



ทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โครงการวิจัย การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝัง
เจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

A Research Synthesis of Models, Mechanisms,
Methods in Cultivating Attitude and Integrity Cultures
for the Prevention and Suppression of Corruption

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

เมษายน 2563



ทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ



โครงการวิจัย การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝัง
เจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

A Research Synthesis of Models, Mechanisms, Methods in Cultivating Attitude
and Integrity Cultures for the Prevention and Suppression of Corruption

โดย

ผศ.ดร.ธิฎฐิต์

รศ.ดร.ศิริภัสสรค์

นิติพล

ณัฐวดี

ธนนต์

พิมลศรี

วงศ์ทองดี

ธาระรูป

ลัคน์เลิศเจริญวนิช

ไพโรเกษตร

เมษายน 2563

ความคิดเห็นในสิ่งตีพิมพ์ฉบับนี้เป็นของผู้วิจัย/คณะผู้วิจัย และไม่จำเป็นต้องสะท้อนถึงความคิดเห็นของสำนักงาน ป.ป.ช.หรือหน่วยงานสังกัดของผู้วิจัย/คณะผู้วิจัย สำนักงาน ป.ป.ช. ไม่ต้องรับผิดชอบต่อความสูญเสีย ความเสียหาย หรือสิ่งใดๆ อันเป็นผลจากข้อมูลหรือความคิดเห็นจากสิ่งตีพิมพ์ฉบับนี้ และสำนักงาน ป.ป.ช.ไม่ต้องรับผิดชอบต่อความผิดพลาด หรือผลที่ตามมาที่เกิดจากการใช้ข้อมูลปรากฏอยู่ในรายงานฉบับนี้

ผลงานวิจัย โดย

| | | |
|-------------------|-------------------|----------------|
| ผศ.ดร.ธิวัตรรัตน์ | พิมลศรี | หัวหน้าโครงการ |
| รศ.ดร.ศิริภัสสรค์ | วงศ์ทองดี | ที่ปรึกษา |
| นิติพล | ธาระรูป | ผู้วิจัย |
| ณัฐวดี | ลั้มเลิศเจริญวนิช | ผู้วิจัย |
| ธนนต์ | ไพโรเกษตร | ผู้ช่วยวิจัย |

นำเสนอต่อ

สำนักงาน ป.ป.ช.

361 ถนนนนทบุรี – สนามบินน้ำ ตำบลท่าทราย

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 1100

บทคัดย่อ

ส่วนที่ 1

รายละเอียดเกี่ยวกับโครงการ

ชื่อโครงการ การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรม
สุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

A Research Synthesis of Models, Mechanisms, Methods in
Cultivating Attitudes and Integrity Cultures for the Prevention
and Suppression of Corruption.

ชื่อผู้วิจัย

ผศ.ดร.ธิกรรัตน์ พิมลศรี

ผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

หมายเลขโทรศัพท์ 097-936-1946

รศ.ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

หมายเลขโทรศัพท์ 081-867-8940

นิติพล ธาระรูป

อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

หมายเลขโทรศัพท์ 084-646-2649

ณัฐวดี ลิ้มเลิศเจริญวนิช

นักวิจัยอิสระ

หมายเลขโทรศัพท์ 085-911-5680

ธนันต์ ไพรเกษตร

สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

หมายเลขโทรศัพท์ 087-500-0726

หน่วยงานที่สังกัด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

110/1-4 ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

หมายเลขโทรศัพท์ 097-936-1946

ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาวิจัยประเภททุนทั่วไป

จำนวนเงิน 689,500 บาท ระยะเวลาทำวิจัย 14 เดือน

ตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2562 ถึงวันที่ 24 เมษายน พ.ศ.2563

ส่วนที่ 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย ทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) ศึกษากรณีของต่างประเทศ 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์ 3) วิเคราะห์ และสังเคราะห์รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อนำมาใช้ในสังคมไทย และ 4) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิจัยเอกสาร การสนทนากลุ่ม การประชุมทางวิชาการและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผลการศึกษา พบว่า

1. พัฒนาการของการปลูกฝังความสุจริตจากคำแถลงนโยบายของรัฐบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2562 พบว่า ในช่วงปีพ.ศ. 2540-2550 มีการปลูกฝังความสุจริตโดยการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน องค์การทางการศึกษา องค์การสื่อมวลชน องค์การวิชาชีพ องค์การเอกชน และองค์การสาธารณประโยชน์ และเครือข่ายต่างๆ ร่วมกันสร้างความสุจริต และต่อต้านการทุจริต และช่วงปี พ.ศ. 2551-2562 พบว่า การปลูกฝังความสุจริตยังคงดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารราชการให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ผสมกับการใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการป้องกัน และเฝ้าระวังการทุจริต และการกำหนดมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมืองโดยการใช้นโยบายที่ทันสมัย และการพัฒนานวัตกรรมในการป้องกันการทุจริต

2. ผลการศึกษาคณิศของต่างประเทศของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ พบทั้งจุดเด่น จุดด้อยที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ ดังนี้ 1) องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรงใช้อำนาจทางกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต กำหนดโครงสร้างที่ชัดเจนและใช้ระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ 2) องค์การทางการศึกษาใช้จรรยาบรรณวิชาชีพควบคุมและตรวจสอบครูตามหลักคุณธรรม 3) องค์การทางศาสนายังไม่พบข้อมูลที่ชัดเจน 4) องค์การชุมชนเน้นการให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อเป็นกลไกการเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริต 5) องค์การธุรกิจใช้วิธีการให้ความรู้และแหล่งข้อมูลต่างๆ แบ่งตามประเภทธุรกิจ 6) องค์การทางการเมืองการปกครองใช้กฎหมายและเน้นการสร้างบรรทัดฐานทางด้านจริยธรรม 7) องค์การสื่อมวลชนใช้ประมวลจริยธรรมสื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ

3. ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบว่า 1) ครอบครัวต้องเป็นต้นแบบที่ดี การสร้างปฏิสัมพันธ์โดยมีกลไกบุคคลคือพ่อแม่ ผู้ปกครอง และใช้แนวทางการทำกิจกรรมในครอบครัวและกิจกรรมทางศาสนา 2) องค์การทางการศึกษาใช้การกำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติด้านการประพฤติสุจริต การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และกลไกการบริหาร โดยการกำหนดโครงสร้างการบริหาร และกลไกเครือข่าย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน แนวทางการปลูกฝังใช้การบรรจุเรื่องความสุจริตในแผนพัฒนาโรงเรียนและใช้การฝึกอบรมผ่านกิจกรรมต่างๆ 3) องค์การทางศาสนามีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตด้วยพระธรรมวินัย และหลักธรรมทางศาสนา มีกลไกระดับบุคคล คือ เจ้าอาวาส กลไกการควบคุม ใช้การรักษาและบังคับใช้หลักพระธรรมวินัยและกลไกในการผลักดันใช้การอบรมสั่งสอนหลักธรรม แนวทางการปลูกฝังใช้การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุจริตและกิจกรรมทางศาสนา 4) องค์การชุมชนมีรูปแบบการปลูกฝังผ่านผู้นำชุมชนให้เป็นแบบอย่างให้สมาชิกชุมชน และใช้ทุนทางสังคม มีกลไกผู้นำและคณะกรรมการชุมชน กลไกการควบคุม ใช้การจัดทำธรรมนูญชุมชน และแนวทางการสื่อสารกับสมาชิกชุมชนอย่างทั่วถึง รวมถึงการใช้หลักธรรมทางศาสนาการยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบ

5) องค์การธุรกิจมีรูปแบบการใช้หลักการบริหารองค์การอย่างโปร่งใส ใช้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง ใช้บทลงโทษ และการให้ความรู้เรื่องความสุจริตโดยมีกลไก คือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ นโยบายขององค์การ ระบบการสื่อสารภายในองค์การ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการกำกับดูแล ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต และการสื่อสารถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การมีส่วนร่วม การใช้กิจกรรมสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชู รวมถึงการจัดทำคู่มือพนักงานเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม การทำบันทึกข้อตกลง การใช้พันธสัญญาทางใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และการปฏิบัติงานประจำที่ส่งเสริมความสุจริต

6) องค์การทางการเมืองการปกครองมีรูปแบบการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการใช้กลไกคณะกรรมการและแผนป้องกันการทุจริต และใช้แนวทางเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การทำกิจกรรม การยกย่องบุคคลต้นแบบประพฤติสุจริต และจัดทำสื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

7) องค์การสื่อมวลชนใช้รูปแบบการปลูกฝังด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ และกำหนดกฎระเบียบ บทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีกลไกหน่วยงาน เช่น เครือข่าย สมาคม และสภาสื่อมวลชนกำกับดูแลการนำเสนอข้อมูล และใช้แนวทางการกำหนดนโยบายองค์การโปร่งใส การประกาศเจตจำนงสุจริต การจัดกิจกรรมปลูกฝังความสุจริตอย่างต่อเนื่อง

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ดังนี้ 1) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรเป็นหน่วยงานหลักในการเผยแพร่คู่มือการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับองค์การทางสังคม เพื่อสร้างเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ 2) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรจัดตั้งกลไกคณะทำงาน 7 ชุด สำหรับการดำเนินการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตตามองค์การทางสังคมทั้ง 7 ประเภท โดยคณะทำงานควรประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ช. และผู้แทนจากองค์การทางสังคม

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ มีดังนี้ 1) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับองค์การทางสังคม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การที่เกี่ยวข้อง 2) ใช้แนวทางส่งเสริมความสุจริตโดยจัดกิจกรรมให้ความรู้หรือโครงการส่งเสริมความสุจริต 3) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางการสร้างความเข้าใจ โดยการจัดทำแหล่งข้อมูลอ้างอิงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ผ่านเว็บไซต์สำหรับองค์การทางสังคม 4) เนื่องจากกลไกบุคคลมีบทบาทสำคัญในทุกองค์การทางสังคม การปลูกฝังเจตคติและความสุจริตจึงควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้ผู้นำองค์การเป็นแบบอย่างที่ดี 5) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรเสริมแรงจูงใจให้กับองค์การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ เช่น การมอบรางวัลประจำปี การประกาศยกย่ององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมสุจริตชัดเจนได้ 6) เมื่อดำเนินการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่างๆ แล้ว สำนักงาน ป.ป.ช. และคณะทำงานควรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในเรื่องการส่งเสริมความสุจริตระหว่างองค์การ เช่น จัดให้มีการประชุมทางวิชาการ การแสดงผลดำเนินงานประจำปี การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ และการปลูกฝังความสุจริตร่วมกัน

Abstract

The objectives of this study are as follows: 1) To study the development of models, mechanisms, and methods of cultivating attitude and integrity culture for prevention and suppression of corruption in Thailand, both by direct and indirect approaches, 2) To analyze case studies in 3 countries, Hong Kong, Singapore, and Finland, 3) To analyze and synthesize models, mechanisms, and methods of cultivating attitude and integrity culture for Thai society, and 4) To offer recommendations to the Office of The National Anti - Corruption Commission. This study used qualitative research methodology; the data were collected by document research, group conversation, and key informants interviews.

The results of the study revealed that:

1. The development of cultivating integrity based on the government policy statement from 1997-2019, the result showed that integrity from 1997-2007 had been cultivated by enhancing participation with people, educational organizations, media organizations, professional organizations, private organizations, public benefit organizations and various networks together to create integrity, and against corruption. Then, the cultivation of integrity from 2008-2019 had been continually developed the public administration system to be transparent based on the principles of good governance, used legal measures, created participation with all sectors in prevention, watched out corruption, determined measures to prevent intervention from politicians, used modern technology and developed innovations in preventing corruption.

2. The results of case studies, in Hong Kong, Singapore and Finland, there are the strength and weaknesses that can be adapted and applied; namely, 1) Direct organizations related to the prevention and suppression of corruption use legal power to prevent and suppress corruption, establish a clear structure, and use an effective internal management system, 2) Educational organizations use professional ethics to control teachers and examine teachers on integrity, 3) Religious organizations have not found clear information, 4) Community organizations provide useful knowledge to people as a mechanism for monitoring and investigating corruption, 5) Business organizations provide knowledge and various sources of information categorized by business types, 6) Politics and government organizations use laws to emphasize ethical norms, and 7) Media organizations use media ethics as a guideline for journalists.

3. The analyzed and synthesized results for models, mechanisms, and methods of cultivating attitude and integrity culture found that 1) The family must be a good model, create good interaction by having individual mechanisms such as parents and guardians, and the methods are family and religious activities, 2) Educational organizations determine integrity policy and regulations, also compliance with code of ethics of teaching profession. The mechanisms are the code of ethics of teaching profession, the administrative

system, and network system such as parents, and communities. The methods are to set up cultivating integrity practices in school development plans and training through various activities, 3) Religious organizations have a model of cultivating integrity with religious discipline and principles. For mechanisms, human mechanism is the abbot, the control mechanism is to maintain and enforce the principles of dharma, and the driving mechanism is the teaching of dharma. For methods, activities can be used to promote integrity and religious activities, 4) Community organizations have models of cultivating through community leaders as good model for community members and also using of social capital. The human mechanisms consist of leaders and community committees; the control mechanism is the community constitution. The methods are communication within members, use of religious principles, and admiration of good role model, 5) Business organizations have models as followed, using the principles of management in the transparency organization, using of ethics and professional ethics, admiring good role model, applying the penalty, and providing knowledge about integrity. The mechanisms include professional ethics, organizational policy, organizational communication systems, human resource management, and system of cultivation of behavioral integrity. The methods are communicating or conveying knowledge inside and outside organizations, creating engagement, using motivational activities, preparing employees' manuals as a guideline, participating in training activities, creating MOU with employees to reduce unwanted behavior, and promoting integrity in routine operations, 6) Political and government organizations have models of policy making, strategy and behavioral plan. The mechanisms are the committees and the anti-corruption plan. The methods consists of creating participation for checking the performance, doing activities, admiring good role model, and creating media for disseminating information, and 7) Media organizations have cultivated models by professional ethics, regulation, and written penalties. The mechanisms are networks, associations, and the council of media. The methods are to establish a transparent organization policy, to declare integrity faith, and to attend activities to promote integrity.

