

คู่มือการปลุกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
สำหรับผู้ปฏิบัติงานและประชาชน



องค์การทางศาสนา

สำนักงาน ป.ป.ช.

คู่มือการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

สำหรับผู้ปฏิบัติงานและประชาชน

(Layman Guide)

องค์การทางศาสนา

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) มีเป้าหมายบูรณาการความร่วมมือให้สังคมไทยทุกภาคส่วน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรการศึกษา องค์กรศาสนา และองค์กรสื่อมวลชน ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ ทางสังคม ได้มีความตื่นตัวในการที่จะร่วมมือในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต การร่วมมือกันในการเฝ้าระวังเหตุการณ์ทุจริตได้ และสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตที่มีฐานมาจากการที่ประชาชนในทุกภาคส่วนมีวิถีคิด จิตสำนึกของความซื่อสัตย์สุจริต

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจโดยตรงในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้กำหนดแนวทางการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานสากล และในแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2562 โดยกำหนดแนวทางการปลูกฝังวิถีคิด การสร้างจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตที่ให้ภาคประชาสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชาชนมีจิตสำนึกสุจริต

ดังนั้น ทுகองการสังคมมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตให้บุคคลในองค์กร ยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อสัตย์ และจะส่งผลต่อการไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เป็น

การคดโกง องค์การจัดว่าเป็นสังคมย่อยที่มีวัฒนธรรมองค์การเป็น
หลักในการดำรงชีวิต ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต
ในคู่มือฉบับนี้จึงเชื่อมโยงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การในองค์การ
ทางสังคมทั้ง 7 องค์การ ได้แก่ ครอบครัว องค์การทางการศึกษา
องค์การทางศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การ
ทางการเมืองการปกครอง และองค์การสื่อมวลชน

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจาก
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ
ต่างประเทศ การสนทนากลุ่มจากตัวแทนองค์การทางสังคม
ทั้งหมด 7 องค์การ และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 7 องค์การ
เพื่อระดมความคิดเห็นเพื่อค้นหารูปแบบ กลไก และแนวทาง
การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต โดยเชื่อมโยงกับลักษณะ
ของวัฒนธรรมองค์การ และนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์
การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ทั้งรูปแบบ กลไก และ
แนวทางตามลักษณะของวัฒนธรรมของทั้ง 7 องค์การ และ
จัดทำเป็นคู่มือการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำหรับผู้ปฏิบัติงานและ
ประชาชน

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการปลูกฝังเจตคติ
และวัฒนธรรมสุจริตในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
สำหรับผู้ปฏิบัติงานและประชาชนฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ใน
การส่งเสริมความสุจริตให้เกิดขึ้นทุกองค์การทางสังคม

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
ความหมายของคำศัพท์ในคู่มือฉบับนี้	1
บทที่ 1 ความเป็นมา	4
บทที่ 2 หลักการ แนวคิดในการปลูกฝังเจตคติและ วัฒนธรรมสุจริตกับวัฒนธรรมองค์การ	8
บทที่ 3 รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา	12
บรรณานุกรม	23

ความหมายของคำศัพท์ในคู่มือฉบับนี้

1. วัฒนธรรมสุจริต หมายถึง คุณธรรม(Integrity) กับ ความโปร่งใส (Transparency)

2. องค์การทางสังคม หมายถึง ครอบคลุม องค์การทางการศึกษา องค์การทางศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การทางการเมืองการปกครอง และองค์การสื่อมวลชน โดยการวิจัยได้กำหนดนิยามขององค์การทางสังคม ดังนี้

3. องค์การชุมชน ได้แก่ ชุมชนที่มาจากการจัดตั้งโดยประชาชน หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน

4. การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต หมายถึง รูปแบบ กลไก แนวทาง วิธีการ กลไกสร้างเจตคติ ค่านิยมความสุจริตสอดคล้องกับแบบแผนทางวัฒนธรรมขององค์การทางสังคม

