติงาน โดยมีสิทธิ์เบิกค่าใช้จ่ายเทียบเท่าหรือไม่น้อยกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการ

5) สร้างรหัสลับเพื่อให้เครือข่ายใช้ในการสื่อสารภายในกลุ่มของตน

6) สร้างแรงจูงใจให้กับเครือข่ายๆ โดยมีรางวัลเชิดชูเกียรติหรือเกียรติบัตรมอบให้เมื่อเครือข่ายๆ มีผลการดำเนินงานเป็นที่ประจักษ์ รวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะให้กับเครือข่ายๆ เป็นต้น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะเศรษฐกิจ

2. งบประมาณ (Money)

1) ควรจัดหาแหล่งงบประมาณมาสนับสนุนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเครือข่ายๆ

2) ควรมีการจัดตั้งกองทุนป้องกันการทุจริตขึ้น เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายๆ

3) ควรมีงบประมาณสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายๆ อย่างต่อเนื่องทุกปี

4) สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมให้กับกลุ่มเครือข่ายๆ กรณีที่เครือข่ายประสงค์จะดำเนินการจัดกิจกรรมในชุมชนของตนเอง และกรณีจัดตั้งศูนย์ประสานงานที่เครือข่ายดำเนินการจัดตั้งขึ้นเอง

3. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ (Material)

1) จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสในระบบอิเล็กทรอนิกส์

2) จัดให้มีระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น ระบบสื่อการเรียนออนไลน์ (e – Learning) หนังสือออนไลน์ (e – Book) เป็นต้น

3) จัดหาอุปกรณ์สำนักงานและอุปกรณ์การสื่อสารที่จำเป็นพื้นฐานในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ วัสดุสำนักงาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ (smartphone) เป็นต้น ให้ครบถ้วนและเพียงพอต่อการทำงาน

4) จัดให้มียานพาหนะรับ-ส่งกลุ่มเครือข่ายๆ ที่จะมาร่วมทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

5) สร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย รวมทั้งจัดให้มีมาตรการหรือกฎหมายคุ้มครองเครือข่ายผู้แจ้งเบาะแสและเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริต

4. การจัดการ (Management)

1) ควรกำหนดทิศทางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายๆ ของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายๆ มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

2) ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานด้านเครือข่ายๆ ให้มีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ สามารถแบ่งการทดสอบสมมติฐานออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน มีผลต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน ด้านการได้รับประโยชน์ และด้านการประเมินผล สามารถทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่า t (t-test) และการทดสอบค่า F (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way Anova) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีสมมติฐานในการทดสอบดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 เครือข่ายฯ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

(n=485)

การมีส่วนร่วมของ เครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อการพัฒนาศักยภาพ สู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง การทุจริตในภาครัฐ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (312 คน)		หญิง (171 คน)			
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	3.42	0.930	3.36	0.943	0.617	0.537
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	3.46	0.932	3.44	0.861	0.272	0.786
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับ ประโยชน์	3.57	0.761	3.56	0.811	0.172	0.863
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	3.37	0.909	3.45	0.904	-0.881	0.379
ภาพรวม	3.46	0.778	3.46	0.770	-0.095	0.924

จากตารางที่ 19 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นเดียวกัน

สมมติฐาน 1.2 เครือข่ายฯ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

(n=485)

การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคม	อายุ												F	Sig.
	ต่ำกว่า 20 ปี (1 คน)		20 – 30 ปี (23 คน)		31 – 40 ปี (46 คน)		41 – 50 ปี (80 คน)		51 – 60 ปี (178 คน)		60 ปีขึ้นไป (155 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.67	-	3.16	0.809	3.25	1.024	3.25	0.992	3.54	0.864	3.40	0.956	1.857	0.100
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.75	-	3.32	0.905	3.20	0.950	3.30	1.001	3.61	0.837	3.44	0.895	2.509	0.059
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	3.75	-	3.45	0.772	3.46	0.824	3.46	0.852	3.64	0.745	3.59	0.763	0.911	0.474
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.67	-	3.29	0.889	3.06	1.000	3.35	0.952	3.51	0.832	3.43	0.924	2.138	0.060
ภาพรวม	3.21	-	3.30	0.714	3.24	0.821	3.36	0.814	3.58	0.725	3.47	0.788	2.013	0.075

จากตารางที่ 20 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นเดียวกัน

สมมติฐาน 1.3 เครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n=485)

การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคม	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (314 คน)		ปริญญาตรี (127 คน)		ปริญญาโท (36 คน)		ปริญญาเอก (1 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.34	0.961	3.54	0.850	3.51	0.905	2.33	-	2.009	0.112
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.43	0.928	3.58	0.817	3.37	0.903	1.00	-	3.575	0.054
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	3.52	0.809	3.65	0.714	3.73	0.695	2.50	-	1.945	0.121
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.38	0.925	3.47	0.874	3.39	0.886	3.00	-	0.386	0.763
ภาพรวม	3.42	0.791	3.56	0.726	3.52	0.738	2.21	-	1.843	0.139

จากตารางที่ 21 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นเดียวกัน

สมมติฐาน 1.4 เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลงการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ

(n=485)

การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคม	อาชีพ										F	Sig.
	ธุรกิจส่วนตัว (139 คน)		เกษตรกร (120 คน)		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ (45 คน)		รับจ้าง (100 คน)		อื่น ๆ (75 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.53	0.844	3.45	0.984	3.52	0.806	3.09	0.982	3.44	0.938	3.766	0.005*
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.65	0.826	3.48	0.939	3.49	0.767	3.19	0.948	3.43	0.921	3.968	0.005*
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	3.70	0.747	3.61	0.767	3.55	0.698	3.31	0.793	3.64	0.829	4.110	0.004*
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.58	0.805	3.42	0.861	3.48	0.744	3.13	0.998	3.38	1.047	3.641	0.006*
ภาพรวม	3.62	0.711	3.49	0.755	3.51	0.630	3.17	0.825	3.51	0.831	5.079	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามอาชีพ

(n=485)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ				
		ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	อื่น ๆ
		3.62	3.49	3.51	3.17	3.51
ธุรกิจส่วนตัว	3.62	-	0.13	0.11	0.45*	0.11
เกษตรกร	3.49		-	-0.02	0.32*	-0.02
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.51			-	0.34*	0.00
รับจ้าง	3.17				-	-0.34*
อื่น ๆ	3.51					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวม น้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว เกษตรกร รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และอาชีพอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้างไม่มีอิสระในการประกอบอาชีพ ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการเป็นหลัก ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาในการประกอบอาชีพได้เหมือนกลุ่มอาชีพอื่น ๆ จึงไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจรรยาบรรณได้มากนัก

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามอาชีพ

(n=485)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ				
		ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	อื่น ๆ
		3.53	3.45	3.52	3.09	3.44
ธุรกิจส่วนตัว	3.53	-	0.08	0.01	0.44*	0.09
เกษตรกร	3.45		-	-0.07	0.36*	0.01
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.52			-	0.43*	0.08
รับจ้าง	3.09				-	-0.35*
อื่น ๆ	3.44					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และอาชีพอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้างไม่มีอิสระในการประกอบอาชีพ ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการเป็นหลัก ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาในการประกอบอาชีพได้เหมือนกลุ่มอื่น จึงไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดลำดับคัดเลือกกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้เหมือนกับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจำแนกตามอาชีพ

(n=485)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ				
		ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกรรม	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	อื่น ๆ
		3.65	3.48	3.49	3.19	3.43
ธุรกิจส่วนตัว	3.65	-	0.17	0.16	0.46*	0.22
เกษตรกรรม	3.48		-	-0.01	0.29*	0.05
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.49			-	0.30	0.06
รับจ้าง	3.19				-	-0.24
อื่น ๆ	3.43					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัวและเกษตรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัวและเกษตรกรรม มีการประกอบอาชีพด้วยความเป็นอิสระ ทำให้สามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี เพราะการทำธุรกิจและการทำการเกษตรขึ้นอยู่กับตนเองเป็นสำคัญ จึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งการดำเนินงานตามแผนหรือนโยบาย และการให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามอาชีพ

(n=485)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ				
		ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกรรม	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	อื่น ๆ
		3.70	3.61	3.55	3.31	3.64
ธุรกิจส่วนตัว	3.70	-	0.09	0.15	0.39*	0.06
เกษตรกรรม	3.61		-	0.06	0.30*	-0.03
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.55			-	0.24	-0.09
รับจ้าง	3.31				-	-0.33*
อื่น ๆ	3.64					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์น้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม และอาชีพอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม และอาชีพอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ คือ แม่บ้าน ข้าราชการบำนาญ และผู้ไม่ประกอบอาชีพ มีการประกอบอาชีพด้วยความเป็นอิสระ ทำให้สามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี จึงสามารถเข้ามาได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามอาชีพ

(n=485)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ				
		ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกรรม	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	อื่น ๆ
		3.58	3.42	3.48	3.13	3.38
ธุรกิจส่วนตัว	3.58	-	0.16	0.10	0.45*	0.20
เกษตรกรรม	3.42		-	-0.06	0.29*	0.04
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.48			-	0.35*	0.10
รับจ้าง	3.13				-	-0.25
อื่น ๆ	3.38					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้างไม่มีอิสระในการประกอบอาชีพ ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการเป็นหลัก ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาในการประกอบอาชีพได้เหมือนกลุ่มอื่น จึงไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ในกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้กิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ชุมชนได้เหมือนกับกลุ่มอาชีพอื่น

สมมติฐาน 1.5 เครือข่ายฯ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้

การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคม	รายได้ต่อเดือน (บาท)								F	Sig.
	ต่ำกว่า 15,000 บาท (274 คน)		15,000 – 20,000 บาท (77 คน)		20,0001 – 30,000 บาท (58 คน)		มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (70 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.33	0.967	3.55	0.858	3.40	0.869	3.55	0.872	1.710	0.164
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.39	0.930	3.57	0.881	3.56	0.761	3.48	0.930	1.147	0.330
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	3.48	0.835	3.66	0.690	3.67	0.613	3.76	0.714	3.416	0.017*
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.34	0.979	3.46	0.805	3.47	0.760	3.53	0.817	1.111	0.344
ภาพรวม	3.39	0.824	3.56	0.682	3.52	0.647	3.59	0.723	1.935	0.123

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามรายได้

(n=485)

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป
		3.48	3.66	3.66	3.76
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.48	-	-0.18	-0.18	-0.28*
15,000 – 20,000 บาท	3.66		-	0.00	-0.10
20,001 – 30,000 บาท	3.66			-	-0.10
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	3.76				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์น้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความตระหนักถึงการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเฉพาะเมื่อมีการทุจริตเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