There are policy recommendations for the National Anti-Corruption Commission (NACC) as follows: 1. The NACC should be the main unit for disseminating the integrity culture to social organizations guidelines to create the attitude and integrity culture in an organization 2. The NACC should establish 7 working groups for implementing the cultivation of integrity culture according to the 7 social organizations. The working group should consist of the personnel of the NACC and representatives from social organizations.

In addition, there are practical suggestions as follows: 1) the NACC should use supporting operational guidelines by making memorandum of agreement with relevant social organizations to build network, 2) the NACC also promoting integrity guidelines by organizing activities to provide knowledge or projects to promote integrity. 3) The NACC

should use creating understanding guidelines by making reference resources, learning hub, web-based training for social organizations. 4) Additionally, the human mechanism plays an important role in all social organizations, so cultivating attitudes and integrity cultures should begin by encouraging leaders of organizations to be good examples. 5) The NACC should persuade the organization into cultivating attitudes and integrity cultures such as the annual awards, appreciation announcement of the organization that have changed and created outstanding integrity culture, and etc. 6) When cultivating attitudes and integrity cultures in organizations for a while, the NACC and the working group should share knowledge about cultivating integrity cultures between organizations, such as academic conferences, annual performance report, cooperating activities to develop knowledge in cultivating integrity, and etc.

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1. ชื่อโครงการวิจัย

การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝัง เจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (A Research Synthesis of Models, Mechanisms, Methods in Cultivating Attitudes and Integrity Cultures for the Prevention and Suppression of Corruption)

2. ชื่อผู้วิจัย

ผศ.ดร.ฉวีรัตน์ พิมลศรี
รศ.ดร.ศิริภัตสรณ์ วงศ์ทองดี
นิติพล ชาระรูป
ณัฐวดี ลิ้มเลิศเจริญวนิช
ชนันต์ ไพรเกษตร

3. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International-TI) รายงานว่าประเทศไทย ถูกจัดอันดับด้วยดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) อันดับที่ 99 ของโลก ด้วยคะแนน 36 คะแนนจากสาเหตุการรับสินบน ความอ่อนแอขององค์การตรวจสอบการทุจริต การทุจริตมีรูปแบบซับซ้อน เช่น การทุจริตเชิงนโยบาย การหลีกเลี่ยงระบบการตรวจสอบของรัฐ การมีผลประโยชน์ทับซ้อนจากกลุ่มนักการเมือง และเครือข่าย กลุ่มธุรกิจ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทยขาดประสิทธิภาพ รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560) ด้วยเป้าหมายการสร้างทัศนคติ ค่านิยมสุจริตให้กับประชาชนและเครือข่ายด้วยการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการใช้กลไกทางศาสนา ต่อมายุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดเป้าหมายการบูรณาการความร่วมมือสังคมไทยทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันทางการศึกษา สถาบันวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถาบันสื่อมวลชน เพื่อเพิ่มคะแนนความโปร่งใสตามดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริตให้กับประเทศไทย เป้าหมายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ กำหนดให้องค์การทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว องค์กรทางศึกษา องค์กรทางศาสนา องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจ องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรทางการเมืองการปกครองร่วมมือการสร้างค่านิยมความสุจริต การแยกผลประโยชน์ส่วนตนออกจากผลประโยชน์สาธารณะ (สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558)

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมความสุจริตในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงเชื่อมโยงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรต่างๆ ทางสังคม เพราะองค์กรเป็นสังคมแบบหนึ่งย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต (Parsons, 1951) และการควบคุมทางสังคม (Social Control) ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนประเภทต่างๆ เริ่มตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน โรงเรียน ศาสนา และองค์กรทางสังคมอื่นๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ ค่านิยม ความเชื่อ

วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวคิดอธิบายถึง ความเชื่อ และค่านิยมภายในองค์การ ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (Deal and Kennedy, 1982; Kotter and Heskett, 1992; Klein, 1996) ดังนั้น การปลูกฝังค่านิยมสุจริตกับองค์การทางสังคมสามารถปรับใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การได้ เพราะเป็นแบบแผนให้บุคลากรยึดถือ (Barney, 1986; Peters and Waterman, 1984) วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดสู่บุคคลด้วยกระบวนการทางสังคม (Socialization) เช่น การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน โรงเรียน ศาสนา องค์การทางสังคมอื่นๆ และการควบคุมทางสังคม (Social Control) แนวคิดวัฒนธรรมองค์การเป็นวิธีการสร้างแบบแผนวัฒนธรรมสุจริตให้กับองค์การทางสังคมและปลูกฝังค่านิยมความสุจริตให้กับบุคลากร เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์การในการป้องกันการทุจริตของสหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร นำวัฒนธรรมองค์การเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริต สร้างเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากร เช่น องค์การทางการเงินในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การสร้างความประพฤติที่มีจริยธรรม โดยกำหนดระเบียบการปฏิบัติตาม และจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การแสดงบัญชีทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ การแสดงเจตจำนงสุจริตไม่รับสินบนและมีรายงานและระบบตรวจสอบย้อนกลับได้ การปฏิญาณตน การจัดอบรมให้ความรู้ การยกย่องคนดี และการธำรงความสุจริต เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ (Filab and Bulgarella, 2018) เป็นต้น

การศึกษารูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้รับทุนส่งเสริมการวิจัยในโครงการ การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ประจำปี พ.ศ. 2562 มีเป้าหมายในการสังเคราะห์แนวทางปลูกฝังเจตคติ วัฒนธรรมสุจริตด้วยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การกับองค์การทางสังคม เพื่อนำไปใช้ในการปลูกฝังจิตสำนึก วิถีคิดสุจริตที่เหมาะสมกับองค์การทางสังคมของประเทศไทย และช่วยผลักดันให้ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) สูงกว่าร้อยละ 50

4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย ทั้งทางตรง และทางอ้อม
2. เพื่อศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์
3. เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อนำมาใช้ในการสังคมไทย
4. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการขับเคลื่อนการปลูกฝังวิถีคิด สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่ออธิบายรูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทยด้วยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การกับองค์การทางสังคม 7 องค์การ ได้แก่ ครอบครัว องค์การทางการศึกษา องค์การทางศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การสื่อมวลชน และองค์การทางการเมืองการปกครอง โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร จากการทบทวนวรรณกรรมที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ แบบแผนทางวัฒนธรรม การประยุกต์ใช้แบบแผนทางวัฒนธรรมกับองค์การ การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ และใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างครอบคลุมจากฐานข้อมูลสารสนเทศภาษาอังกฤษ ได้แก่ Emerald insight, Science Direct, Scopus โดยใช้คำค้นดังนี้ Organization culture, Cultivation an integrity, Cultivating an attitude, Integrity, Corruption, Moral (family, school, religion, community, media, organization) และฐานข้อมูลสารสนเทศภาษาไทย ได้แก่ ThaiLIS Digital Collection (TDC) ThaiJo โดยใช้คำค้นดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ การปลูกฝังความสุจริต การปลูกฝังเจตคติ ความสุจริต และคุณธรรมในครอบครัว โรงเรียน ศาสนา ชุมชน สื่อ องค์การ ได้บทความที่เกี่ยวข้องจำนวน 36,957 รายการ และคัดเลือกบทความที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตการวิจัยได้จำนวน 41 บทความ อีกทั้งคณะผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่ไม่ได้อยู่ในฐานข้อมูลสารสนเทศ พบเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 267 รายการ โดยการวิจัยเอกสาร เพื่อวิเคราะห์รูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางสังคม

2. การสนทนากลุ่ม คณะผู้วิจัยคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจากองค์การทางสังคมในแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2559-2564) รวม 73 องค์การ (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2560) โดยพิจารณาคัดเลือกองค์การที่มียุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตจำนวน 15 องค์การ และเชิญผู้แทนจากองค์การร่วมสนทนากลุ่มวันที่ 20 กันยายน 2562 เวลา 13.00-16.00 ณ ห้องประชุมสมภพ โหตระกิตย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน 32 คน และพระสงฆ์ 2 รูป ครอบคลุมองค์การทางสังคม 7 องค์การ เพื่อนำวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจากการวิจัยเอกสารในการศึกษา รูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางสังคม และเพื่อสร้างแนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ครอบครัว และองค์การชุมชนได้ทำการสัมภาษณ์นายสมหวัง ผาสุกใจ ผู้ใหญ่หมู่บ้านเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ (ชุมชนเข้มแข็งตามนโยบายบุรีรัมย์ สันติสุข) องค์การทางการศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ นายประกาศิต เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม (โรงเรียนคุณธรรมต้นแบบของประเทศไทย) และ จ.ส.ต.เกรียงไกร สายมงคล นายกสมาคมผู้ปกครองโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม องค์การทางศาสนาได้ทำการสัมภาษณ์ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (องค์การทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนาของสำนักงาน ป.ป.ช.) องค์การธุรกิจได้ทำการสัมภาษณ์นายจรูญ ศิริสรณ์ กรรมการบริหาร บริษัท ริคการ์เม้นส์ จำกัด (องค์การแห่งความสุขต้นแบบ) และองค์การสื่อมวลชนได้ทำการสัมภาษณ์นายเอกชัย เหลืองสอาด นายกสมาคมสมาคมผู้สื่อข่าวต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) (ดำเนินกิจกรรมต่อต้านการทุจริตร่วมกับ 5 มหาวิทยาลัย) และองค์การทางการเมืองและการปกครองได้ทำการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (โครงการ STRONG)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร คณะผู้วิจัยทำสัญลักษณ์แสดงแหล่งที่มาของเอกสาร และเรียงลำดับประเด็นที่พบมากที่สุด เพื่อค้นหารูปแบบ กลไก แนวทาง การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางสังคม 7 องค์การ การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตีความ และอธิบายข้อมูลรูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางสังคม 7 องค์การ หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) จากการวิจัยเอกสาร การประชุมกลุ่ม

และการสัมภาษณ์ เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของประเทศไทย

6. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์พัฒนาการของการปลูกฝังความสุจริตจากคำแถลงนโยบายของรัฐบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2562 ผลการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2540-2550 พบว่า พัฒนาการสำคัญของการปลูกฝังความสุจริต คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน องค์การทางวิชาการ องค์การสื่อมวลชน องค์การวิชาชีพ องค์การเอกชน และองค์การสาธารณประโยชน์ และเครือข่ายต่างๆ ร่วมกันสร้างความสุจริต การตรวจสอบการทุจริต การจัดตั้งองค์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ การมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกความสุจริตให้กับประชาชน และการส่งเสริมจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตให้กับข้าราชการ การสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การออกพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และในช่วงปี พ.ศ. 2551-2562 พบว่า พัฒนาการสำคัญของการปลูกฝังความสุจริตยังคงดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารราชการให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล การใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการป้องกัน และเฝ้าระวังการทุจริต การกำหนดมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง การปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกความซื่อสัตย์กับข้าราชการ การสร้างจิตสำนึกกับประชาชนให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ชอบธรรม และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการพัฒนานวัตกรรมในการป้องกันการทุจริต

6.2 สรุปผลการศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต ใน 3 ในประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ พบว่า

1. **องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง** ผลการศึกษาคณณต่างประเทศพบว่า เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์จะมีรูปแบบการปลูกฝังความสุจริตให้แก่บุคลากรที่คล้ายคลึงกัน คือ การใช้อำนาจทางกฎหมาย เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต การกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน การใช้ระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่มีมาตรฐานสูง โดยคัดเลือกคนเก่งที่มีคุณธรรมมาทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีกลไกคณะกรรมการ หรือหน่วยงานย่อย ตามแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีจริยธรรม และคุณธรรมความสุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายเสมอ ยึดถือหลักการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปราศจากความกลัวหรือความอคติ ยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำและเป็นมืออาชีพความ เป็นเลิศ สำหรับองค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตของประเทศไทยมีการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตคล้ายคลึงกับทั้ง 2 ประเทศ (เขตปกครองพิเศษฮ่องกงและสาธารณรัฐสิงคโปร์) กล่าวคือการบังคับใช้กฎหมาย และบทลงโทษที่ชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต เป็นต้น

2. **องค์การทางการเมืองการปกครอง** การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองของสาธารณรัฐฟินแลนด์ และสิงคโปร์ที่กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตระหนัก และการรับรู้อยู่ตลอดเวลา เนื้อหาการอบรมมุ่งเน้นให้เห็นถึงความเสียหายอันเกิดขึ้นจากปัญหาการทุจริต และวิธีการหลีกเลี่ยงไม่ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำความผิด

รูปแบบต่างๆ โดยใช้กลไกประมวลจริยธรรมของข้าราชการ (Civil Servant's Ethics) อีกทั้งมีการจัดทำประมวลจริยธรรมและวินัยหลายฉบับ เพื่อใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมีกลไกที่หลากหลายที่สามารถนำไปใช้ในการป้องกันการทุจริตได้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานภาครัฐ ประมวลจริยธรรมสำหรับรัฐมนตรี เป็นต้น ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองของประเทศไทยต้องบังคับใช้หลักกฎหมายที่ส่งเสริมความสุจริตเพื่อควบคุมพฤติกรรมข้าราชการ และบุคลากรในองค์การ และกฎระเบียบที่มีอยู่ และปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยเน้นการป้องกันมากกว่าการปราบปราม และมีการตรวจสอบคานอำนาจระหว่างหน่วยงานต่างๆ ขององค์การส่วนกลาง และองค์การท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการให้ความรู้พัฒนาให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ภูมิใจในตัวเอง และการลดแรงจูงใจของข้าราชการในการรับสินบนหรือประพดมิชอบ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการใหม่ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิมๆ

3. องค์การทางศาสนา มีการปลูกฝังผ่านการให้ความรู้ผ่านหลักธรรมคำสอนศาสนาแก่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต สำหรับเรื่อง การปลูกฝังความสุจริตจะสอดแทรกอยู่ในคำสอน และหลักธรรมของแต่ละศาสนา ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนาถือว่าเป็นเรื่องที่พึงปฏิบัติตามกิจวัตรของพระสงฆ์ หรือนักบวชในการประกอบพิธีกรรมศาสนา และเผยแผ่ศาสนาแก่ศาสนิกชนได้ จึงต้องส่งเสริมบุคลากรในองค์การทางศาสนาให้มีความรู้และศักยภาพจึงจะสามารถเชื่อมโยงและเผยแพร่หลักธรรมและความรู้เรื่องความสุจริตไปยังบุคลากรในองค์การอื่นๆ ได้