5. รูปแบบการปลูกฝัง หมายถึง ลักษณะหรือตัวแบบที่ใช้ในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมความสุจริตในองค์การ

6. กลไกการปลูกฝังความสุจริต หมายถึง ระบบองค์ประกอบของการดำเนินงานปลูกฝัง ประกอบด้วย

6.1 กลไกบุคคล ได้แก่ ผู้นำ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ คณะทำงาน

6.2 กลไกหน่วยงาน/เครือข่าย ได้แก่ หน่วยงานตรวจสอบ องค์การวิชาชีพ เครือข่ายทางสังคม

6.3 กลไกการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหาร
องค์การ ระบบการบริหาร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์
นโยบาย และแผนปฏิบัติงานองค์การ

6.4 กลไกการควบคุม ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับ
ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อตกลง มาตรการลงโทษ
หลักธรรมทางศาสนา

6.5 กลไกการผลักดัน ได้แก่ บันทึกความร่วมมือ
แผนงานโครงการส่งเสริมความสุจริต

6.6 กลไกการตรวจสอบ ได้แก่ ระบบการประเมิน
ผลงาน ระบบการตรวจสอบ ระบบการร้องเรียนและขอคำปรึกษา

7. แนวทางการปลูกฝังความสุจริต หมายถึง วิธีการปฏิบัติ
ในการปลูกฝังเจตคติ ประกอบด้วย

7.1 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต ได้แก่ การเข้าร่วม
กิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์การเรื่องความสุจริต
การใช้กิจกรรมทางศาสนา การเข้าร่วมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ
การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน การจัดทำสื่อเพื่อให้ความรู้
การใช้แหล่งข้อมูลอ้างอิง การสร้างต้นแบบผู้นำในองค์การสร้างฐาน
สมาชิกเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดทำบันทึกข้อตกลง
ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการ
การปฏิญาณสาบานตน

7.2 แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน ได้แก่ การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโปร่งใส การสร้างเครือข่ายสนับสนุน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

7.3 แนวทางการควบคุม ได้แก่ การนำหลักศาสนา จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานจริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพ ธรรมนูญ การใช้หลักธรรมาภิบาล การกำหนดแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติงาน การจัดทำข้อตกลงในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

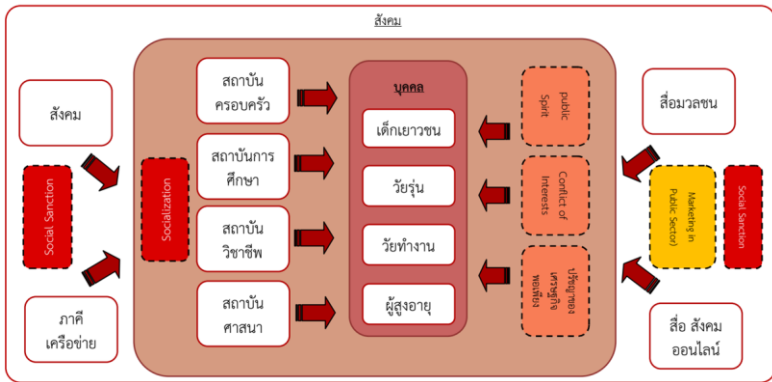
7.4 แนวทางการตรวจสอบ ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

7.5 แนวทางการสร้างความเข้าใจ ได้แก่ การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การเผยแพร่ในสื่อต่างๆ สื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ การเสวนาหรือเปิดรับฟังความคิดเห็น การกำหนดแนวทางปฏิบัติ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจไม่ยอมรับการทุจริต

บทที่ 1 ความเป็นมา

องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International-TI) รายงานว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับด้วยดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) อันดับที่ 99 ของโลกด้วยคะแนน 36 คะแนนจากสาเหตุการรับสินบน ความอ่อนแอขององค์กรตรวจสอบการทุจริต การทุจริตมีรูปแบบซับซ้อน เช่น การทุจริตเชิงนโยบาย การหลีกเลี่ยงระบบการตรวจสอบของรัฐ การกระทำที่เป็น การขัดกันแห่งผลประโยชน์ และผลประโยชน์ทับซ้อนจากกลุ่มนักการเมือง และเครือข่าย กลุ่มธุรกิจ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560)

รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดเป้าหมายการบูรณาการความร่วมมือสังคมไทยทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อเพิ่มคะแนนความโปร่งใสตามดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริตให้กับประเทศไทย สอดคล้องกับแนวทางของสภาปฏิรูปแห่งชาติกำหนดให้องค์การทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว องค์กรทางศึกษา องค์กรทางศาสนา องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจ องค์กรทางการเมืองการปกครอง และองค์กรสื่อมวลชนร่วมมือสร้างค่านิยมความสุจริต ให้บุคคลสามารถแยกผลประโยชน์ส่วนตนออกจากผลประโยชน์สาธารณะ (สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) ดังปรากฏในภาพต่อไปนี้



กระบวนการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต

ที่มา: คู่มือการนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ไปสู่การปฏิบัติ (2560: 18)

จากภาพจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ 3 กำหนดการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตที่จะต้องมีฐานมาจากประชาชนในทุกองค์การทางสังคมมีวิถีคิด สร้างจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต โดยเชื่อมโยงให้ทุกองค์การทางสังคมต่างๆ สร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้น ส่งผลให้บุคคลไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เป็นการทุจริตคดโกง ทั้งการทุจริตในเรื่องเล็กจนถึงการทุจริตขนาดใหญ่ และเป็นการสร้างความตื่นตัวของสังคมในการป้องกันการทุจริต

จากหลักการดังกล่าว องค์การทางสังคมจึงมีหน้าที่หล่อหลอมขัดเกลาบุคคลในองค์การให้มีเจตคติสุจริต และสร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่

สังคม และแสดงออกถึงพฤติกรรมสุจริต ทำให้บุคคล สังคมและวัฒนธรรม มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยใช้วัฒนธรรมองค์การกำหนดค่านิยมและถ่ายทอดสู่บุคคลผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization)

ตัวอย่างการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

วัฒนธรรมองค์การธุรกิจของประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญเรื่องการตรงต่อเวลาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริต กล่าวคือเป็นคนที่มีความประพฤติตรงต่อเวลาและต่อหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นเวลาเข้างาน หรือไปพบลูกค้า คนญี่ปุ่นจะต้องไปก่อนเวลานัดถือเป็นบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งวัฒนธรรมองค์การหล่อหลอมให้พนักงานมีเจตคติยึดถือวินัยเรื่องที่สำคัญเพราะทุกคนปฏิบัติจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของสังคม อีกทั้งคนญี่ปุ่นจะถูกปลูกฝังมาตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียนอบรมสั่งสอนในเรื่องระเบียบวินัย และเมื่อเข้าทำงาน จะตั้งใจทำงาน ไม่มาสายรักษาเวลาอยู่เสมอ

จากตัวอย่างจะให้เห็นว่า การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตต้องอาศัยวัฒนธรรมในองค์กรต่างๆ ทั้งตั้งแต่ครอบครัว องค์กรทางการศึกษา และองค์กรที่บุคคลทำงานหล่อหลอมเรื่องความสุจริต ทำให้เกิดเป็นแบบแผนทางสังคมหรือเรียกว่าเป็นการควบคุมทางสังคมให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมความสุจริตในคู่มือฉบับนี้จึงเชื่อมโยงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การในองค์การทางสังคม เพราะองค์การเป็นสังคมย่อยๆ ที่มีวัฒนธรรมของตนเป็นหลักในการดำรงชีวิต ดังนั้น บุคคลสามารถได้รับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตตั้งแต่เด็ก โดยการอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ เมื่อเข้าสังคมบุคคลถูกบังคับจากองค์การโดยปริยายให้ทำตามวัฒนธรรมองค์การที่สังคมยึดถือ แล้วปฏิบัติในแนวเดียวกัน