สมมติฐาน 1.6 เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

(n=485)

การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคม	ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต												F	Sig.
	ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต (15 คน)		ต่ำกว่า 1 ปี (127 คน)		1 – 2 ปี (208 คน)		3 – 4 ปี (73 คน)		5 – 6 ปี (22 คน)		6 ปีขึ้นไป (38 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.82	0.950	3.17	1.051	3.46	0.880	3.57	0.760	3.74	0.921	3.54	0.915	4.211	0.001*
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	2.90	0.939	3.30	1.003	3.47	0.874	3.67	0.691	3.70	1.002	3.48	0.920	3.078	0.010*
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	2.93	0.703	3.30	0.888	3.67	0.703	3.75	0.561	3.91	0.567	3.58	0.931	7.884	0.000*
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.64	0.930	3.23	0.976	3.43	0.897	3.63	0.659	3.87	0.702	3.40	0.981	5.467	0.000*
ภาพรวม	2.81	0.791	3.25	0.866	3.52	0.722	3.66	0.528	3.80	0.711	3.50	0.880	6.171	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต

(n=485)

ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต	\bar{X}	ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต					
		ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 - 4 ปี	5 - 6 ปี	6 ปี ขึ้นไป
		2.81	3.25	3.52	3.66	3.80	3.50
ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต	2.81	-	-0.44	-0.71*	-0.85*	-0.99*	-0.69*
ต่ำกว่า 1 ปี	3.25		-	-0.27*	-0.41*	-0.55*	0.25*
1 - 2 ปี	3.52			-	-0.14	-0.28	0.02
3 - 4 ปี	3.66				-	-0.14	0.16
5 - 6 ปี	3.80					-	0.30
6 ปี ขึ้นไป	3.50						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต 3 - 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต 5 - 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริต 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตต่ำกว่า 1 ปี

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทูลจริตโดยภาพรวมมากกว่า เครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลจริตต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต

(n=485)

ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต	\bar{X}	ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต					
		ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	6 ปี ขึ้นไป
		2.82	3.17	3.46	3.57	3.74	3.54
ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต	2.82	-	-0.35	-0.64*	-0.75*	-0.92*	-0.72*
ต่ำกว่า 1 ปี	3.17		-	-0.29*	-0.40*	-0.57*	-0.37*
1 – 2 ปี	3.46			-	-0.11	-0.28	-0.08
3 – 4 ปี	3.57				-	-0.17	0.03
5 – 6 ปี	3.74					-	0.20
6 ปี ขึ้นไป	3.54						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต 1 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต 3 – 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต 5 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงเข้ามามีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจ โดยร่วมกำหนดและจัดลำดับคัดเลือกกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมากกว่า เครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

(n=485)

ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	\bar{X}	ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต					
		ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	6 ปี ขึ้นไป
		2.90	3.30	3.47	3.67	3.70	3.48
ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	2.90	-	-0.40	-0.57*	-0.79*	-0.80*	-0.58*
ต่ำกว่า 1 ปี	3.30		-	-0.17	-0.37*	-0.40	-0.18
1 – 2 ปี	3.47			-	-0.20	-0.23	-0.01
3 – 4 ปี	3.67				-	-0.03	0.19
5 – 6 ปี	3.70					-	0.22
6 ปี ขึ้นไป	3.48						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 1 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 3 – 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 5 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมมากกว่า จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ หรือกิจกรรมตามแผนหรือนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

(n=485)

ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	\bar{X}	ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต					
		ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	6 ปี ขึ้นไป
		2.93	3.30	3.67	3.75	3.91	3.58
ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	2.93	-	-0.37	-0.74*	-0.82*	-0.98*	-0.65*
ต่ำกว่า 1 ปี	3.30		-	-0.37*	-0.45*	-0.61*	-0.28
1 – 2 ปี	3.67			-	-0.08	-0.24	0.09
3 – 4 ปี	3.75				-	-0.16	0.17
5 – 6 ปี	3.91					-	0.33
6 ปี ขึ้นไป	3.58						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 1 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์มากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 3 – 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์มากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 5 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์มากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์มากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมหรือผลประโยชน์ที่ตนเอง สังคม และประเทศชาติจะได้รับ หากเข้ามามีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์มากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

(n=485)

ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	\bar{X}	ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต					
		ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	6 ปี ขึ้นไป
		2.64	3.23	3.43	3.63	3.87	3.40
ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	2.64	-	-0.59*	-0.79*	-0.99*	-1.23*	-0.76*
ต่ำกว่า 1 ปี	3.23		-	-0.20*	-0.40*	-0.64*	-0.17
1 – 2 ปี	3.43			-	-0.20	-0.44	0.03
3 – 4 ปี	3.63				-	-0.24	0.23
5 – 6 ปี	3.87					-	0.47
6 ปี ขึ้นไป	3.40						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 1 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 3 – 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 5 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี ขึ้นไป เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานในงาน โครงการ หรือกิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้งาน โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ชุมชนและสังคม จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

สมมติฐาน 1.7 เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในชุมชน

(n=485)

การมีส่วนร่วม ของเครือข่าย ภาคประชาสังคม	สถานภาพในชุมชน						F	Sig.
	ผู้นำชุมชน (172 คน)		ลูกบ้าน (247 คน)		อื่น ๆ (64 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.69	0.683	3.16	1.038	3.54	0.839	18.748	0.000*
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.79	0.682	3.20	0.998	3.50	0.761	23.421	0.000*
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	3.81	0.665	3.37	0.839	3.70	0.596	17.584	0.000*
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.66	0.782	3.20	0.978	3.49	0.734	13.719	0.000*
ภาพรวม	3.75	0.600	3.24	0.843	3.57	0.621	24.157	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพในชุมชน (n=485)

สถานภาพในชุมชน	\bar{X}	สถานภาพในชุมชน		
		ผู้นำชุมชน	ลูกบ้าน	อื่น ๆ
		3.75	3.24	3.57
ผู้นำชุมชน	3.75	-	0.51*	0.18
ลูกบ้าน	3.24		-	-0.33*
อื่น ๆ	3.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้านมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนอื่น ๆ เช่น การเป็นกรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายปกครอง ลูกเสือชาวบ้าน หรือที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชนมีบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในการเป็นผู้บริหารชุมชนหรือผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้กำหนดนโยบายหรือจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ จึงมีส่วนร่วมโดยภาพรวมมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพเป็นลูกบ้าน ซึ่งเป็นผู้ตาม โดยให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นต่อผู้นำชุมชนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ในชุมชน

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามสถานภาพในชุมชน (n=485)

สถานภาพในชุมชน	\bar{X}	สถานภาพในชุมชน		
		ผู้นำชุมชน	ลูกบ้าน	อื่น ๆ
		3.69	3.16	3.54
ผู้นำชุมชน	3.69	-	0.53*	0.15
ลูกบ้าน	3.16		-	-0.38*
อื่น ๆ	3.54			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้านมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนอื่น ๆ เช่น การเป็นกรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายปกครอง ลูกเสือชาวบ้าน หรือที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพเป็นผู้นำชุมชนมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและจัดลำดับความสำคัญคัดเลือกงาน กิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพเป็นลูกบ้าน

ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำแนกตามสถานภาพในชุมชน

(n=485)

สถานภาพในชุมชน	\bar{X}	สถานภาพในชุมชน		
		ผู้นำชุมชน	ลูกบ้าน	อื่น ๆ
		3.79	3.20	3.50
ผู้นำชุมชน	3.79	-	0.59*	0.29*
ลูกบ้าน	3.20		-	-0.30*
อื่น ๆ	3.50			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้านมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชน และเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนอื่น ๆ เช่น การเป็นกรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายปกครอง ลูกเสือชาวบ้าน หรือที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพเป็นผู้นำชุมชนจะมีบทบาทในการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนหรือนโยบาย รวมทั้งการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพเป็นลูกบ้าน

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามสถานภาพในชุมชน

(n=485)

สถานภาพในชุมชน	\bar{X}	สถานภาพในชุมชน		
		ผู้นำชุมชน	ลูกบ้าน	อื่น ๆ
		3.81	3.37	3.70
ผู้นำชุมชน	3.81	-	0.44*	0.11*
ลูกบ้าน	3.37		-	-0.33*
อื่น ๆ	3.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้านมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในได้รับประโยชน์น้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชน และเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนอื่น ๆ เช่น การเป็นกรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายปกครอง ลูกเสือชาวบ้าน หรือที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพเป็นผู้นำชุมชนเล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมหรือผลประโยชน์ที่ตนเอง สังคม และประเทศชาติจะได้รับ หากเข้ามามีส่วนร่วมในงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์มากกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพเป็นลูกบ้าน

ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลจำแนกตามสถานภาพในชุมชน

(n=485)

สถานภาพในชุมชน	\bar{X}	สถานภาพในชุมชน		
		ผู้นำชุมชน	ลูกบ้าน	อื่น ๆ
		3.66	3.20	3.49
ผู้นำชุมชน	3.66	-	0.46*	0.17
ลูกบ้าน	3.20		-	-0.29*
อื่น ๆ	3.49			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้านมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการประเมินผลน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนอื่น ๆ เช่น การเป็นกรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายปกครอง ลูกเสือชาวบ้าน หรือที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพเป็นผู้นำชุมชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบติดตามการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้งาน โครงการ และกิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ชุมชน และสังคม จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพเป็นลูกบ้าน

สมมติฐาน 1.8 เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลุจจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

(n=485)

การมีส่วนร่วม ของเครือข่าย ภาคประชาสังคม	การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน						F	Sig.
	ไม่มีการเข้าร่วม กลุ่มใด ๆ (132 คน)		เข้าร่วม 1 กลุ่ม (138 คน)		เข้าร่วม 2 กลุ่ม ขึ้นไป (205 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.10	0.944	3.36	1.009	3.61	0.826	12.389	0.000*
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.17	0.930	3.46	0.927	3.62	0.835	10.343	0.000*
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	3.33	0.813	3.55	0.774	3.74	0.729	11.356	0.000*
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.14	0.935	3.38	0.903	3.57	0.855	9.332	0.000*
ภาพรวม	3.18	0.804	3.44	0.785	3.65	0.694	15.403	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในภาพรวม จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

(n=485)

การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	\bar{X}	การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน		
		ไม่มีการเข้าร่วม กลุ่มใด ๆ	เข้าร่วม 1 กลุ่ม	เข้าร่วม 2 กลุ่ม ขึ้นไป
		3.18	3.44	3.65
ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ	3.18	-	-0.26*	-0.47*
เข้าร่วม 1 กลุ่ม	3.44		-	-0.21*
เข้าร่วม 2 กลุ่มขึ้นไป	3.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 1 กลุ่ม มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และที่มีการเข้าร่วม 1 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเครือข่ายฯ ในชุมชนหรือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเครือข่ายฯ ด้วยกันมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และเข้าร่วม 1 กลุ่ม จึงทำให้การรับรู้ข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม และการมีส่วนร่วมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และเข้าร่วม 1 กลุ่ม

ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

(n=485)

การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	\bar{X}	การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน		
		ไม่มีการเข้าร่วม กลุ่มใด ๆ	เข้าร่วม 1 กลุ่ม	เข้าร่วม 2 กลุ่ม ขึ้นไป
		3.10	3.36	3.61
ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ	3.10	-	-0.26*	-0.51*
เข้าร่วม 1 กลุ่ม	3.36		-	-0.25*
เข้าร่วม 2 กลุ่มขึ้นไป	3.61			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 1 กลุ่ม มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และที่มีการเข้าร่วม 1 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และเข้าร่วม 1 กลุ่ม มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเครือข่ายฯ ในชุมชนหรือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเครือข่ายฯ ด้วยกันน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ทำให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดและจัดลำดับ คัดเลือกกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตน้อยกว่าเครือข่ายที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

ตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

(n=485)

การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	\bar{X}	การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน		
		ไม่มีการเข้าร่วม กลุ่มใด ๆ	เข้าร่วม 1 กลุ่ม	เข้าร่วม 2 กลุ่ม ขึ้นไป
		3.17	3.46	3.62
ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ	3.17	-	-0.29*	-0.45*
เข้าร่วม 1 กลุ่ม	3.46		-	-0.16
เข้าร่วม 2 กลุ่มขึ้นไป	3.62			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 1 กลุ่ม และ 2 กลุ่มขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเครือข่ายฯ ในชุมชนหรือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเครือข่ายฯ ด้วยกันน้อยกว่าเครือข่ายที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 1 กลุ่ม และ 2 กลุ่มขึ้นไป ทำให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมตามแผนงานหรือนโยบาย รวมทั้งการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 1 กลุ่ม และ 2 กลุ่มขึ้นไป

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

(n=485)

การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	\bar{X}	การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน		
		ไม่มีการเข้าร่วม กลุ่มใด ๆ	เข้าร่วม 1 กลุ่ม	เข้าร่วม 2 กลุ่ม ขึ้นไป
		3.33	3.55	3.74
ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ	3.33	-	-0.22*	-0.41*
เข้าร่วม 1 กลุ่ม	3.55		-	-0.19*
เข้าร่วม 2 กลุ่มขึ้นไป	3.74			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 1 กลุ่ม มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และที่มีการเข้าร่วม 1 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และเข้าร่วม 1 กลุ่ม เล็งเห็นถึงการได้รับผลประโยชน์หรือผลที่เกิดขึ้นกับชุมชนและสังคมจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตน้อยกว่าเครือข่ายที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์น้อยกว่า

ตารางที่ 47 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

(n=485)

การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	\bar{X}	การเข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน		
		ไม่มีการเข้าร่วม กลุ่มใด ๆ	เข้าร่วม 1 กลุ่ม	เข้าร่วม 2 กลุ่ม ขึ้นไป
		3.14	3.38	3.57
ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ	3.14	-	-0.24*	-0.43*
เข้าร่วม 1 กลุ่ม	3.38		-	-0.19*
เข้าร่วม 2 กลุ่มขึ้นไป	3.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 1 กลุ่ม มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และที่มีการเข้าร่วม 1 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และเข้าร่วม 1 กลุ่ม มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเครือข่ายฯ ในชุมชนหรือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเครือข่ายฯ ด้วยกัน รวมทั้งให้สำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้งาน โครงการ และกิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ชุมชน และสังคมน้อยกว่า จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลน้อยกว่าเครือข่ายที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน 2 กลุ่มขึ้นไป

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 48 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	การมีส่วนร่วม									
	ภาพรวม		ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์		ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. เพศ		✓		✓		✓		✓		✓
2. อายุ		✓		✓		✓		✓		✓
3. ระดับการศึกษา		✓		✓		✓		✓		✓
4. อาชีพ	✓		✓		✓		✓		✓	
5. รายได้ต่อเดือน		✓		✓		✓	✓			✓
6.ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต	✓		✓		✓		✓		✓	
๗.สถานภาพในชุมชน	✓		✓		✓		✓		✓	
8.การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่างๆในชุมชน	✓		✓		✓		✓		✓	

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการ การทุจริตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลา
การเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือ
เครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน มีผลต่อความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริต
ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ สามารถทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่า t
(t-test) และการทดสอบค่า F (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis
of Variance : One-way Anova) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีสมมติฐานในการทดสอบดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม
ต่อการทุจริตแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.1 เครือข่ายฯ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการของเครือข่าย
ภาคประชาสังคมต่อการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 49 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านเพศ

(n=793)

ความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อการ พัฒนาศักยภาพสู่การเป็น เครือข่ายเฝ้าระวัง การทุจริตในภาครัฐ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (502 คน)		หญิง (289 คน)			
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.43	1.003	3.35	0.977	1.120	0.263
2. ด้านสวัสดิการ	3.48	1.138	3.44	1.089	0.434	0.664
ภาพรวม	3.46	0.959	3.41	0.927	0.722	0.471

จากตารางที่ 49 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็น
เครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ
พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง
การทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.2 เครือข่ายฯ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

(n=793)

ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม	อายุ												F	Sig.
	ต่ำกว่า 20 ปี (7 คน)		20 – 30 ปี (48 คน)		31 – 40 ปี (90 คน)		41 – 50 ปี (153 คน)		51 – 60 ปี (262 คน)		60 ปีขึ้นไป (233 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.67	0.903	3.46	1.033	3.37	1.082	3.41	1.115	3.38	0.944	3.44	0.937	0.242	0.944
2. ด้านสวัสดิการ	3.63	1.067	3.56	1.047	3.55	1.187	3.39	1.140	3.46	1.125	3.46	1.101	0.338	0.890
ภาพรวม	3.65	0.885	3.51	0.976	3.44	1.058	3.42	0.995	3.43	0.926	3.44	0.900	0.150	0.980

จากตารางที่ 50 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.3 เครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n=793)

ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (477 คน)		ปริญญาตรี (244 คน)		ปริญญาโท (69 คน)		ปริญญาเอก (1 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.39	1.003	3.40	0.990	3.56	0.953	4.33	-	0.864	0.459
2. ด้านสวัสดิการ	3.36	1.125	3.58	1.107	3.78	1.025	5.00	-	2.650	0.053
ภาพรวม	3.38	0.954	3.49	0.936	3.67	0.880	4.67	-	2.778	0.052

จากตารางที่ 51 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.4 เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 52 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอาชีพ

(n=793)

ความต้องการ ของ เครือข่าย ภาค ประชาสังคม	อาชีพ										F	Sig.
	ธุรกิจส่วนตัว (211 คน)		เกษตรกร (184 คน)		รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ (123 คน)		รับจ้าง (147 คน)		อื่น ๆ (122 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้าน ค่าตอบแทน	3.36	0.941	3.46	1.015	3.36	1.037	3.44	1.095	3.45	0.910	0.389	0.817
2. ด้าน สวัสดิการ	3.39	1.108	3.45	1.103	3.59	1.102	3.36	1.172	3.63	1.125	1.612	0.169
ภาพรวม	3.39	0.891	3.45	0.929	3.47	0.983	3.40	1.062	3.54	0.908	0.583	0.675

จากตารางที่ 52 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็น เครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็น การปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.5 เครือข่ายฯ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 53 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้

(n=793)

ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม	รายได้ต่อเดือน								F	Sig.
	ต่ำกว่า 15,000 บาท (419 คน)		15,000 – 20,000 บาท (147 คน)		20,0001 – 30,000 บาท (94 คน)		มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (128 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.37	1.042	3.56	0.841	3.32	1.046	3.39	0.960	1.523	0.207
2. ด้านสวัสดิการ	3.38	1.163	3.59	0.971	3.44	1.160	3.62	1.105	2.134	0.095
ภาพรวม	3.38	0.988	3.57	0.805	3.37	1.007	3.50	0.915	1.754	0.154

จากตารางที่ 53 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.6 เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

(n=793)

ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม	ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต												F	Sig.
	ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต (319 คน)		ต่ำกว่า 1 ปี (129 คน)		1 - 2 ปี (208 คน)		3 - 4 ปี (75 คน)		5 - 6 ปี (24 คน)		6 ปีขึ้นไป (38 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.43	0.993	3.32	1.049	3.42	0.972	3.34	0.999	3.58	0.875	3.46	1.067	0.517	0.764
2. ด้านสวัสดิการ	3.54	1.076	3.22	1.049	3.40	1.242	3.52	1.042	3.90	0.926	3.68	1.175	2.660	0.021*
ภาพรวม	3.48	0.939	3.28	0.973	3.41	0.977	3.44	0.885	3.77	0.725	3.58	0.970	1.632	0.149

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 54 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านสวัสดิการ เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ ในด้านสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต ดังนี้

(n=485)

ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	\bar{X}	ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต					
		ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	6 ปีขึ้นไป
		3.54	3.22	3.40	3.52	3.90	3.68
ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต	3.54	-	0.32*	0.14	0.02	-0.36	-0.14
ต่ำกว่า 1 ปี	3.22		-	-0.18	-0.30	-0.68*	-0.46*
1 – 2 ปี	3.40			-	-0.12	-0.50*	-0.28
3 – 4 ปี	3.52				-	-0.38	-0.16
5 – 6 ปี	3.90					-	0.22
6 ปีขึ้นไป	3.68						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 55 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการด้านสวัสดิการน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 5 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการด้านสวัสดิการมากกว่าเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี และ 1 – 2 ปี

เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 6 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการด้านสวัสดิการมากกว่าเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตมีความต้องการสวัสดิการ เช่น สิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและประกันอุบัติเหตุจากสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน การจ่ายเงินพิเศษกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายฯ และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายฯ กับสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการเข้าร่วมงานและประกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

นอกจากนี้ เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงในการลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมให้เป็นรูปธรรม จึงได้ทุ่มเทและเสียสละเวลาเข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับสำนักงาน ป.ป.ท. อย่างต่อเนื่อง จึงมีความต้องการสวัสดิการ อาทิ การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายฯ รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายฯ กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยให้เครือข่ายฯ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบายในการเข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับสำนักงาน ป.ป.ท.

