

คู่มือการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
สำหรับผู้ปฏิบัติงานและประชาชน



องค์การทางการเมือง การปกครอง

สำนักงาน ป.ป.ช.

คู่มือการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

สำหรับผู้ปฏิบัติงานและประชาชน

(Layman Guide)

องค์การทางการเมืองการปกครอง

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) มีเป้าหมายบูรณาการความร่วมมือให้สังคมไทยทุกภาคส่วน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรการศึกษา องค์กรศาสนา และองค์กรสื่อมวลชน ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ ทางสังคมได้มีความตื่นตัวในการที่จะร่วมมือในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต การร่วมมือกันในการเฝ้าระวังเหตุการณ์ทุจริตได้ และสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตที่โดยมีฐานมาจากการที่ประชาชนในทุกภาคส่วนมีวิถีคิด 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 และวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมือง การปกครอง	12
บรรณานุกรม	20

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

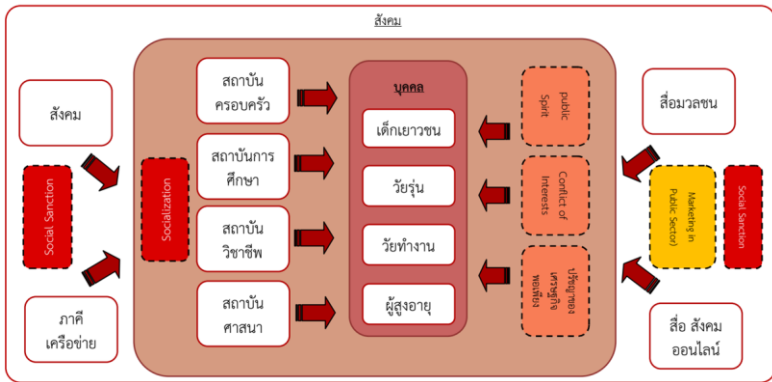
7.4 แนวทางการตรวจสอบ ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

7.5 แนวทางการสร้างความเข้าใจ ได้แก่ การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ 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 โดยเชื่อมโยงให้ทุกองค์การทางสังคมต่าง ๆ 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 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตต้องอาศัยวัฒนธรรมในองค์การต่าง ๆ ทั้งตั้งแต่ครอบครัว องค์การทางการศึกษา และองค์การที่บุคคลทำงานหล่อหลอมเรื่องความสุจริต ทำให้เกิดเป็นแบบแผนทางสังคมหรือเรียกว่าเป็นการควบคุมทางสังคมให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมความสุจริตในคู่มือฉบับนี้จึงเชื่อมโยงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การในองค์การทางสังคม เพราะองค์การเป็นสังคมย่อย ๆ ที่มีวัฒนธรรมของตนเป็นหลักในการดำรงชีวิต ดังนั้น บุคคลสามารถได้รับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตตั้งแต่เด็ก โดยการอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ เมื่อเข้าสังคมบุคคลถูกบังคับจากองค์การโดยปริยายให้ทำตามวัฒนธรรมองค์การที่สังคมยึดถือ แล้วปฏิบัติในแนวเดียวกัน

บทที่ 2 หลักการ แนวคิดในการปลูกฝังเจตคติและ วัฒนธรรมสุจริตกับวัฒนธรรมองค์การ

2.1 เจตคติคืออะไร

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

แนวคิดต่าง ๆ ที่ช่วยอธิบายการปลูกฝังเจตคติ คือ
แนวคิดสังคมกระจกเงา (Social Mirror Theory) ที่อธิบายว่า
มนุษย์สามารถเรียนรู้จากการเลียนแบบพฤติกรรมของสังคม
เช่นเดียวกับแนวคิดการกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization)
อธิบายว่า การสร้างค่านิยม และทัศนคติของบุคคลมาจากการ
เรียนรู้ผ่านหน่วยทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา ชุมชน
กลุ่มเพื่อน และสื่อมวลชน และ **แนวคิดกระบวนการเรียนรู้บน
พื้นฐานการทำงานของสมอง (Brain Based Learning
Theory: BBL)** อธิบายอย่างชัดเจนว่า การปลูกฝังการเรียนรู้เจตคติ

สู่ความคิดของบุคคลต้องถ่ายทอดด้วยวัฒนธรรมองค์การ เพราะบุคคลคิด รู้สึก เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ และจากการใช้ชีวิตอยู่ในองค์การทางสังคม

เจตคติเป็นความคิดความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้สภาพแวดล้อม และอิทธิพลกลุ่มในสังคม

2.2 วัฒนธรรมองค์การคืออะไร

วัฒนธรรมองค์การ คือ แนวคิดอธิบายความเชื่อและค่านิยมภายในองค์การ และช่วยในการปรับพฤติกรรมของคนในองค์การได้ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม และเป็นแบบแผนที่ให้บุคลากรในองค์การยึดถือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเอกลักษณ์ขององค์การและเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมที่ดีสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ สมาชิกต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การและมีพฤติกรรมที่แสดงออกสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556)