บทที่ 2 หลักการ แนวคิดในการปลูกฝังเจตคติและ วัฒนธรรมสุจริตกับวัฒนธรรมองค์การ

2.1 เจตคติคืออะไร

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมและ
ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ของสังคม เจตคติไม่ได้มีติดตัวมา
แต่กำเนิด และบุคคลนำเอาสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นมาเป็นรากฐานของ
เจตคติ ความคิด ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Allport, 1967;
Shaw & Wright, 1967) และเจตคติเกิดจากประสบการณ์ อิทธิพล
ต่างๆ ของกลุ่มสังคมมีความสอดคล้องกับการขัดเกลาทางสังคมเพื่อ
ช่วยให้สมาชิกในสังคมได้เรียนรู้ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานของ
สังคม เช่น การอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อนฝูง
เพื่อนร่วมอาชีพ หรือสื่อต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้การ
กระทำของบุคคลต่อผู้อื่นเป็นไปอย่างเหมาะสม รู้จักปฏิบัติตนใน
ฐานะสมาชิกที่ดีของสังคม

แนวคิดต่างๆ ที่ช่วยอธิบายการปลูกฝังเจตคติ คือ **แนวคิด
สังคมกระจกเงา (Social Mirror Theory)** ที่อธิบายว่า มนุษย์
สามารถเรียนรู้จากการเลียนแบบพฤติกรรมของสังคม เช่นเดียวกับ
แนวคิดการกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) อธิบายว่า
การสร้างค่านิยม และทัศนคติของบุคคลมาจากการเรียนรู้
ผ่านหน่วยทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา ชุมชน กลุ่ม
เพื่อน และสื่อมวลชน และ **แนวคิดกระบวนการเรียนรู้บนพื้นฐาน
การทำงานของสมอง (Brain Based Learning Theory: BBL)**
อธิบายอย่างชัดเจนว่า อธิบายอย่างชัดเจนว่า การปลูกฝังการ

เรียนรู้เจตคติสู่ความคิดของบุคคลต้องถ่ายทอดด้วยวัฒนธรรม
องค์การ เพราะบุคคลคิด รู้สึก เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ
และจากการใช้ชีวิตอยู่ในองค์การทางสังคม

เจตคติเป็นความคิดความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เกิดจาก
ประสบการณ์ การเรียนรู้สภาพแวดล้อม และอิทธิพล
กลุ่มในสังคม

2.2 วัฒนธรรมองค์การคืออะไร

วัฒนธรรมองค์การ คือ แนวคิดอธิบายความเชื่อและ
ค่านิยมภายในองค์การ และช่วยในการปรับพฤติกรรมของคน
ในองค์การได้ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นรากฐานที่กำหนด
ทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม และเป็นแบบแผนที่
ให้บุคลากรในองค์การยึดถือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้
อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเอกลักษณ์ขององค์การและ
เป็นเครื่องมือส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมที่ดี
สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ สมาชิกต้องปรับตัวให้เข้ากับ
วัฒนธรรมองค์การและมีพฤติกรรมที่แสดงออกสอดคล้องกับ
วัฒนธรรมขององค์การ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน, 2556)

ดังนั้น องค์การสามารถสร้างคุณธรรมของคนในองค์กรได้
ผ่านวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนที่องค์กร
ยอมรับ และยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนที่ใช้ร่วมกันในองค์กร
สามารถเรียนรู้ได้ และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้น
ภายในองค์กร

2.3 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตอย่างไร

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตมีเจตนารมณ์
ที่สำคัญคือ การปรับความเชื่อและค่านิยมที่ถูกต้องเหมาะสม
กล่าวคือการไม่ยอมรับการทุจริตและยึดมั่นในความสุจริต อีกทั้ง
เจตคติเกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทั้งกลุ่มทางสังคม
วัฒนธรรม ค่านิยมในกลุ่มนั้นๆ บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับเอาเจตคติ
ของสังคมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์อยู่ ตัวอย่างเช่น ครอบครัวสอนลูก
ว่าสิ่งนั้นไม่ดี สิ่งนี้ดี การเล่นเกมพนันเป็นเรื่องไม่เหมาะสม
การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี เป็นต้น