4. องค์การทางการศึกษา การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเริ่มต้นได้จากการผลิตครูที่มีคุณธรรม โดยส่งเสริมความสุจริตทางวิชาการควบคู่การพัฒนาความรู้ เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ และฟินแลนด์ที่เริ่มต้นการส่งเสริมความสุจริตตั้งแต่ผลิตครู โดยมีความเข้มงวดทั้งทางวิชาการ และทางจริยธรรมคุณธรรม โดยมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นในการผลิตครู ทั้งในสาธารณรัฐสิงคโปร์ และฟินแลนด์มีสถาบันที่ผลิตครูโดยเฉพาะ มีเกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มงวด มีการปลูกฝังคุณธรรมระหว่างการศึกษาฝึกหัดครู ทางสถาบันจะเข้มงวดกับเรื่องความซื่อสัตย์ทางวิชาการ เช่น การเขียนเอกสารต่างๆ ต้องมีการอ้างอิงเสมอ เป็นต้น และการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงในการกระทำการทุจริตของครู โดยมีกลไกคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จากข้อมูลของ 2 ประเทศ แสดงให้เห็นว่า การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นกลไกที่เน้นการปฏิบัติมากกว่าการเขียนเป็นเพียงลายลักษณ์อักษร และการบูรณาการกับการศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู การฝึกอบรม และประเมินผลสอนโดยกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันผลิตครูเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความสุจริตผ่านการกำหนดนโยบาย มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่สอดแทรกเรื่องความสุจริตตั้งแต่ครูฝึกหัด และครูในสถาบันการศึกษา พัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างระบบคุณธรรม ไม่เพียงแต่กำหนดเป็นมาตรฐาน แต่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมของครู ทำให้ครูคุ้นเคยกับการสร้างคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดอายุการทำงาน ดังตัวอย่างขั้นตอนการพัฒนาครูมืออาชีพในสิงคโปร์ และฟินแลนด์มีการสอดแทรกจรรยาบรรณวิชาชีพในระหว่างการศึกษาครู การปฐมนิเทศ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. องค์การธุรกิจ องค์การธุรกิจของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีการส่งเสริมจริยธรรมธุรกิจและคุณธรรมในองค์การ โดยการจัดตั้งหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความรู้ การจัดทำเอกสารและจุลสารต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตในธุรกิจ และเป็นแหล่งข้อมูลการประกอบธุรกิจอย่างสุจริต และนำเสนอแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสุจริต และการสร้างความร่วมมือเพื่อการป้องกันและปราบปรามและส่งเสริมให้มีความร่วมมือใกล้ชิดกับภาคธุรกิจเอกชนประเภทต่างๆ และสร้างต้นแบบองค์การธุรกิจสุจริตเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจได้

6. **องค์การชุมชน** ในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงเน้นสร้างระบบการการตรวจสอบ ซึ่งเป็นการรวมตัวของกลุ่มอาสาสมัคร เพื่อป้องกันการทุจริต เช่น ชมรม ICAC Club ของสำนักงาน ICAC เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคประชาชน และการสร้างความร่วมมือผลักดันโครงการ การให้ความรู้ สร้างฐานสมาชิกผ่านชมรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมในการป้องกันการทุจริตในชุมชน ผ่านกิจกรรมหรือโครงการรณรงค์ เช่น การจัดทำเกี่ยวกับการก่อสร้างที่เคยมีการทุจริตให้แก่ประชาชน การเปิดเวทีเฝ้าระวังการทุจริตในสื่อ โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ และส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้เชิงรุก จัดสร้างละคร ซีรีส์หรือภาพยนตร์ในสื่อหลักที่เป็นที่นิยมของประชาชนให้มีเนื้อหาสอดแทรกการต่อต้านการทุจริต เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในสังคมเป็นต้น

7. **องค์การสื่อมวลชน** ลักษณะการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชนของสาธารณรัฐสิงคโปร์มีลักษณะเดียวกับของประเทศไทยที่มีประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ โดยมีคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เป็นองค์การอิสระทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และมีหน้าที่ส่งเสริมให้สื่อมวลชนรวมกลุ่ม เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดประมวลจริยธรรมสื่อ (Code of Ethics) เพื่อกำกับดูแลกันเอง และสภาวิชาชีพเป็นผู้กำกับดูแลสำหรับองค์การสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตโดยตรง คือ เครือข่ายสื่อมวลชนต่อต้านทุจริตแห่งชาติ (ส.ท.ช.) เป็นเครือข่ายภาคสื่อมวลชนที่การสร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งแต่ละองค์การทางสื่อมวลชนของประเทศไทยมีความพยายามสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณสื่อ และการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตกับองค์การ และใช้ประมวลจริยธรรมสื่อมวลชนเป็นแนวทางปฏิบัติที่วงการวิชาชีพสื่อแต่ละสาขาได้กำหนดขึ้น ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของประเทศไทย องค์การที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของสื่อ เช่น สภาวิชาชีพสามารถใช้ประมวลจริยธรรมสื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อ และกลไกสนับสนุน คือ คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและกำกับดูแล และองค์การสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตโดยตรง คือ เครือข่ายสื่อมวลชนต่อต้านทุจริตแห่งชาติ (ส.ท.ช.) เป็นเครือข่ายภาคสื่อมวลชนที่สร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต ดังนั้น เป็นกลไกที่ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตได้อีกทางหนึ่ง

6.3 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย

การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตกับองค์การทางสังคม 7 องค์การต้องปลูกฝังสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ ข้อมูลจากการศึกษา พบว่า

1. ครอบครัว

ครอบครัวมีแบบแผนวัฒนธรรมแบบสโมสร เพราะครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ดังนั้น รูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว คือ พ่อ แม่ผู้ปกครองต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัว สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกครอบครัว เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว และการอบรมสั่งสอน เช่น การพูดคุย การพูดคุยด้วยเหตุผล การสร้างความเข้าใจเรื่องความสุจริต และการปลูกฝังด้วยวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ

กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว คือ กลไกบุคคล ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นแบบอย่างที่ดีทำหน้าที่อบรม สั่งสอนสมาชิกครอบครัว เพราะหากพ่อแม่เป็นคนดี มีศีลธรรม ลูกจะซึมซับความดีที่เห็นในแต่ละวัน และไม่กล้าทำสิ่งไม่ดี และกลไกการผลักดัน คือ การทำข้อตกลงภายในครอบครัว เช่น การกำหนด

หน้าที่ในบ้าน การกล่าวชื่นชมเมื่อสมาชิกครอบครัวประพฤติสุจริต การทำข้อตกลงเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้คนเรียนรู้ด้วยตนเอง และควบคุมด้วยสภาพแวดล้อม กลไกนี้เป็นกลไกที่ใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยวิธีอบรมสั่งสอน เพราะทำให้เยาวชนมีแนวโน้มปฏิเสธมากกว่าจะเกิดสำนึกทางจริยธรรม