สมมติฐาน 2.7 เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพในชุมชน

(n=793)

ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม	สถานภาพในชุมชน						F	Sig.
	ผู้นำชุมชน (239 คน)		ลูกบ้าน (443 คน)		อื่น ๆ (109 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.41	0.899	3.39	1.056	3.46	0.949	0.184	0.832
2. ด้านสวัสดิการ	3.47	1.098	3.44	1.149	3.55	1.059	0.475	0.622
ภาพรวม	3.44	0.882	3.42	0.996	3.50	0.892	0.346	0.708

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 56 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.8 เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการทูลุจจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 57 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

(n=793)

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน	การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน						F	Sig.
	ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ (308 คน)		เข้าร่วม 1 กลุ่ม (207 คน)		เข้าร่วม 2 กลุ่มขึ้นไป (269 คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.34	1.050	3.50	1.020	3.42	0.910	1.751	0.174
2. ด้านสวัสดิการ	3.40	1.134	3.40	1.088	3.59	1.119	2.542	0.079
ภาพรวม	3.38	1.002	3.46	0.951	3.50	0.877	1.297	0.274

จากตารางที่ 57 พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

ตารางที่ 58 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการของเครือข่ายฯ ในองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการ					
	ภาพรวม		ด้านค่าตอบแทน		ด้านสวัสดิการ	
	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
1. เพศ		✓		✓		✓
2. อายุ		✓		✓		✓
3. ระดับการศึกษา		✓		✓		✓
4. อาชีพ		✓		✓		✓
5. รายได้ต่อเดือน		✓		✓		✓
6.ระยะเวลาการเป็น เครือข่ายภาคประชา- สังคมต่อต้านการทุจริต		✓		✓	✓	
๗. สถานภาพในชุมชน		✓		✓		✓
8. การเข้าร่วมเป็น สมาชิกหรือเครือข่าย กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน		✓		✓		✓

จากตารางที่ 58 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการของเครือข่ายฯ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาพรวม พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ในภาพรวมแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทน พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน แตกต่างกัน มีระดับความต้องการด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสวัสดิการ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการของเครือข่ายฯ แตกต่างกัน มีระดับความต้องการด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต จะมีระดับความต้องการด้านสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ” โดยความสำคัญของปัญหา พบว่า ในปัจจุบันการทุจริตมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการที่ซับซ้อนขึ้น ซึ่งอาศัยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสอดส่องดูแลหรือเฝ้าระวัง เพื่อป้องกันหรือป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริตได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ ดังนั้น เครือข่ายภาคประชาสังคมจึงมีส่วนสำคัญที่จะร่วมผลักดันการดำเนินงานด้านป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานจึงมีการมอบสิ่งจูงใจ หรือสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อดึงดูดให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานร่วมกับหน่วยงานของตน

ดังนั้น เพื่อเป็นการจูงใจให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวังการทุจริตเชิงรุก และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริต รวมทั้งเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านเครือข่ายให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเครือข่ายฯ และบริบทของสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งต้องการให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวังการทุจริตเชิงรุกในพื้นที่ชุมชนของตน สำนักงาน ป.ป.ท. จึงดำเนินการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ เพื่อให้สามารถจัดหาทรัพยากรและให้บริการได้ตรงกับความต้องการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์การทุจริตของประเทศ โดยเมื่อเครือข่ายภาคประชาสังคมเกิดความเข้มแข็งและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญของภาครัฐในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ซึ่งจะทำให้การป้องกันการทุจริตตรงกับสภาพปัญหาและสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างแท้จริง อันจะทำให้ระดับการทุจริตของประเทศไทยลดลงอีกด้วย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมและระดับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยศึกษาเฉพาะเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งส่วนกลางและเขตพื้นที่ (ปปท. เขต 1 – 9) ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต โดยทำการศึกษาเฉพาะผู้ที่เป็เครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตเดิม (เครือข่ายเก่า) ของสำนักงาน ป.ป.ท. ตามกรอบแนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในส่วนของความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดความต้องการ ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) ประกอบด้วย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการกำหนดประชากรและสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลในการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน รวมจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยผู้ศึกษาดัดแปลงมาจากแนวคิดเรื่องลักษณะการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) และใช้มาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert's Scales) รวมจำนวน 14 ข้อ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ จำนวน 4 ข้อ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert's) รวมจำนวน 8 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ และ 2) ด้านสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้ตอบได้อย่างเสรี

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และผลการระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลางและเขตพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ประชากรของการศึกษา คือ เครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ในส่วนกลางและเขตพื้นที่ (ปปท. เขต 1 – 9) ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงว่ามีจำนวนเท่าใด เนื่องจากฐานข้อมูลเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. มีรูปแบบของการจัดเก็บข้อมูลที่แตกต่างกันทั้งในส่วนกลางและเขตพื้นที่

การกำหนดขนาดของตัวอย่างของการศึกษา ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ได้คำนวณจากสูตรของ คอคแรน (Cochran, 1977) เนื่องจากไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน และยอมให้เกิดความผิดพลาดได้ 5 % ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง และ ปปท. เขต 1 – 9 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ คือ 793 คน ผู้ทำการศึกษายังใช้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 793 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากเครือข่ายฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง จำนวน 16 คน และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 10 – 12 คนต่อเขตพื้นที่ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 108 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง จำนวน 9 คน และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 19 คน ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 28 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในมิติต่าง ๆ รวมทั้งการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของเครือข่ายฯ โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบค่า t (t-test) ในกรณีที่มีตัวแปร 2 ตัวเลือก และการทดสอบค่า F (F-test) ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวเลือกขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยผู้ศึกษาทำการรวบรวมและจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

สำหรับแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยจัดกลุ่มประเด็นตามที่กำหนดไว้ (Data Grouping) แล้วทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

ส่วนการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการระดมความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ จากผู้ปฏิบัติงานด้านเครือข่ายฯ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

โดยผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัย สามารถแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้ คือ

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ เครือข่ายภาคประชาสังคมฯ ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานเครือข่ายภาคประชาสังคมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนกลาง และ ปปท. เขต 1 – 9 จำนวน 793 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 502 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 ซึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 51 – 60 ปี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 โดยระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 477 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 ประกอบอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 โดยมีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้าน จำนวน 443 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ซึ่งส่วนมากไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

5.1.2 การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อตรวจสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ สามารถนำเสนอสรุปผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม

การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เครือข่ายฯ มีระดับการมีส่วนร่วมมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.57 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และเครือข่ายฯ มีระดับการมีส่วนร่วมระดับปานกลางค่อนข้างมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

2. การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐรายด้าน

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ พบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยประเด็นที่เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุ ปัญหา และนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาการทุจริตในชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ พบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยประเด็นที่เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า ท่านมีส่วนร่วมในการเชิญชวนให้คนในชุมชนเข้าร่วมปฏิบัติงานด้านการป้องกันการทุจริต ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ พบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ พบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์มากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตในชุมชนได้อย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมาก

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ พบว่า เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการประเมินผลในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยประเด็นที่เครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการประเมินผลมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นในการติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน/กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการป้องกันการทุจริตของชุมชน และท่านมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือให้องค์กรอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในชุมชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อตรวจสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายฯ สามารถนำเสนอสรุปผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม

ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เครือข่ายฯ มีระดับความต้องการทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่เครือข่ายฯ มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

2. ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐรายด้าน

1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า เครือข่ายฯ มีความต้องการด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ พบว่า เครือข่ายฯ มีความต้องการในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยประเด็นที่เครือข่ายฯ มีความต้องการมากที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับมาก

2) ด้านสวัสดิการ พบว่า เครือข่ายฯ มีความต้องการด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ พบว่า เครือข่ายฯ มีความต้องการในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยประเด็นที่เครือข่ายฯ มีความต้องการมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ และสำนักงาน ป.ป.ท. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

(1) ภาพรวม พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อด้านการทุจริต สถานภาพในชุมชน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

(2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน เป็นการ

ในชุมชนแตกต่างกัน มีระดับความต้องการของเครือข่ายๆ แตกต่างกันไป มีระดับความต้องการด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเครือข่ายๆ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาทัศนคติภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาทัศนคติภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ในการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาทัศนคติภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายๆ แสดงดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 แสดงสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายๆ

ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค
1. ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. กลุ่มเครือข่าย และหน่วยงานภาครัฐ	1. ควรประสานการดำเนินงานของเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง เพื่อจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยสำนักงาน ป.ป.ท. ควรจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายในระดับพื้นที่หรือชุมชน และควรมีกลุ่มไลน์ (Line Group) เพื่อให้เครือข่ายสามารถแจ้งเบาะแสให้กับเจ้าหน้าที่ได้โดยตรงเมื่อพบเรื่องที่มีมูลความผิด เพื่อเป็นการป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริต และควรให้เครือข่ายเข้าร่วมสังเกตการณ์โครงการต่าง ๆ รวมทั้งการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ตลอดจนควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เพียงพอต่อการทำงานด้านเครือข่าย
2. ขาดงบประมาณและสวัสดิการสนับสนุนการทำงานหรือกิจกรรมของเครือข่าย	2. ควรสนับสนุนงบประมาณ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับเครือข่ายอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น ค่าพาหนะในการเดินทางเพื่อเข้าร่วมทำกิจกรรมกับสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเครือข่าย รวมทั้งควรจัดตั้งกองทุนเครือข่ายๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ให้กับกลุ่มเครือข่าย

ตารางที่ 59 แสดงสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายฯ (ต่อ)

ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค
<p>3. เครือข่ายขาดความเข้มแข็ง โดยปัจจุบันเครือข่ายส่วนใหญ่ขาดการทำงานที่มีคุณภาพ เพราะในการขยายเครือข่ายส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ</p>	<p>3. ภาครัฐควรมีการกระจายอำนาจสู่เครือข่ายอย่างจริงจัง เช่น การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อเท็จจริง เป็นต้น สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย สร้างระบบการทำงานที่ลดอำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการตรวจสอบอำนาจรัฐ รวมทั้งมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานร่วมระหว่างเครือข่ายกับสำนักงาน ป.ป.ท. โดยควรมีคณะกรรมการหรือคณะทำงานระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล และจัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 - 2 ครั้ง อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีคู่มือการทำงาน ของเครือข่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการจัดประชุม/สัมมนา/กิจกรรมระหว่างเครือข่ายจังหวัดต่าง ๆ ตลอดจนการให้รางวัลประกาศนียบัตร/เครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่เครือข่ายที่ทำประโยชน์เป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เครือข่ายมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>
<p>4. ขาดการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การทำงานของแต่ละเครือข่ายเพื่อให้ประชาชนและกลุ่มเครือข่ายเขตอื่น ๆ ได้รับทราบและรู้จักถึงบทบาทภารกิจของกลุ่มอื่น ๆ ทำให้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเครือข่าย รวมทั้งยังไม่มีเผยแพร่ข้อมูลของผู้ถูกละเมิดสิทธิการทุจริต เพื่อให้ประชาชนเกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำความทุจริต</p>	<p>4. ควรมีการจัดทำสื่อและประชาสัมพันธ์การทำงานของแต่ละเครือข่าย ให้ประชาชนและเครือข่ายพื้นที่อื่น ๆ ได้รับทราบและรู้จักถึงบทบาทภารกิจของเครือข่ายกลุ่มอื่น ๆ รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลของผู้กระทำความผิดในคดีทุจริตที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วให้ประชาชนรับทราบ</p>
<p>5. เครือข่ายไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความเป็นจิตอาสา และขาดความทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งมีการใช้อำนาจไปในทางที่มิชอบ</p>	<p>5. ควรสร้างจิตสำนึกเรื่องการต่อต้านทุจริตและความเป็นจิตอาสา มีการระบุและคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นเครือข่าย โดยจะต้องมีคุณสมบัติสำคัญ คือ มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ มีความเสียสละ ไม่ถูกครอบงำจากผู้มีอิทธิพลและการเมือง และไม่วางอำนาจกับผู้อื่น</p>

ตารางที่ 59 แสดงสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายฯ (ต่อ)

ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค
<p>6. ประชาชนและเครือข่ายขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งในส่วนของกรอบ/สัมมนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจกับเครือข่ายยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครบถ้วน</p>	<p>6. ควรมีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับประชาชน ผู้นำชุมชน และเครือข่ายอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง โดยลงพื้นที่เข้าไปในชุมชน และควรเน้นความรู้ด้านการคุ้มครองพยานหรือผู้แจ้งเบาะแส เพื่อเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองประชาชนให้ปลอดภัยจากผู้มีอิทธิพล รวมทั้งควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมเครือข่ายในเรื่องสำคัญอย่างต่อเนื่อง เช่น การเป็นแกนนำเครือข่ายที่ดีเพื่อให้เกิดการสร้างและขยายจำนวนเครือข่ายออกไปทั่วประเทศ การเจรจาต่อรอง การทำเอกสารราชการ และข้อกฎหมายพื้นฐานที่ควรรู้ รวมทั้งช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต</p>
<p>7. เครือข่ายมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากได้รับการข่มขู่จากผู้มีอิทธิพลในพื้นที่</p>	<p>7. พัฒนาองค์ความรู้และออกกฎหมาย/กฎ/ระเบียบ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของเครือข่ายและภาคประชาชน มีระบบรักษาความปลอดภัยและเก็บข้อมูลการแจ้งเบาะแสให้เป็นความลับ ตลอดจนมีระบบคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแสะะที่มีประสิทธิภาพและได้รับความเชื่อมั่น</p>
<p>8. สำนักงาน ป.ป.ท. มีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งผลให้การประสานงานและการบริการประชาชนไม่ทั่วถึง รวมทั้งยังขาดทักษะการเป็นที่ปรึกษาที่ดี และขาดการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินงานของเครือข่าย</p>	<p>8. สำนักงาน ป.ป.ท. ควรมีนโยบายและทิศทางการบริหารเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยอาจใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับกลุ่มเครือข่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line และ Facebook เป็นต้น รวมทั้งควรจัดให้เครือข่ายมีที่ปรึกษาประจำกลุ่ม/เขต เพื่อกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการทำงานของเครือข่ายในทุกเดือน ตลอดจนเยี่ยมเยียนให้กำลังใจเครือข่ายเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง</p>
<p>9. ไม่มีกฎหมายรองรับการทำงานของเครือข่ายในระดับพื้นที่</p>	<p>9. ควรมีการออกกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับสถานะ บทบาท อำนาจหน้าที่ การแต่งตั้ง ขอบเขตการทำงาน การให้ความคุ้มครอง และคู่มือการทำงาน ของเครือข่าย</p>

ตารางที่ 59 แสดงสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการทำงานด้านเครือข่ายฯ (ต่อ)

ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค
10. ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งบัตรแสดงตน หรือสัญลักษณ์เพื่อแสดงตนว่าเป็นเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท.	10. ควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานพื้นฐานให้กับเครือข่ายอย่างเหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งควรมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานของเครือข่ายให้ชัดเจน และมีการจัดทำบัตรประจำตัวของเครือข่าย เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและประชาชน
11. เครือข่ายมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการสอดส่องดูแลการทุจริตในระดับพื้นที่	11. ควรมีการพัฒนาและขยายแกนนำเครือข่ายให้สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม/สัมมนาไปพัฒนาและต่อยอดขยายเครือข่ายให้สามารถสอดส่องเฝ้าระวังการทุจริตในระดับพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ

5.1.6 แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ สามารถนำเสนอสรุปผลการศึกษาแนวทางการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การทำงานด้านเครือข่ายฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1) ควรจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์ประสานงานเครือข่ายฯ และผู้ที่เข้ามาเป็นเครือข่ายฯ เช่น ค่าตอบแทน ซึ่งควรให้เฉพาะบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจริง โดยมีผลงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยประชุมหากได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ค่าสาธารณูปโภค สถานที่ทำงานและอุปกรณ์สำนักงาน ค่าใช้จ่ายในการหาข้อมูลเกี่ยวกับการเฝ้าระวังการทุจริตในชุมชน และป้ายชื่อศูนย์ประสานงานเครือข่ายฯ เป็นต้น

2) สร้างองค์ความรู้และความศรัทธาด้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับเครือข่าย เพื่อพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพสูงในการทำงาน ซึ่งควรเน้นไปที่กลุ่มเด็กและเยาวชน โดยวิทยากรควรเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อเครือข่ายจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและต่อยอดการทำงาน รวมทั้งสามารถสร้างและขยายจำนวนเครือข่ายในพื้นที่ของตน ตลอดจนการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างเครือข่ายในเขตพื้นที่ต่าง ๆ โดยอาจตั้งเป็นสมัชชาทุจริตขึ้นมา และควรมีการศึกษาดูงานจากองค์กรภาคประชาสังคมหรือชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการต่อต้านการทุจริต โดยควรมีระยะเวลาในการอบรมและสัมมนาอย่างน้อย 2 – 3 วันต่อครั้ง

3) ควรมีสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำงานของเครือข่าย เช่น รางวัลนำจับ โฉลกเกียรติยศสำหรับเครือข่ายที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ บัตรประจำตัวเครือข่าย เครื่องแบบ/เสื้อเครือข่าย

ระบบป้องกันความเสี่ยงชีวิต ค่าประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งควรมีการจัดตั้งกองทุนให้กับเครือข่าย เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถเสนอโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานได้

4) ควรให้ความสำคัญกับภาคประชาสังคม โดยเพิ่มการมีส่วนร่วม การให้เข้าร่วมสังเกตการณ์ โครงการต่าง ๆ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. การติดตามผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน โดยประชาชนสามารถตรวจสอบผ่านทางเว็บไซต์ได้ มีการติดต่อสื่อสาร ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาเครือข่าย มีการลงพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยม พบปะ พูดคุยกับเครือข่าย ตลอดจนถึงข่าวหรือประชาสัมพันธ์ให้เครือข่ายฯ ได้รับทราบ โดยอาจตั้งกลุ่มไลน์ (Line Group) ระดับชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด และปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่าย

5) ควรจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายให้มีทุกเขต พื้นที่ ชุมชน หรือหมู่บ้าน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล เนื่องจากจะได้มีการประสานความร่วมมือ จะทำให้การทำงานของเครือข่ายเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งควรมีระบบการจัดทำทะเบียนประวัติเครือข่ายที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรมีการตั้งชื่อเครือข่ายให้มีเอกลักษณ์ด้วย

6) ควรมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย/กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสถานะ บทบาท อำนาจหน้าที่ การแต่งตั้ง ขอบเขตการทำงานของเครือข่าย และการคุ้มครองเครือข่าย รวมทั้งมีคู่มือการปฏิบัติงานของเครือข่ายด้วย

7) ควรมีการประชาสัมพันธ์ โดยใช้สื่อวีดิทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อโฆษณา เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ

8) ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นทุกปี และควรให้มหาวิทยาลัยให้ความรู้ในชุมชน รวมทั้งการให้ประกาศนียบัตรเมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

9) ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคประชาชน รวมทั้งกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ

10) ควรมีการคัดกรองผู้ที่จะมาเป็นเครือข่าย โดยต้องมียศความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีความเสียสละ และมีจิตอาสาในการทำงาน

11) ควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังต่อผู้กระทำความผิดคดีทุจริต และมีระบบการรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่รวดเร็ว รวมทั้งควรมีมาตรการในการป้องกันการทุจริตที่เป็นรูปธรรม เพื่อปิดช่องว่างการทุจริต โดยอาจแก้ไขที่ตัวระบบเป็นลำดับแรก

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

1. การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม

จากผลการศึกษา พบว่าเครือข่ายฯ มีการรับรู้ในภาพรวมของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในระดับมาก โดยในด้าน การได้รับประโยชน์มีการรับรู้มากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และด้านการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ซึ่งจัดเป็นค่าที่เครือข่ายฯ มีการรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) และงานวิจัยของ วรพจน์ ประชิตวดี (2542) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ รัฐพงศ์ บุญญานูวัตร (2552) และงานวิจัยของ เสริมพงษ์ อยู่โต (2551) ที่พบว่าประชาชนมีการรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐรายด้าน

1) **ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** จากผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อาจเป็นเพราะเครือข่ายส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นลูกบ้าน มีบทบาทในการเป็นผู้ตามและให้ความเชื่อมั่นต่อผู้นำชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งไม่ได้เป็นผู้กำหนดนโยบายหรือจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ จึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพงศ์ บุญญานูวัตร (2552) และงานวิจัยของ เสริมพงษ์ อยู่โต (2551) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ที่พบว่าประชาชนมีการรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

2) **ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน** จากผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ส่วนใหญ่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งการดำเนินงานตามแผนหรือนโยบาย และการให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ รัฐพงศ์ บุญญานูวัตร (2552) และงานวิจัยของ เสริมพงษ์ อยู่โต (2551) ที่พบว่าประชาชนมีการรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

3) **ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์** จากผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ส่วนใหญ่เล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมหรือผลประโยชน์ที่ตนเอง สังคม และประเทศชาติจะได้รับ หากเข้ามามีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ รัฐพงศ์ บุญญานูวัตร (2552) และงานวิจัยของ เสริมพงษ์ อยู่โต (2551) ที่พบว่าประชาชนมีการรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