จากการศึกษาของต่างประเทศหลายเรื่อง พบความ
เชื่อมโยงกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการสร้างเจตคติ และ
เจตคติจะสอดคล้องกับค่านิยมหรือความเชื่อขององค์กรนั้นๆ
ซึ่งคนส่วนใหญ่นิยมชมชอบหรือให้การสนับสนุน ดังนั้น วัฒนธรรม
องค์การจึงช่วยในการปรับพฤติกรรมของคนในองค์กรได้

(Deal and Kennedy, 1982; Kotter and Heskett, 1992; Klein, 1996)

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงใช้การเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์การองค์การต่างๆ เพราะบุคลากรในองค์การต้องมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกันเป็นค่านิยมร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม และแสดงออกถึงพฤติกรรม ดังปรากฏในภาพ

การปลูกฝังผ่านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความคิด และพฤติกรรม



ดังนั้น องค์การสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมความสุจริต ถ่ายทอดข้อมูลให้ไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และหล่อหลอมความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนในองค์การประพฤติตามบรรทัดฐานเหล่านั้น เพื่อให้ความสุจริตซึมซับและมีผลต่อการรับรู้ของสมองพัฒนาเป็นวิถีคิด ก่อให้เกิดบุคลิกลักษณะของคนที่มีความสุจริตและแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม

บทที่ 3 รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา

องค์การทางศาสนา

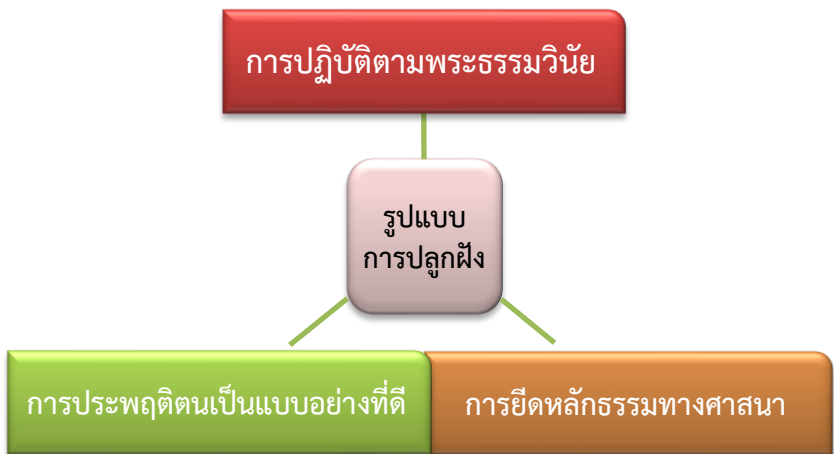
องค์การศาสนาที่มีความสำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการต่อต้านการทุจริต เพราะลักษณะขององค์การเป็นลักษณะการอบรมบ่มเพาะให้เป็นคนดีและมีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์การอื่น ๆ ด้วย อีกทั้งเป็นองค์การหนึ่งทางสังคมที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ผูกพันกับวิถีชีวิตและการปลูกฝังความสุจริตร่วมกับเครือข่ายต่างๆในสังคม ซึ่งในคู่มือฉบับนี้มีกลุ่มเป้าหมายองค์การหลักคือ ศาสนาพุทธ เนื่องจากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยใช้กลไกทางพระพุทธศาสนาเป็นหลัก โดยมีรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแก่บุคลากรในองค์การศาสนาดังนี้

1.องค์การใหญ่ทางศาสนา

1.กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานที่องค์การศาสนาได้จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือในการปกครองดูแลศาสนิกชนในศาสนานั้น เช่น กรมการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนา มหาเถรสมาคม หน่วยงานในปกครองมหาเถรสมาคม เป็นต้น

2. รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต



2.1 การใช้หลักธรรมทางศาสนา

2.1.1 การส่งเสริมให้พระภิกษุและสามเณรปฏิบัติตามหลักคำสอน เน้นหลักการเรียนรู้ที่พระสงฆ์พึงปฏิบัติ ได้แก่ ปฏิบัติ ปรียัติ และปฏิเวธ และส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรเจริญด้วยศีล สมาธิ ปัญญา

2.1.2 การให้ความรู้แก่พระสงฆ์เรื่องความสุจริตตามหลักศาสนา ผ่านการจัดอบรมและพัฒนาองค์ความรู้แก่พระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนาในเรื่องความสุจริตโดยเฉพาะด้วยการนำเอาศาสนพิธีหรือพิธีกรรมที่เกี่ยวกับความสุจริตเพื่อช่วยหล่อหลอมจิตใจ เช่น การสวดมนต์ การศึกษาธรรมะ ซึ่งเป็นวิถีปฏิบัติของสงฆ์ เรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการปฏิบัติในระดับจิตใจ และจิตวิญญาณเฉพาะตนให้เข้าใจตนเอง

2.1.3 การค้นหาหลักธรรมทางศาสนาที่เกี่ยวข้องกับความสุจริต และพัฒนาเป็นองค์ความรู้เรื่องการส่งเสริมความสุจริตตามหลักพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะ และพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎกเพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ต่อยอดในการเผยแพร่หลักธรรมและปลูกฝังความสุจริตให้แก่พระสงฆ์และสามเณร และใช้วิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้

2.2 การใช้หลักพระธรรมวินัย

2.2.1 การยึดหลักพระธรรมวินัยที่ใช้เพื่อกำกับดูแล
คณะสงฆ์ให้ประพฤติตามกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๑
ของวัด และกำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบที่
วางไว้

2.2.2 การกำหนดบทลงโทษ
ที่ชัดเจนโดยอิงตามหลักพระธรรมวินัย เช่น
หลักปศุกรรมวิธี และนิคควิธีในการปกครอง
และลงโทษแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
ผู้ประพฤติดะเมิด พระธรรมวินัย กฎหมาย และระเบียบแบบแผน
อันดีงามของวัด เป็นต้น



2.3 การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เริ่มต้นจากผู้นำ
ศาสนา เช่น เจ้าอาวาสวัด เลขาธิการวัด คณะกรรมการวัด
ต้องประพฤติสุจริต เพื่อเป็นแบบอย่างของสมาชิกในองค์กร
ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบสงฆ์ ซื่อตรงต่อหน้าที่เพื่อ
สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับสมาชิกในองค์กร ซึ่งบทบาท
ของผู้นำศาสนามีความสำคัญที่ผลักดันความสุจริตให้เกิดขึ้น
แก่คณะสงฆ์ เพราะมีอำนาจหน้าที่โดยตรง และสอดคล้องกับหลัก
พระธรรมวินัยและกฎระเบียบสงฆ์

3. กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

3.1 กฎระเบียบต่างๆ (กลไกการควบคุม)

3.1.1 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด และหลักพระธรรมวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติและเป็นแกนกลางคอยยึดเหนี่ยวสังคมสงฆ์ให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

3.1.2 ระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยองค์การศาสนาต่างๆ พ.ศ. 2512 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มีทั้งองค์การปกครองทำหน้าที่ฝ่ายปกครอง องค์การศึกษาทำหน้าที่ฝ่ายการศึกษา องค์การเผยแผร์ทำหน้าที่เผยแผร์อบรมซึ่งองค์การเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงการปลูกฝังความสุจริตตามบทบาทหน้าที่ได้โดยตรง

3.2 หลักธรรมทางศาสนา (กลไกการควบคุม)

3.2.1 การนำหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุจริตมาใช้ เช่น ศีล สมาธิ ปัญญา หลักการเรียนรู้ที่พระสงฆ์พึงต้องปฏิบัติ (ปฏิบัติ ปรียัติ และปฏิเวธ) สุปฏิบัติ อุชุปฏิบัติ ญายปฏิบัติ และสามิจิปฏิบัติ หลักธรรมสุจริต 3 (หลักความประพฤติชอบ) ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4 (หลักธรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ในปัจจุบัน) เป็นต้น