ดังนั้น องค์การสามารถสร้างคุณธรรมของคนในองค์กรได้ผ่านวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนที่องค์กรยอมรับ และยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนที่ใช้ร่วมกันในองค์การ
สามารถเรียนรู้ได้ และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้น
ภายในองค์การ

2.3 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตอย่างไร

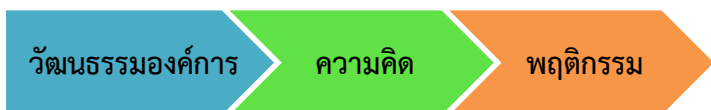
การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตมีเจตนารมณ์ที่สำคัญคือ การปรับความเชื่อและค่านิยมที่ถูกต้องเหมาะสม กล่าวคือการไม่ยอมรับการทุจริตและยึดมั่นในความสุจริต อีกทั้งเจตคติเกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทั้งกลุ่มทางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยมในกลุ่มนั้น ๆ บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับเอาเจตคติของสังคมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์อยู่ ตัวอย่างเช่น ครอบครัวสอนลูกว่าสิ่งนั้นไม่ดี สิ่งนี้ดี การเล่นเกมพนันเป็นเรื่องไม่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี เป็นต้น

จากการศึกษาของต่างประเทศหลายเรื่อง พบความเชื่อมโยงกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการสร้างเจตคติ และเจตคติจะสอดคล้องกับค่านิยมหรือความเชื่อขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งคนส่วนใหญ่นิยมชมชอบหรือให้การสนับสนุน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงช่วยในการปรับพฤติกรรมของคนในองค์การได้ (Deal and Kennedy, 1982; Kotter and Heskett, 1992; Klein, 1996)

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงใช้การเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์การองค์การต่าง ๆ เพราะบุคลากร

ในองค์การต้องมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกันเป็นค่านิยมร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม และแสดงออกถึงพฤติกรรม ดังปรากฏในภาพ

การปลูกฝังผ่านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความคิด และพฤติกรรม



ดังนั้น องค์การสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมความสุจริต ถ่ายทอดข้อมูลให้ไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และหล่อหลอมความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนในองค์การประพฤติตามบรรทัดฐานเหล่านั้น เพื่อให้ความสุจริตซึมซับและมีผลต่อการรับรู้ของสมองพัฒนาเป็นวิถีคิด ก่อให้เกิดบุคลิกลักษณะของคนที่มีความสุจริตและแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม

บทที่ 3 รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ
และวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา
องค์การทางการเมืองการปกครอง



องค์การทางการเมืองการปกครองเป็นส่วนหนึ่งของ
องค์การทางสังคมมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกฎระเบียบ
ในสังคม การจัดทำบริการสาธารณะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของรัฐ
การให้บริการสาธารณะด้านการปกครอง เช่น การกำหนด
กฎระเบียบ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายในการพัฒนา
ประเทศ ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแก่บุคลากร
ในองค์การทางการเมืองการปกครองจึงมีความสำคัญ ซึ่งมีรูปแบบ
กลไก และแนวทางในการปลูกฝัง ดังนี้

1.กลุ่มเป้าหมาย

องค์การในการบริหารราชการส่วนกลาง
การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารงาน
ส่วนท้องถิ่น

2. รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสู่จิต



2.1 การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ

2.1.1 ผู้นำองค์กรทางการเมืองการปกครองต้องกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อเป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงาน เช่น นโยบายการต่อต้านทุจริต



2.1.2 การแสดงเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตผ่านประกาศ เพื่อสร้างความตระหนักให้กับสมาชิกในองค์กรได้

2.1.3 การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมกับมอบหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อลดโอกาสการทุจริตของเจ้าหน้าที่

2.2 การให้ความรู้เรื่องความสุจริตและจิตสำนึกความพอเพียง

2.2.1 การสร้างหลักสูตรการปลูกฝังความสุจริตให้แก่บุคลากรปฏิบัติงาน ตั้งแต่การเริ่มปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของข้าราชการยุคใหม่ หลักการครองตน ครองคน ครองงานของข้าราชการ และหลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างสุจริตเพื่อเสริมสร้างทักษะพัฒนาศักยภาพของข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างสุจริต มุ่งสร้างค่านิยมให้ฝังลึกในระบบราชการและข้าราชการทุกคนว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสูง

2.2.2 การให้ความรู้ผ่านการฝึกอบรมที่เจาะจงกลุ่มเป้าหมาย เช่น การแบ่งการอบรม ข้าราชการใหม่ออกจากกลุ่ม ข้าราชการเก่า ๆ ที่ยอมรับการทุจริตไปแล้ว เพื่อป้องกันไม่ให้ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิม ๆ สร้างเจตคติด้วยการมีจิตสำนึกความพอเพียงให้แก่บุคลากรใหม่ให้เกิดความละเอียดต่อการประพฤติทุจริตในทุกรูปแบบ