4) **ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล** จากผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ส่วนใหญ่เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานในงาน โครงการ หรือกิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้งาน โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ชุมชนและสังคม จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพงศ์ บุญญานวัตร (2552) และงานวิจัยของเสริมพงษ์ อยุธยา (2551) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ที่พบว่าประชาชนมีการรับรู้ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่าย เฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

1. ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่าย เฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม

จากผลการศึกษา พบว่าเครือข่ายฯ มีการรับรู้ในภาพรวมของความ ต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐในระดับมาก โดยในด้านสวัสดิการมีการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวระ ทาสวรรณ และ วรจนา แสงตาล (2552) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ที่พบว่าพนักงานมีความต้องการในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด

2. ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่าย เฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐรายด้าน

1) ด้านค่าตอบแทน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับ ที่มีความต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับ ผลประโยชน์ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หากมีการร่วมงานกับสำนักงาน ป.ป.ท. จึงมีความต้องการด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ที่พบว่าพนักงานมีความต้องการด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านสวัสดิการ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐด้านที่มีความต้องการมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบของสวัสดิการ เช่น สิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและประกันอุบัติเหตุจากสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน การจ่ายเงิน พิเศษกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายฯ และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายฯ กับสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเอื้ออำนวยให้เครือข่ายฯ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบายในการเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน กับสำนักงาน ป.ป.ท. จึงมีความต้องการด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามจิต อินทวงศ์ (2556) ที่พบว่าพนักงานมีความต้องการด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคม ต่อต้านการทุจริตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

สามารถอภิปรายผลการศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

(1) **เพศ** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตในภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ทั้งเพศชายและหญิงต่างเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลหรือติดตามแก้ไขการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับชุมชนและสำนักงาน ป.ป.ท. อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพงศ์ บุญญานวัตร (2552) สาวิตรี ทองยิ้ม (2550) และเสริมพงษ์ อยุโต (2551) ที่พบว่าเพศที่ต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

(2) **อายุ** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตในภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะหน่วยงานภาครัฐและสำนักงาน ป.ป.ท. เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกช่วงระดับอายุได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) และ สาวิตรี ทองยิ้ม (2550) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของรัฐพงศ์ บุญญานวัตร (2552) และเสริมพงษ์ อยุโต (2551) ที่พบว่าอายุที่ต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

(3) **ระดับการศึกษา** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตในภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาทุกช่วงระดับต่างเล็งเห็นถึงความสำคัญและผลประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับชุมชนและสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรกุล รุ่งประพันธ์ (2550) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของรัฐพงศ์ บุญญานวัตร (2552) เสริมพงษ์ อยุโต (2551) และสาวิตรี ทองยิ้ม (2550) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

(4) **อาชีพ** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตในภาพรวมและจำแนกตามด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมและจำแนกตามด้านน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพอย่างอื่น อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีอาชีพรับจ้างไม่มีอิสระในการประกอบอาชีพ ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการเป็นหลัก ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาในการประกอบอาชีพได้เหมือนกลุ่มอาชีพอื่น ๆ จึงไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตได้มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพงศ์ บุญญานวัตร (2552) และฉัตรกุล รุ่งประพันธ์ (2550) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของสาวิตรี ทองยิ้ม (2550) และพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ที่พบว่าอาชีพที่ต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

(5) **รายได้ต่อเดือน** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตในภาพรวมและด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์มีความแตกต่างกันไปตามรายได้ต่อเดือน กล่าวคือ เครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์น้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีความตระหนักถึงการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเฉพาะเมื่อมีการทุจริตเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะสะท้อนกลับมาถึงผลประโยชน์ที่ตนเองพึงได้จะลดลงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมพงษ์ อยู่โต (2551) สาวิตรี ทองยิ้ม (2550) และพระมหาประกาศิต สิริเมธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ที่พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

(6) **ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริต** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตในภาพรวมและจำแนกตามด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมและจำแนกตามด้านมากกว่าผู้ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป มีการทำงานร่วมกับชุมชนและสำนักงาน ป.ป.ท. ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมกันมากกว่า ทำให้เกิดความคุ้นเคยและใกล้ชิดกัน เกิดการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองและชุมชนจะได้รับ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมากกว่า เครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตและเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ทองยิ้ม (2550) และพระมหาประกาศิต สิริเมธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ที่พบว่าระยะเวลาอาศัยในชุมชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

(7) **สถานภาพในชุมชน** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการจัดการทุจริตในภาพรวมและจำแนกตามด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นลูกบ้านมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมน้อยกว่าเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชน และเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนอื่น ๆ ได้แก่ การเป็นกรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายปกครอง ลูกเสือชาวบ้าน หรือที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนเป็นผู้นำชุมชนมีบทบาทในการเป็นผู้บริหารชุมชนหรือผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้กำหนดนโยบายหรือจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ จึงมีส่วนร่วมโดยภาพรวมมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพเป็นลูกบ้าน ซึ่งเป็นผู้ตามและให้ความเชื่อมั่นต่อผู้นำชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประกาศิต สิริเมธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ที่พบว่าสถานภาพในชุมชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

(8) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตในภาพรวมและจำแนกตามด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และที่มีการเข้าร่วม 1 กลุ่ม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเครือข่ายฯ ในชุมชนหรือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเครือข่ายฯ ด้วยกัน มากกว่า เครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และเข้าร่วม 1 กลุ่ม จึงทำให้การรับรู้ข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม และการมีส่วนร่วมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาพรวมมากกว่าเครือข่ายฯ ที่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ และเข้าร่วม 1 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ทองยิ้ม (2550) และพระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ที่พบว่าการเข้าร่วมกลุ่มในชุมชนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลทำให้ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน

สามารถอภิปรายผลการศึกษจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

(1) **เพศ** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ทั้งเพศชายและหญิงต่างต้องการได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินที่เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงการได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยให้เครือข่ายฯ มีชีวิตสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบายขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาฏ เหมือนมั่น (2550) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ที่พบว่าเพศที่ต่างกันส่งผลต่อความต้องการต่างกัน

(2) **อายุ** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ทุกช่วงระดับอายุมีความต้องการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานที่มีความเหมาะสมและเกิดความคุ้มค่ากับการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. โดยผลการวิจัยนี้มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ที่พบว่าอายุที่ต่างกันส่งผลต่อความต้องการแตกต่างกัน

(3) **ระดับการศึกษา** จากผลการวิเคราะห์พบว่า พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีการศึกษาทุกช่วงระดับมีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงานในการเป็นเครือข่ายฯ ให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้มีความสอดคล้องกับสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เหมือนกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อความต้องการแตกต่างกัน

(4) **อาชีพ** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมและจำแนกตามด้าน

ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ทุกอาชีพต่างต้องการได้รับผลประโยชน์จากการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินอย่างเพียงพอ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยในการทำงานให้เครือข่ายฯ สะดวกสบายขึ้น

(5) **รายได้ต่อเดือน** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนทุกระดับมีความต้องการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานที่มีความเหมาะสมและเกิดความคุ้มค่าต่อการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

(6) **ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมและด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสวัสดิการมีความแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต กล่าวคือ เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการด้านสวัสดิการน้อยกว่าผู้ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต ส่วนเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 5 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการด้านสวัสดิการมากกว่าเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี และ 1 – 2 ปี สำหรับเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต 6 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการด้านสวัสดิการมากกว่าเครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตต่ำกว่า 1 ปี

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตมาก่อนมีความต้องการสวัสดิการ เช่น สิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและประกันอุบัติเหตุจากสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน การจ่ายเงินพิเศษกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายฯ และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายฯ กับสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการเข้าร่วมงานและประกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

นอกจากนี้ เครือข่ายฯ ที่มีระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความทุ่มเทและต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงในการลดระดับการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมให้เป็นรูปธรรม จึงเสียสละเวลาเข้าร่วมปฏิบัติงานกับสำนักงาน ป.ป.ท. อย่างต่อเนื่อง จึงมีความต้องการสวัสดิการ อาทิ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายฯ รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายฯ และสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งนี้ เพื่อเอื้ออำนวยให้เครือข่ายฯ มีชีวิต สภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบายในการเข้าร่วมปฏิบัติงานกับสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการแตกต่างกัน

(7) **สถานภาพในชุมชน** จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ที่มีสถานภาพในชุมชนทุกรูปแบบมีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงานในการเป็นเครือข่ายฯ ให้กับสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้มีความสอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่เหมือนกัน

(8) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน จากผลการวิเคราะห์พบว่า เครือข่ายฯ ที่มีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ โดยภาพรวมและจำแนกตามด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเครือข่ายฯ ทุกคนต่างต้องการได้รับผลประโยชน์จากการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินอย่างเพียงพอ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยในการทำงานให้เครือข่ายฯ มีความสะดวกสบายขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดทิศทางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายฯ มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ ในปัจจุบันการทำงานด้านเครือข่ายฯ ให้ความสำคัญเป็นอิสระในการบริหารงานด้านเครือข่ายฯ ของแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเครือข่ายฯ ทำให้ไม่สามารถบูรณาการข้อมูลให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน จึงไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

2. ควรมีการออกกฎหมาย/กฎ/ระเบียบเกี่ยวกับสถานะ บทบาท อำนาจหน้าที่ การแต่งตั้ง ขอบเขต อำนาจหน้าที่การทำงานของเครือข่าย ระบบการสร้างความปลอดภัยและการคุ้มครองเครือข่าย ตลอดจนพยาน และผู้ที่แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และคู่มือการปฏิบัติงานของเครือข่ายด้วย

3. ควรจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายฯ ให้ครอบคลุมทั้งระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล เขต พื้นที่ ชุมชน หรือหมู่บ้าน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมระหว่างเครือข่ายฯ สำนักงาน ป.ป.ท. ภาคเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล หรือเขตพื้นที่

4. ควรมีสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำงานของเครือข่ายฯ ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การให้รางวัลนำจับ การมอบโล่เกียรตินิยมให้เครือข่ายที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ การจัดทำบัตรประจำตัวเครือข่าย เครื่องหมายสัญลักษณ์ เครื่องแบบเครือข่าย ระบบป้องกันความเสี่ยงชีวิต ค่าประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้เกิดข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ โดยสามารถจำแนกได้ตามทรัพยากร (Resources) ในการบริหารงาน (4M) ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ดังนี้

1. คน (Man)

1.1 เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท.

1) เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้แก่เครือข่าย โดยควรจำแนกเครือข่ายออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) เครือข่ายทั่วไป (2) เครือข่ายเฝ้าระวัง/แจ้งเบาะแสการทุจริต และ (3) เครือข่ายแกนนำร่วมปฏิบัติการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อพัฒนาเครือข่ายให้มี

ประสิทธิภาพและมีศักยภาพสูงในการทำงาน ซึ่งควรพัฒนาหลักสูตรให้มีความเข้มข้นและมีความหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งมีการให้ประกาศนียบัตรเมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

2) จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างเครือข่ายในเขตพื้นที่ต่าง ๆ โดยอาจตั้งเป็นสมัชชาทุจริตในแต่ละเขตพื้นที่ ภูมิภาค และระดับประเทศ รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมวันเครือข่ายฯ สำนักงาน ป.ป.ท. ขึ้นในแต่ละปี

3) ควรมีการแนะนำวิธีการการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยมีการอธิบายถึงรายละเอียดการดำเนินการและขั้นตอนต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายและชัดเจน

4) ควรมีการสอนงาน (Coaching) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายฯ เพื่อเครือข่ายจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและต่อยอดการทำงาน รวมทั้งสามารถสร้างและขยายจำนวนเครือข่ายในพื้นที่ของตนให้สามารถสอดส่องเฝ้าระวังการทุจริตในระดับพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ

5) สำนักงาน ป.ป.ท. ควรเข้าไปให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาของเครือข่ายฯ โดยมีการลงพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยม พบปะ พูดคุยกับเครือข่ายฯ ตลอดจนแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์ให้เครือข่ายฯ ได้รับทราบ โดยอาจตั้งกลุ่มไลน์ (Line Group) ระดับชุมชน ตำบล อำเภอ และจังหวัด

6) จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับเครือข่ายฯ เสมือนเป็นครอบครัว เช่น การไปเยี่ยมเครือข่ายฯ ยามเจ็บป่วย การแสดงความอาลัยกรณีเสียชีวิต เป็นต้น โดยอาจใช้งบประมาณตามมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

7) ควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ ให้ประชาชนและสังคมได้รับทราบ โดยใช้สื่อวีดิทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโฆษณา และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านเครือข่ายฯ มากขึ้น ตลอดจนเป็นขวัญและกำลังใจให้เครือข่ายฯ มีการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.2 เครือข่ายฯ

1) ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ผ่านการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายฯ ให้ครอบคลุมทั้งระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล เขต พื้นที่ ชุมชน หรือหมู่บ้าน

2) ควรเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายฯ โดยให้เข้าร่วมสังเกตการณ์โครงการต่าง ๆ ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

3) ควรมีการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่จะมาเป็นเครือข่ายฯ โดยควรจำแนกเครือข่ายออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) เครือข่ายทั่วไป (2) เครือข่ายเฝ้าระวัง/แจ้งเบาะแสการทุจริต และ (3) เครือข่ายแกนนำร่วมปฏิบัติการตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งต้องมียุทธศาสตร์ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีความเสียสละ และมีจิตอาสาในการทำงาน

4) จัดให้มีระบบพี่สอนน้องสำหรับเครือข่ายฯ ด้วยกันเอง เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และลดภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.

5) สร้างแรงจูงใจในการเป็นเครือข่ายฯ โดยมีรางวัลเชิดชูเกียรติหรือเกียรติบัตรมอบให้เมื่อเครือข่ายฯ มีผลการดำเนินงานเป็นที่ประจักษ์ ตลอดจนขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ กรณีที่ทำคุณประโยชน์ให้กับประเทศ รวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะให้กับเครือข่ายฯ เป็นต้น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสภาวะเศรษฐกิจ

6) จัดให้มีภาคทศศึกษาคุณงานทั้งในและต่างประเทศให้กับเครือข่ายฯ เช่น ศึกษาคุณงานในประเทศที่มีระดับของการทุจริตหรือมีค่าดัชนีรับรู้การทุจริต (CPI) ระดับสูง หรือศึกษาคุณงานจากองค์กรภาคประชาสังคมหรือชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการต่อต้านการทุจริต เป็นต้น

7) เครือข่ายควรได้รับสิทธิเบิกจ่ายงบประมาณเกี่ยวกับค่าพาหนะในการเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล หรือการได้รับความคุ้มครองกรณีที่เกิดอันตรายจากการปฏิบัติงาน โดยมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายเทียบเท่าหรือไม่น้อยกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการ

2. งบประมาณ (Money)

1) ควรจัดหาแหล่งงบประมาณมาสนับสนุนการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเครือข่ายฯ

2) ควรมีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนางานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ขึ้น เพื่อใช้ในดำเนินกิจกรรม งาน หรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งต้องทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลังก่อน หากกระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งกองทุน สำนักงานงบประมาณจะจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการบริหารกองทุนต่อไป

3) ควรมีงบประมาณมาสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายฯ อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยควรจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์ประสานงานเครือข่ายและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นเครือข่ายฯ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาร่วมประชุม/สัมมนา ค่าเบี้ยประชุมกรณีเครือข่ายฯ ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ค่าใช้จ่ายสำนักงาน รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น

4) สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมให้กับกลุ่มเครือข่ายฯ กรณีที่เครือข่ายฯ ประสงค์จะดำเนินการจัดกิจกรรมในชุมชนของตนเอง และกรณีจัดตั้งศูนย์ประสานงานที่เครือข่ายดำเนินการจัดตั้งขึ้นเอง

3. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ (Material)

1) จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสในระบบอิเล็กทรอนิกส์

2) จัดให้มีระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น ระบบสื่อการเรียนออนไลน์ (e – Learning) หนังสือออนไลน์ (e – Book) เป็นต้น

3) จัดหาอุปกรณ์สำนักงานและอุปกรณ์การสื่อสารที่จำเป็นพื้นฐานในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ วัสดุสำนักงาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ (smartphone) เป็นต้น ให้ครบถ้วนและเพียงพอต่อการทำงาน

4) จัดให้มียานพาหนะรับ – ส่ง กลุ่มเครือข่ายฯ ที่จะมาร่วมทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท.

5) สร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย รวมทั้งจัดให้มีมาตรการหรือกฎหมายคุ้มครองเครือข่ายผู้แจ้งเบาะแสและเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริต

4. การจัดการ (Management)

1) ควรกำหนดทิศทางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายฯ มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายฯ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานด้านเครือข่ายฯ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจขยายขอบเขตการศึกษา โดยศึกษาถึงความต้องการของเครือข่ายจากองค์กรหลาย ๆ องค์กร เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษา และสามารถนำแนวคิดเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับองค์กรหรือหน่วยงานของตนเอง อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ให้กับหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์ในการทำงานด้านเครือข่ายต่อไปในอนาคต

2. ในการวิจัยควรมีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และควรมีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านควบคู่ไปกับการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อที่จะทำให้การวิจัยได้ข้อมูลที่เป็นเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. งานวิจัยในอนาคตผู้วิจัยควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลกระทบกับความต้องการของเครือข่าย เช่น ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม ด้านสังคม ด้านการเมือง เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันเท่านั้น ซึ่งเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเป็นการติดตามความก้าวหน้า และจะได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กาญจนา แก้วเทพ. (2538). เครื่องมือการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน. กรุงเทพฯ : สภาคทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรม
เกษตร จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิติพัฒน์ นนทปัทมดุษย์. (2536). พื้นฐานทฤษฎีสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอสเอส มีเดีย จำกัด.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเนียร โกมลวานิช. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานในเขตจัดรูป
ที่ดินด้านการบริหารจัดการการใช้น้ำ : ศึกษากรณี โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาพนมทวน อำเภอ
ท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ฉัตรกุล รุ่งประพันธ์. (2550). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอบางนา จังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
- สวนสุนันทา.
- ชัยณรงค์ เหลืองวิสัย. (2549). รายงานการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโครงการเสริมสร้างและพัฒนา
เครือข่ายชุมชนนาร่องด้านการระงับข้อพิพาท : จังหวัดลำพูน. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- दनัย บุนนาค และคณะ. (2528). รายงานโครงการวิจัยการปรับปรุงระบบราชการ : เงินเดือนและค่าตอบแทน.
กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ..
- ดุขฎิ อายุวัฒน์ และคณะ. (2535). การมีส่วนร่วมของชาวบ้านในงานวรรณศาสตร์ชุมชน : กรณีชุมชนห้วยม่วง.
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2551). การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการ. กรุงเทพฯ :
สถาบันพระปกเกล้า.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ธนา ประมุขกุล. (2544). เครือข่าย ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเขต 6 ขอนแก่น. วารสารการส่งเสริมสุขภาพ
และอนามัยสิ่งแวดล้อม. 24, 3 (กรกฎาคม – กันยายน).
- ธनिया ปุญญาสวัสดิ์. (2549). การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการสำหรับข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง
คมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน และกรณีตัวอย่าง. เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวระ ทาสวรรณ และวรจนา แสงตาล. (2552). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นุชนาฏ เหมือนมั่น. (2550). ความต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนในเทศบาล ตำบลหนองแค จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. (2548). ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- เบญจวรรณ ประจวบลาภ. (2546). แนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพันธ์ วรรณบวร. (2543). การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. โครงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ศศ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). การจัดและบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2546). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2546). สื่อสารกับสังคมเครือข่าย เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. กรุงเทพฯ : สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- พระมหาประกาธิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร). (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทิตย์ อาภาภโร. (2547). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. กรุงเทพฯ : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).
- รัฐพงศ์ บุญญานวัตร. (2552). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รุ่งโรจน์ เพชรบุรณิน. (2546). เครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วสันต์ กุ์เกียรติกุลและคณะ. (2544). รายงานการวิจัยเรื่อง องค์กรเครือข่ายชุมชนตำบลบางไผ่ อำเภอยะลา จังหวัดยะลา. ยะลา : สำนักงานเกษตรจังหวัดยะลา.
- วันทนี วาสิกะสิน. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชัย แสงศรี. (2552). การศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่
ชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. (2537). ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำชาวบ้าน คู่มือและทิศทางการพัฒนาผู้นำ
ชาวบ้านเพื่อแก้ปัญหาในชนบท. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- สาวิตรี ทองยิ้ม. (2550). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการหมู่บ้านตำบลหนองปรือ อำเภอลำ
ลูกเหล็ก จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2535). การวิเคราะห์โครงสร้างบัญชีเงินเดือน. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12. (2547). รายงานการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษารูปแบบ
การเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนา สวัสดิการของพนักงาน
บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เขต 28. สารนิพนธ์
ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริพัฒน์ ลากิจิตร. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุน
การบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และภavana พัฒนศรี. (2538). บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ :
ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชนเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงบทบาทของรัฐ.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เสริมพงษ์ อยู่โต. (2551). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). เครือข่าย ยุทธวิธีเพื่อประชาชนเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริม
วิสาหกิจชุมชน.
- อนงค์ พัฒนจักร. (2535). การมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ กรณีศึกษาหมู่บ้านห้วยม่วง
จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิชาติ เขิตชัยภูมิ. (2546). ความต้องการของประชาชนในการรับบริการของเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำ
ลูกเหล็ก จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรทัย กกผล. (2546). คู่มือ คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
เจริญสหวิทย์การพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภาษาอังกฤษ

- Cochran, W.G. (1977). Sampling Techniques. 3rd Edition, John Wiley & Sons, New York.
- Cohen John M. & Uphoff, Norman T. (1977). Participation's Place in Rural Development, Seeking Clarity Through Specificity. World Development. Vol. 213.
- Edwin, B. F. (1996). Principles of Personal Management. New York : McGraw-Hill.
- Kilduff , M. and Tsai, W. (2003). Social Networks and Organizations. London : SAGE.
- Segerman-Peck, M. L. (1991). Networking and Mentoring a Woman's Guide. London : Piatkus Books.
- Starkey, P. (1997). Networking for Development. London : International Forum for Rural Transport and Development.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม
ต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ (เฉพาะผู้ที่เป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต **เดิม** ของสำนักงาน ป.ป.ท.)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

การตอบแบบสอบถามนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพปัญหาที่เป็นจริงของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนา

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

กลุ่มงานวิชาการและพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกัน

กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ท.

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน**1. เพศ**

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20 - 30 ปี
 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี
 51 - 60 ปี 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. อาชีพ

- ธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม
 รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ รับจ้าง
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. รายได้ (บาทต่อเดือน)

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต

- ไม่เคยเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต
 ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 2 ปี
 3 - 4 ปี 5 - 6 ปี
 6 ปีขึ้นไป

7. สถานภาพในชุมชน

- เป็นผู้นำชุมชน เป็นลูกบ้าน
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

- ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มใด ๆ
 เข้าร่วม 1 กลุ่ม (โปรดระบุ).....
 เข้าร่วม 2 กลุ่มขึ้นไป (โปรดระบุ).....
-

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2, ตอนที่ 3 และตอนที่ 4

* ผู้ที่เป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต **เดิม** ของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้ตอบแบบสอบถาม **ตอนที่ 2, ตอนที่ 3 และตอนที่ 4**

** ผู้ที่เป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต **ใหม่** ของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้ตอบแบบสอบถามเฉพาะ **ตอนที่ 3 และตอนที่ 4**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ (เฉพาะผู้ที่เป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริตเดิมของสำนักงาน ป.ป.ท.)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการมีส่วนในการตัดสินใจ					
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุ/ปัญหา และนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาการทุจริตในชุมชน					
1.2 ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนหรือคัดเลือกงาน/กิจกรรม/โครงการเพื่อป้องกันการทุจริตในชุมชน					
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลพิจารณา/ตัดสินใจคัดเลือกงาน/กิจกรรม/โครงการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการทุจริตในชุมชน					
2. ด้านการมีส่วนในการดำเนินงาน					
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในชุมชน					
2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการของชุมชนในการดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการของชุมชน					
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการคัดค้านหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล เมื่อคณะกรรมการชุมชนดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงาน/กิจกรรม/โครงการ					
2.4 ท่านมีส่วนร่วมในการเชิญชวนให้คนในชุมชนเข้าร่วมปฏิบัติงานด้านการป้องกันการทุจริต					

ลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพ สู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์					
3.1 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตจากการ เข้าร่วมงาน/กิจกรรม/โครงการกับสำนักงาน ป.ป.ท.					
3.2 ท่านได้รับประโยชน์จากงาน/กิจกรรม/โครงการ ในชุมชน					
3.3 ท่านเห็นว่าชุมชนได้รับประโยชน์จากงาน/กิจกรรม/ โครงการที่ท่านได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง					
3.4 ท่านเห็นว่าความร่วมมือของชุมชนสามารถแก้ไข ปัญหาการทุจริตในชุมชนได้อย่างยั่งยืน					
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลสภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกัน การทุจริตในชุมชน					
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น ในการติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน/ กิจกรรม/โครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการป้องกัน การทุจริตของชุมชน					
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือให้องค์กรอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในชุมชน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพ
สู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความต้องการของเครือข่าย ภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพ สู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ด้านค่าตอบแทน					
1.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นเครือข่าย เฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ					
1.2 การได้รับค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และ พาหนะในการเดินทางไปราชการหรือมาร่วมกิจกรรมกับ สำนักงาน ป.ป.ท.					
1.3 การได้รับค่าเบี้ยประชุมตามที่กฎหมายกำหนด					

ภาคผนวก ข



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การศึกษาความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคม
ต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่ผลเสียต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ที่อยู่ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตำบล.....

อำเภอ..... จังหวัด..... โทรศัพท์.....

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. อายุ | 2. เพศ |
| 3. ระดับการศึกษา..... | 4. อาชีพ..... |
| 5. รายได้/เดือน..... | 6. ระยะเวลาการเป็นเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อต้านการทุจริต.....ปี |

7. สถานภาพในชุมชน

เป็นผู้นำชุมชน เป็นลูกบ้าน อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเครือข่ายกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน.....กลุ่ม ประกอบด้วย

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

การบันทึกข้อมูลผู้สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2562 ตั้งแต่เวลา..... น. ถึง..... น.

สถานที่สัมภาษณ์

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์รายข้อของแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ข้อคำถาม	ค่า Corrected Item-Total Correlation
ส่วนที่ 1 การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่าย เฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุ/ปัญหา และนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา การทุจริตในชุมชน	0.7715
1.2 ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนหรือคัดเลือกงาน/กิจกรรม/โครงการ เพื่อป้องกันการทุจริตในชุมชน	0.9293
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลพิจารณา/ตัดสินใจคัดเลือกงาน/กิจกรรม/โครงการ ที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการทุจริตในชุมชน	0.9343
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ เพื่อป้องกันไม่ให้ เกิดการทุจริตในชุมชน	0.9146
2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการของชุมชนในการดำเนินงาน/กิจกรรม/ โครงการของชุมชน	0.4209
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการคัดค้านหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล เมื่อคณะกรรมการชุมชน ดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงาน/กิจกรรม/โครงการ	0.9195
2.4 ท่านมีส่วนร่วมในการเชิญชวนให้คนในชุมชนเข้าร่วมปฏิบัติงานด้านการป้องกัน การทุจริต	0.9136
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์	
3.1 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตจากการเข้าร่วมงาน/กิจกรรม/โครงการ กับสำนักงาน ป.ป.ท.	0.4413
3.2 ท่านได้รับประโยชน์จากงาน/กิจกรรม/โครงการในชุมชน	0.8814
3.3 ท่านเห็นว่าชุมชนได้รับประโยชน์จากงาน/กิจกรรม/โครงการที่ท่านได้เข้ามามี ส่วนร่วมอย่างแท้จริง	0.8823
3.4 ท่านเห็นว่าความร่วมมือของชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตในชุมชน ได้อย่างยั่งยืน	0.8639

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์รายข้อของแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า Corrected Item-Total Correlation
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตในชุมชน	0.8828
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นในการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน/กิจกรรม/โครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการป้องกันการทุจริตของชุมชน	0.9283
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือให้องค์กรอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานในชุมชน	0.9050
ส่วนที่ 2 ความต้องการของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	
1. ด้านคำตอบแทน	0.6281
1.1 การได้รับคำตอบแทนในการทำงานเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	
1.2 การได้รับค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และพาหนะในการเดินทางไปราชการหรือมาร่วมกิจกรรมกับสำนักงาน ป.ป.ท.	0.6741
1.3 การได้รับค่าเบี้ยประชุมตามที่กฎหมายกำหนด	0.7258
2. ด้านสวัสดิการ	
2.1 การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและประกันอุบัติเหตุบางส่วนจากสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน	0.6501
2.2 การจ่ายเงินพิเศษกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่เฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	0.9170
2.3 การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามที่กฎหมายกำหนด	0.4918
2.4 การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ	0.8165
2.5 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐและสำนักงาน ป.ป.ท.	0.9038

ภาคผนวก ง

ภาพการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

การลงพื้นที่ ปปท. เขต 1
เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2562
ณ ภัตตาคารไพบูลย์ไถ่อย่าง จังหวัดสิงห์บุรี



การลงพื้นที่ ปปท. เขต 2
เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562
ณ โรงแรมจันทร์สารีรีสอร์ท จังหวัดนครนายก



การลงพื้นที่ ปปท. เขต 7
เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562
ณ โรงแรม ณ เวลา จังหวัดราชบุรี



การลงพื้นที่ ปปท. เขต 8
เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2562
ณ โรงแรมเคพาร์ค จังหวัดสุราษฎร์ธานี



การลงพื้นที่ ปปท. เขต 9
เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562
ณ โรงแรมซี.เอส. ปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ภาคผนวก จ

ภาพการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การลงพื้นที่ ปปท. เขต 3
เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562
ณ โรงแรมอุบลน้ำซับรีสอร์ท จังหวัดอุบลราชธานี



การลงพื้นที่ ปปท. เขต 4
เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร



การลงพื้นที่ส่วนกลาง
เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2562
ณ โรงแรมทีเค พาเลซ
กรุงเทพมหานคร



การลงพื้นที่ ปปท. เขต 5
เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562
ณ โรงแรมกรีนเลค รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่



การลงพื้นที่ ปปท. เขต 6
เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2562
ณ โรงแรมท็อปแลนด์ จังหวัดพิษณุโลก

ภาคผนวก จ

ภาพการระดมความคิดเห็น



การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นผลการศึกษาความต้องการ
ของเครือข่ายภาคประชาสังคมต่อการพัฒนาศักยภาพผู้การเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในภาครัฐ
เมื่อวันที่ 13 - 14 มิถุนายน 2562
ณ โรงแรมบัดดี้ โอเรียนทอล ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนนทบุรี



สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)

99 หมู่ 4 อาคารซอฟต์แวร์ พาร์ค ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลคลองเกลือ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

โทรศัพท์ 02-502-6670-80

www.pacc.go.th