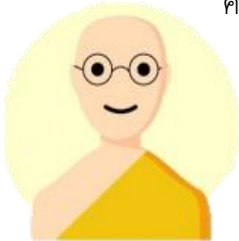
3.2.2 การนำหลักธรรมเพื่อปลูกฝังร่วมกับศาสนพิธีต่างๆ โดยเน้นการอบรมสั่งสอนทางธรรมให้จัดการศึกษาด้านวิชาการด้านพระปริยัติธรรมให้แก่พระสงฆ์สามเณรภายในวัดได้นำพระธรรมคำสอนในเรื่องความสุจริต ด้วยการนำเอาศาสนพิธีหรือพิธีกรรมที่เกี่ยวกับความสุจริตเพื่อช่วยหล่อ

หลอมจิตใจ เช่น การสวดมนต์ การศึกษาธรรมะ และทำเป็นกิจวัตรประจำวัน

3.3 ผู้นำศาสนา (กลไกบุคคล)

3.3.1 ผู้นำศาสนา ได้แก่ พระสังฆาธิการ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส เป็นต้น ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้องตามหลักการกฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เช่น งานศพในวัดต้องปลอดเหล้า การแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายของวัดเป็นรายเดือนการเคร่งครัดต่อพระวินัย เป็นต้น

3.3.2 คณะกรรมการสังฆสภาบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการบริหารกิจการคณะสงฆ์และแต่งตั้งพระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ ให้พระสงฆ์ที่อยู่ในแต่ละเขตมีโอกาสคัดเลือกผู้นำ และการตั้งคณะผู้ปกครองบริหารจัดการทำหน้าที่สอดส่องดูแลคณะสงฆ์ในสังกัดเพื่อป้องกันการทุจริต



3.3.3 ผู้นำศาสนา และ คณะกรรมการสังฆสภาสอดส่องดูแลคณะสงฆ์ในสังกัดเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การเรียกรับเงินทอนจากพระภิกษุสงฆ์และวัด การเรียกรับเงินจากการสร้างวัดโดยมีหลักฐานการปฏิบัติงานพร้อมให้ตรวจสอบ เป็นต้น

4. แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

4.1 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา

(แนวทางการส่งเสริมความสุจริต)

4.1.1 การจัดกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา โดยใช้ หัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัย ปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย การบรรยาย หลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ถูกต้องของพระนักเทศน์ กิจกรรม การพัฒนา เช่น พัฒนาพระนักเทศน์ พระภิกษุสงฆ์ และสามเณร เรื่องความสุจริตตามหลักธรรม การฝึกอบรมพระนักเทศน์ เป็นต้น

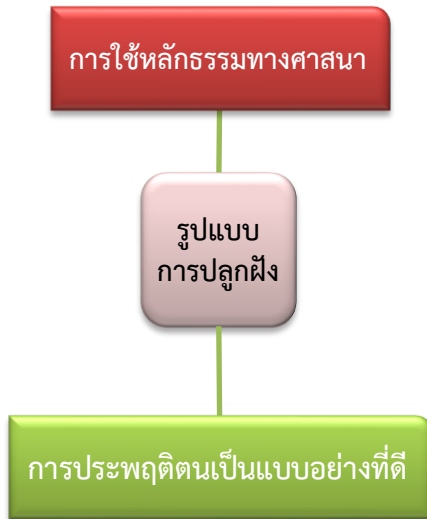
4.1.2 การจัดอบรมและพัฒนาสมาชิกในองค์กรทาง ศาสนา เช่น เกี่ยวกับกฎหมายป้องกันการทุจริต และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

4.1.3 การจัดกิจกรรมให้ความรู้โดยอาศัยพระนักเทศน์ หรือพระนักธรรมที่มีความรู้และทักษะในเรื่องการส่งเสริม ความสุจริตและการป้องกันการทุจริต เป็นแกนนำฝึกอบรมพัฒนา พระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน เช่น การอบรมให้พระสังฆาธิการเป็นผู้นำในการ พัฒนาจิตใจ การพัฒนาสมรรถนะพระธรรมวิทยากรเผยแผ่ พระพุทธศาสนาเรื่องความสุจริต เป็นต้น