แนวทางการปลูกฝังความสุจริตในครอบครัว คือ การทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัว เช่น การพูดคุยเรื่องความสุจริต การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาหรือกิจกรรมต่างๆ ช่วยปลูกฝังได้ในทางอ้อม และสามารถสอดแทรกความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้ทางอ้อม ซึ่งช่วยในเกิดความรักและความอบอุ่นในครอบครัว เกิดการซึมซับ และเป็นเกราะป้องกันการทุจริตหรือเรียกว่ามีภูมิคุ้มกันภายในจากครอบครัวที่ดีมากกว่าการอบรมสั่งสอนโดยตรง รวมทั้งการให้รางวัล คำชมเชยกับสมาชิกครอบครัวที่ประพฤติสุจริต

2. องค์การทางการศึกษา

องค์การทางการศึกษามีแบบแผนวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท เพราะโรงเรียนในสังกัดของรัฐมีการดำเนินงานแบบระบบราชการ ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษา คือ การกำหนดนโยบาย การจัดโครงสร้างการบริหาร และระเบียบปฏิบัติด้านการประพฤติสุจริต และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบซื่อสัตย์สุจริตตามวิชาชีพ

กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย กลไกการควบคุมด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูกดดัน ส่งเสริมให้บุคลากรการศึกษาปฏิบัติ เช่น การเข้าสอน และเลิกสอนตามเวลา การไม่คัดลอกผลงานทางวิชาการ กลไกบริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องกำหนดโครงสร้างการบริหารปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เช่น การตั้งศูนย์การเรียนรู้ส่งเสริมคุณธรรม การตั้งฝ่ายการฝึกอบรม ฝ่ายนวัตกรรมคุณธรรม การแต่งตั้งครูประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความสุจริตอย่างเป็นกัลยาณมิตร และกลไกเครือข่ายด้วยการสร้างเครือข่ายการทำงานสุจริตอย่างมีส่วนร่วม เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายศาสนา

แนวทางการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการศึกษา คือ การบรรจุเรื่องความสุจริตในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติงานของบุคลากร แผนการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพเฉพาะบุคคล (Education Service Professional Development and Career Plan: EduPac) ช่วยให้ครูได้เห็นถึงแนวทางเติบโตในสายอาชีพ ดังนั้น ผู้นำ และผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์หรือ (Concept stimulant: C) เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของครูให้เกิดเจตคติความสุจริต ไม่คดโกง ปฏิเสธการยอมรับการทุจริตในทุกรูปแบบ และผู้นำต้องกำหนดแผนงาน/แผนการปฏิบัติคุณธรรมจะถ่ายทอดมาเป็นกิจกรรม/โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมทางพุทธศาสนา เป็นต้น การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ของบุคลากรให้เข้าใจความสุจริตอย่างต่อเนื่อง การใช้กิจกรรมการฝึกอบรมครุฑตลอดชีวิต (Activity: A) ในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตแก้ไขปัญหาจากการทุจริตต้องมีส่วนผลักดันให้เกิดโครงการ และกิจกรรมการปลูกฝังความสุจริตหรือ (Project: P) และต้องเป็นกิจกรรมที่วัดผลความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งส่งเสริมการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุจริตร่วมกับเครือข่าย

3. องค์การทางศาสนา

องค์การทางศาสนา เช่น วัด กรมการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มหาเถรสมาคม มหาวิทยาลัยสงฆ์มีแบบแผนทางวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยวัดกรมการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนา มหาเถรสมาคม มีแบบแผนวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท โดยวัดในพระพุทธศาสนามีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การปลูกฝังด้วยพระธรรมวินัย และหลักธรรมทางศาสนา เพื่อเป็นหลักปฏิบัติ

การพัฒนากาย (กายภาวิตา) การพัฒนาศีล (ศีลภาวิตา) และการพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวิตา) เจ้าอาวาสวัด เลขาณุกาวัด และคณะกรรมการวัดต้องประพฤติสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล กฎหมาย พระวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสมาชิกในวัด โดยกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในวัด ประกอบด้วย กลไกบุคคล คือ เจ้าอาวาสต้องปกครองคณะสงฆ์ตามพระธรรมวินัยและกฎหมาย กลไกการควบคุม คือ การรักษาและ บังคับใช้หลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด และกลไกการผลักดัน คือ การอบรมสั่งสอนธรรมะ การจัดการศึกษาด้านวิชาการ และพระปริยัติธรรมให้แก่พระสงฆ์ สามเณรภายใน วัด สำหรับแนวทางการปลูกฝังความสุจริต คือ การทำกิจกรรมทางศาสนาร่วมกันระหว่างเจ้าอาวาส และ พระลูกวัดอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวัตรเช้า-เย็น การลงพระปาฏิโมกข์ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ป้องกันการทุจริต การพัฒนาพระนักเทศน์

สำหรับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีแบบแผนวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน (The Existential Culture) มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการต้องเป็น แบบอย่างที่ดีกับสมาชิกในองค์กร กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกการควบคุมด้วยการใช้ หลักธรรมทางศาสนาอบรมสั่งสอน แนวทางการปลูกฝังความสุจริต คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุจริต อย่างต่อเนื่อง

4. องค์การชุมชน

องค์การชุมชนมีแบบแผนทางวัฒนธรรมแบบสโมสร เพราะองค์การชุมชนมีความเป็นระบอบราชการ น้อย ผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิก ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน คือ ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนประพฤติสุจริตเป็นแบบอย่างให้สมาชิกชุมชน การกระตุ้นให้สมาชิก ตระหนักถึงปัญหาการทุจริต และร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขผ่านเวทีประชาคม การใช้ทุนทางสังคม เช่น ภูมิปัญญา ประเพณี สอดแทรกความสุจริตกับวิถีชีวิตสมาชิกชุมชน เช่น นิทานพื้นถิ่น เพลงฉ่อย การสร้าง จิตสำนึกการทำดี ละชั่ว กลัวบาป

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน คือ กลไกบุคคลโดยผู้นำ และ คณะกรรมการชุมชนต้องได้รับการรับเลือกจากประชาชน มีหน้าที่การบริหารชุมชนด้วยหลักธรรมาภิบาล การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกชุมชน กลไกการควบคุม คือ การจัดทำธรรมนูญชุมชน เพื่อเป็นแนวทางการ ปฏิบัติร่วมกันในชุมชน

แนวทางการปลูกฝังความสุจริตในองค์การชุมชน คือ ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนต้องสื่อสาร กับสมาชิกชุมชนอย่างทั่วถึง การใช้หลักธรรมทางศาสนา ปลูกฝังจิตสำนึกการทำดี ละเว้นความชั่ว เกรงกลัว ต่อบาป เช่น หิริ-โอปปาติกะ สุจริตธรรม หลักธรรมาภิบาล การยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบในชุมชน การทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับสมาชิกชุมชน และเครือข่ายต่างๆ

5. องค์การธุรกิจ

การศึกษาการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ พบว่า องค์การธุรกิจมีแบบแผนทาง วัฒนธรรม 4 รูปแบบ อธิบายได้ ดังนี้

5.1 องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแบบสโมสร เป็นธุรกิจขนาดเล็กมีกฎและข้อปฏิบัติเพียง เล็กน้อย เช่น ธุรกิจครอบครัว มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การพูดคุยผ่านการประชุมภายใน หรือ สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ การใช้สื่อภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว โปสเตอร์ ให้สมาชิกองค์กรเข้าใจผลกระทบการ ทุจริตต่อองค์กรและตนเอง อีกทั้งผู้นำต้องมีความสุจริตเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกบุคคลโดยผู้นำต้องเป็นแบบอย่างความสุจริต การสร้าง ความสัมพันธ์ การสื่อสารกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การสื่อสาร