2.2.3 การจัดทำเว็บไซต์เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ มีการจัดทำการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning Portal) สำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างความตระหนักต่อผลเสียของการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยสามารถใช้ชุดความรู้ในการป้องกันการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากส่วนร่วม การคิดฐาน 10 การคิดฐาน 2 เป็นต้น

2.3 การบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม

2.3.1 การใช้กฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมความสุจริต เช่น กฎหมายการรับสินบนเพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดการทุจริตในหน้าที่ กฎหมายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กฎหมายเน้นการสร้างบรรทัดฐานทางด้านจริยธรรม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นต้น เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในองค์กรดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

2.3.2 หน่วยงานต้นสังกัดต้องควบคุมดูแลที่บังคับใช้กฎหมาย ระเบียบในการควบคุมการทุจริตในองค์การ เช่น การพิจารณาความดีความชอบด้วยระบบคุณธรรม การลงโทษผู้ประพฤติผิดวินัย

2.4 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การเป็นภาพลักษณ์ขององค์การต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด เช่น การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การประกาศงดรับของขวัญอื่กทั้ง ต้องมีส่วนในการกำหนดนโยบาย การทำกิจกรรมผลักดันด้านความสุจริตในองค์การอย่างต่อเนื่อง

3. กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

3.1 คณะกรรมการส่งเสริมความสุจริต (กลไกบุคคล)

3.1.1 คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นภายในองค์การ ี่ความเป็นอิสระและมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงาน อาจเชื่อมโยงการดำเนินงานกับ คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ควบคุมกำกับส่งเสริม และให้คำแนะนำในการบังคับ ใช้ประมวลจริยธรรมใน ศูนย์ราชการ และกลุ่มงาน คุ่มครองจริยธรรม



3.1.2 คณะกรรมการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับใช้มาตรการทาง จริยธรรมกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และใช้กลไกคณะกรรมการ เพื่อการบริหารงานในหน่วยงานราชการการตัดสินใจโดยป้องกัน ไม่ให้อำนาจสุดท้ายตกอยู่ในมือของคน ใด เดียว แต่ให้อำนาจขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของคนมากกว่าหนึ่งคน

3.1.3 คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นทำหน้าที่จัดทำ ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสุจริตโปร่งใส และดำเนินการในการประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การรายงาน ผลการดำเนินงานส่งเสริมความสุจริต

3.2 หน่วยงานด้านการปลูกฝังความสุจริต (กลไกหน่วยงาน)

หน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดทำแผนการส่งเสริมความสุจริต
ประสานงาน และดำเนินการติดตามการส่งเสริมความสุจริต
ในหน่วยงานภาครัฐ และกำกับให้ส่วนราชการดำเนินการ
ตามแผนปฏิบัติการ การคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม
และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4. แนวทางในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

4.1 การสร้างมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคี เครือข่าย (แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน)

4.1.1 การส่งเสริมการทำงานสาธารณะประโยชน์
ร่วมกับประชาชน และบริการประชาชน พัฒนาพื้นที่ร่วมกับ
ประชาชน ซึ่งจะสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับข้าราชการปฏิบัติราชการ
ด้วยความสุจริต

4.1.2 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ
ตรวจสอบการทำงานขององค์การทางการเมืองการปกครอง
ในบทบาทของภาคีเครือข่ายในการปลูกฝังความสุจริต

4.2 การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ (แนวทางการส่งเสริม
ความสุจริต) การให้รางวัล การยกย่องบุคคลประพฤติสุจริต
การยกย่องบุคคลต้นแบบ และการให้รางวัล เพื่อเป็นแบบอย่าง
ให้กับสมาชิกในองค์การ การสร้างความตระหนัก การรับรู้
การประพฤติสุจริตในองค์การ การให้รางวัล การชมเชย
การประกาศคุณงามความดีให้สมาชิกในองค์การได้รับรู้ในสื่อของ
องค์การ

4.3 การสื่อสารภายในองค์กร (แนวทางการสร้างความเข้าใจ)

4.3.1 การสื่อสารให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ในเรื่องความสุจริตให้กับข้าราชการและบุคลากร เช่น คู่มือป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต แผ่นพับการต่อต้านการทุจริต รวมไปถึงการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานขององค์การด้านความสุจริต

4.3.2 ประชาสัมพันธ์องค์การกับหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะใช้สื่อสังคมออนไลน์รายงานผลการทำกิจกรรมการประกาศข่าว การยกย่องเชิดชูบุคคลที่ประพฤติดี เช่น Facebook เป็นช่องทางให้ภาคประชาชนได้ติดตามการทำงาน ส่งเสริมความสุจริตขององค์การการเมืองการปกครองได้



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>.