2. องค์การย่อยทางศาสนา

1.กลุ่มเป้าหมาย

สำนักสอนศาสนา มหาวิทยาลัยสงฆ์ วิทยาลัยสงฆ์
สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์
เฉพาะกลุ่มชน เฉพาะกิจการหรือเฉพาะท้องถิ่นหนึ่งๆ



2. รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

2.1 การใช้หลักธรรมทางศาสนา

2.1.1 องค์การศาสนาที่ทำหน้าที่ให้ความรู้และการศึกษาแก่บรรพชิตสามารถใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา บูรณาการในกระบวนการจัดการเรียนสอน หรือกำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานประจำแก่บุคลากร โดยจะมีการสอดแทรกประเด็นเชิงศีลธรรมอยู่ในทุกกิจกรรม

2.1.2 การใช้หลักธรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ เรื่อง ความสุจริตในการปฏิบัติงานตามองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการ แล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้ แก้ปัญหา ศีลธรรม และจริยธรรมของสังคม และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้



2.2 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำ ผู้บริหาร คณะกรรมการต้องแสดงพฤติกรรมที่สุจริตเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในองค์การ ซื่อตรงต่อหน้าที่เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับสมาชิกในองค์การ

3. กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

3.1 หลักธรรมทางศาสนา (กลไกควบคุม)

3.1.1 หลักธรรมพื้นฐาน เช่น ศีล 5 ใช้ในการสวดมนต์ และสมาทานศีล ซึ่งเป็นการสมาทานว่าจะไม่เบียดเบียน ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติดีกาม โสกะ หรือพูดจาส่อเสียด และไม่เสพสิ่งมึนเมา เพื่อให้ครองตนอยู่ในความสุจริตทั้งปวง

3.1.2 หลักธรรมที่ปลูกฝังควบคู่กันไปในทุกระดับ คือ การทุจริตประพฤตินิชอบล้วนเป็นสิ่งที่น่าละอาย เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง และเมื่อก่อนจะปิดกิจกรรมทุกครั้ง ควรสวดมนต์เพื่อสักการบูชา พระพุทธรูป พระธรรม พระสงฆ์ อีกครั้งหนึ่ง เป็นการน้อมกาย วาจา และใจ ให้อยู่กับสิ่งที่ดีงามตลอดเวลา

4. แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

4.1 การจัดกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา

(แนวทางการส่งเสริมความสุจริต)

4.1.1 การใช้กิจกรรมรณรงค์และส่งเสริมให้เกิดการด้านการทุจริตในองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรมตามความถนัดของบุคลากร

4.1.2 การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรในเรื่อง ความสุจริตและความโปร่งใส เช่น โครงการพัฒนาสมรรถนะพระธรรมวิทยากรเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้วยการจัดอบรมหรือจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

4.1.3 การจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน
ประจำ เช่น ก่อนเริ่มเข้าสู่เนื้อหาของทุก ๆ กิจกรรม จะให้มีการ
สวดมนต์และสมาทานศีล เช่น ศีล 5 เพื่อให้ครองตนอยู่ใน
ความสุจริตทั้งปวง เป็นต้น

บรรณานุกรม

- Allport, Gordon W. (1967). *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Welley and Sons.
- Deal,Terry., Kennedy, Allan. (1982). *Author Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Boston: Addison Wesley Publishing Company.
- Klein, Stuart M. (1996). A management communication strategy for change. *Journal of Organizational Change Management.*, 9(2), 32-46.
- Kotter, J.P. and Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Shaw, M.E. and Wright, J.N. (1967). *Scale for the Measurement of Attitudes*. New York: McGraw-Hill.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). *Corporate Culture: Creating and Cultivate Organization Sustainability เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก <https://bit.ly/2wSfyg4>.