ในองค์การเกี่ยวกับประเด็นการทุจริต และผลที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ผ่านการทำงาน เช่น การไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้นำและพนักงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและความรักดีต่อองค์การ

5.2 องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท เป็นธุรกิจขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เช่น ห้างหุ้นส่วนจำกัด องค์การธุรกิจที่มีการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นมีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติงาน มาตรการคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรปฏิบัติ การกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน และการอบรมให้ความรู้ เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่เรื่องจริยธรรม และจรรยาบรรณ การอบรม Code of Conduct กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกบุคคลโดยผู้บริหาร ต้องประพฤติสุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใสให้บุคลากรเชื่อมั่น กลไกการตรวจสอบ คือ การสร้างระบบการป้องกันเชิงพฤติกรรมของบุคลากร (Behavior based anti-corruption: BAAC) เป็นเครื่องมือเฝ้าสังเกต และเก็บข้อมูลพฤติกรรมดี และพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริตภายในสถานที่ทำงาน กลไกการบริหาร คือ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) โดยคำนึงถึงผลงาน (Results) และพฤติกรรมความสุจริต (Integrity Behaviors) แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ ผู้บริหารองค์การกำหนดนโยบาย การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การติดต่อธุรกิจตามมาตรการและนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น และเข้าใจการประพฤติสุจริต การสื่อสารเรื่องความสุจริตในองค์การ และช่องทางแจ้งเหตุทุจริตให้สมาชิกองค์การได้รับทราบ เช่น ระบบ Intranet แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ การทำกิจกรรมให้ความรู้ และสร้างแรงจูงใจการประพฤติสุจริต เช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การอบรม การให้รางวัล การกล่าวชมเชย และการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากร

5.3 องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมเน้นงาน เป็นองค์การที่มุ่งเน้นการใช้ทักษะ และความเชี่ยวชาญของทีมงาน เพื่อแก้ไขปัญหา เช่น บริษัทที่ปรึกษา บริษัทโฆษณา มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุจริตในองค์การ การปลูกฝังความสุจริตตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร และการให้ความรู้เรื่องวัฒนธรรมสุจริต กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกบุคคลด้วยการแต่งตั้งคณะทำงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ กลไกการบริหาร คือ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์กรณีศึกษา การใช้ตัวอย่างการส่งเสริมความสุจริตในองค์การ การทำกิจกรรมที่เน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การทำ MOU กับบุคลากรเพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การให้ความรู้เรื่องความสุจริต และผลกระทบของการทุจริตในการปฏิบัติงานในรูปแบบที่สนุกสนานสร้างสรรค์ การสร้างการมีส่วนร่วมกับ ชุมชน โรงเรียน ศาสนา ภาครัฐ และภาคประชาสังคม เพื่อช่วยกันเกื้อหนุนการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีพลัง

5.4 องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมเน้นตัวตน เป็นองค์การที่เน้นอิสระในการทำงาน เป็นมืออาชีพ ยึดถือวิชาชีพ เช่น สำนักงานแพทย์ สถาปนิก สำนักงานกฎหมาย มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การปลูกฝังด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ การกำหนดนโยบายด้านความสุจริตในองค์การ กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ กลไกบุคคล คือ ผู้บริหารองค์การต้องกำหนดนโยบายความสุจริต กลไกการควบคุม คือ การกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การทำกิจกรรมในรูปแบบของโครงการฝึกอบรม การทำกิจกรรมลงมือปฏิบัติจริง และการสื่อสารที่แสดงเนื้อหาผลกระทบการทุจริตกับบุคคล

6. องค์การทางการเมืองการปกครอง

องค์การทางการเมืองการปกครองมีแบบแผนทางวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท เพราะเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง คือ ผู้นำองค์การทางการเมืองการปกครองต้องกำหนดนโยบาย การจัดทำยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อเป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงาน และประพัตินเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น การกำหนดนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การประกาศรับของขวัญ อีกทั้งการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการตลอดช่วงการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ หลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการให้ปฏิบัติงานได้อย่างสุจริต และการบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรมมาตราทางวินัยอย่างเคร่งครัด สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกบุคคลด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการปลูกฝังความสุจริตทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบาย การจัดทำยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับ การป้องกันการทุจริต และ การรับเรื่องร้องเรียน การประชาสัมพันธ์ และการรายงานผล

แนวการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง คือ การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างสำนึกต่อส่วนรวม และสร้างกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การทางการเมืองการปกครองร่วมกับภาคประชาชน การทำกิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบประพติสุจริต และประกาศคุณให้สมาชิกองค์การรับทราบอย่างทั่วถึง และการจัดทำสื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเรื่องความสุจริตในองค์การ และนำเสนอสู่ประชาชน เช่น คู่มือป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นต้น

7. องค์การสื่อมวลชน

องค์การสื่อมวลชนมีแบบแผนทางวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน เพราะความอิสระทางวิชาชีพ ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชน คือ การปลูกฝังด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ การกำหนดกฎระเบียบ บทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ การส่งเสริมให้สื่อมวลชนมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำองค์การต้องประพัตินเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด เช่น การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การประกาศรับของขวัญ สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชน คือ กลไกหน่วยงาน เช่น เครือข่ายสื่อมวลชน สมาคม และสภาสื่อมวลชนต้องกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ กำกับดูแลการนำเสนอข้อมูลขององค์การสื่อมวลชนต่างๆ

แนวทางการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชน คือการกำหนดนโยบายองค์การโปรงใส การประกาศเจตจำนงสุจริต การจัดกิจกรรมปลูกฝังความสุจริตอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้ปัญหาจากการทำข่าว การศึกษาปัญหาจริยธรรมสื่อ กฎหมายสื่อ และกระบวนการยุติธรรม การทำสื่อคุณธรรม

6.4 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรเป็นหน่วยงานหลักของประเทศไทยในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับทุกองค์การทางสังคมของประเทศไทย โดยเฉพาะภารกิจในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตกับองค์การทางสังคมต่างๆ สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องกำหนดนโยบายองค์การ ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และโครงการในเรื่องการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตโดยเฉพาะ เพื่อใช้เป็นกลไกการควบคุม และกลไกการบริหารตามที่ได้จากผลการศึกษา และสร้างความเป็นเอกภาพในภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช.

2) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรผลักดันกลไกบริหาร คือ การออกนโยบายระดับชาติและกฎหมาย เช่น มติคณะรัฐมนตรี กฎกระทรวงหรือข้อปฏิบัติต่างๆ เพื่อบังคับการแต่งตั้งคณะกรรมการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามกฎหมายให้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สำหรับบางองค์การ เช่น องค์การทางการเมืองการปกครองที่มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอยู่เดิม ให้บูรณาการงานปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อใช้กลไกหน่วยงานหรือบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างกลไกใหม่เท่าที่จำเป็น

3) จากข้อเสนอแนะข้อที่ 2 สำนักงาน ป.ป.ช. ควรจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมความสุจริต (กลไกบุคคล) สำหรับการดำเนินการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตตามองค์การทางสังคม โดยคณะทำงานควรประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ช. และผู้แทนจากองค์การทางสังคม โดยมีบทบาทหน้าที่ ได้แก่ (1) การกำกับ การวางแผนนโยบายและแผนปฏิบัติงานเพื่อการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ (กลไกการบริหาร) (2) การส่งเสริมการใช้ประมวลคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ธรรมนูญ ข้อกำหนดต่างๆ ที่ส่งเสริมความสุจริต (กลไกควบคุม) (3) การจัดทำบันทึกความร่วมมือส่งเสริมความสุจริตหรือแผนงานโครงการส่งเสริมความสุจริต (กลไกผลักดัน) และ (4) การจัดทำรายงานประเมินผลการดำเนินงานให้แก่สำนักงาน ป.ป.ช. (กลไกการตรวจสอบ)

4) การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในระยะเริ่มแรก สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการเชื่อมโยงนโยบายหรือยุทธศาสตร์กับองค์การที่มีภารกิจสอดคล้องกับการส่งเสริมคุณธรรม ความสุจริต ซึ่งสามารถศึกษาได้จากยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน และขยายการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตสู่องค์กรได้ในวงกว้างในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

สำนักงาน ป.ป.ช. ยังไม่มีข้อกำหนดบังคับให้องค์การทางสังคมต่างๆ ปฏิบัติตาม และไม่ได้อยู่ในผลการศึกษาครั้งนี้ งานวิจัยนี้จึงเน้นการให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติในลักษณะที่เป็นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสังคมต่างๆ ดังนี้

1) สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องเผยแพร่คู่มือการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตไปสู่องค์การทางสังคมตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อบูรณาการความร่วมมือ สร้างจิตสำนึกความสุจริตให้กับองค์การทางสังคม ใช้ช่องทางการจัดสัมมนา การอบรม การแจกเอกสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในหลักการและเหตุผล และการนำคู่มือไปปรับใช้ตามกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สมาชิกในองค์การยึดมั่นความสุจริต ปรับเปลี่ยนความคิดค่านิยม และเกิดพฤติกรรมสุจริต

2) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับองค์การทางสังคม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การที่เกี่ยวข้องหรือบุคคล เช่น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัวควรสร้างความร่วมมือกับองค์การที่มีบทบาทส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในครอบครัว องค์การสื่อมวลชนควรสร้างความร่วมมือกับองค์การสื่อมวลชนหลัก องค์การชุมชนควรสร้างความร่วมมือชุมชนคุณธรรม เป็นต้น

3) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางส่งเสริมความสุจริตโดยจัดกิจกรรมให้ความรู้หรือโครงการส่งเสริมความสุจริต เช่น การพัฒนาหลักสูตรครูสุจริตให้เป็นหลักสูตรมาตรฐานสำหรับการอบรมพัฒนาศักยภาพครู ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจะสอดคล้องกับโครงการโรงเรียนสุจริต การจัดโครงการค้นหาหลักธรรมคำสอนในองค์การทางศาสนาเรื่องความสุจริตจัดทำเป็นชุดความรู้สำหรับพระธรรมวิทยากร การจัดโครงการส่งเสริมธรรมบุญชุมชนสุจริต เป็นต้น

4) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางการสร้างความเข้าใจ โดยใช้การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่เอื้อให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว เช่น การจัดทำแหล่งข้อมูลอ้างอิงตามประเภทธุรกิจเช่นเดียวกับเขตปกครองพิเศษฮ่องกง การพัฒนาเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อกลางประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เป็นแนวทางให้กับองค์การธุรกิจต่างๆ และเสนอแนะแนวทางการตรวจสอบ และตัวอย่างองค์การธุรกิจที่ดีในการป้องกันการทุจริต หรือการจัดทำแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ Learning Hub หรือ Web-Based Training สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้เรื่องความสุจริตด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น

5) การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตควรเชื่อมโยงการดำเนินงานระหว่างองค์การ เพราะจากผลการศึกษาพบแนวทางสนับสนุนการดำเนินงานระหว่างองค์การคือ การสร้างความร่วมมือการดำเนินงาน เช่น การใช้กิจกรรมระหว่างครอบครัว องค์การชุมชน และองค์การศาสนา การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมเชิงวัฒนธรรม กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น อีกทั้งแนวทางนี้สามารถเชื่อมโยงกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต

6) ผลจากการศึกษาพบว่า กลไกบุคคลมีบทบาทสำคัญในทุกองค์การทางสังคม ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและความสุจริตจึงควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้ผู้นำองค์การเป็นตัวอย่างการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในทุกองค์การทางสังคม ให้กับผู้นำองค์การให้เกิดความตระหนักและยึดมั่นในความสุจริต

7) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรเสริมแรงจูงใจให้กับองค์การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ เช่น การมอบรางวัลประจำปี การประกาศยกย่ององค์การ การชื่นชมการดำเนินงานองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ เป็นต้น

8) เมื่อดำเนินการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่างๆ ได้ระยะหนึ่งแล้ว สำนักงาน ป.ป.ช.และคณะทำงานปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตควรแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในเรื่องการส่งเสริมความสุจริตระหว่างองค์การ เช่น การประชุมทางวิชาการ การดำเนินผลงานประจำปี การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ร่วมกันระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. คณะทำงานปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต และตัวแทนจากองค์การทางสังคมต่างๆ เป็นต้น เพื่อแลกเปลี่ยนผลความสำเร็จ ปัญหาหรืออุปสรรค เรียนรู้ ปรับเปลี่ยนรูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นได้และสอดคล้องกับคุณลักษณะขององค์การ

Executive Summary

Transparency (Transparency International-TI) reports that Thailand is ranked no. 99th of Corruption Perceptions Index (CPI) in the world with 36 points. It is a result of bribery, weakness of corruption investigation organizations, complicated corruption such as policy corruption, the state inspection system, conflict of interest from politicians and relatives' business group (Office of the National Anti-Corruption Commission, 2017). The data shows that the prevention and suppression of corruption in Thailand have been not effective. The government had established the National Anti-Corruption Strategy Phase 2 (2013-2017) with the goals of creating attitude and integrity value to the people, and networks by learning, training, and using religious mechanisms. Later, the National Anti-Corruption Strategy Phase 3 (2017-2021) has set the goal of integrating Thai society in all sectors against corruption; these include family institutions, educational institutions, professional institutions, religious institutions, media institutions to increase the Thailand's Corruption Perceptions Index. The goal also relates to methods of the National Reform Council that requiring social organizations, namely, families, educational organizations, religious organizations, community organizations, business organizations, media organizations, and political and governing organizations cooperate to create values of integrity and separation of individual benefits from public interest.

Therefore, cultivating attitude and integrity culture in this study linked to the creation of organizational culture in various social organizations, because the organization is a type of society with culture as the basis for living (Parsons, 1951) and social control which is a result of the person interacting with different types of people, starting from family, community, school, religion, and other social organizations resulting in learning, values, beliefs.

Organizational culture is a concept explaining beliefs and values within an organization which determines the behavior of members of the organization (Deal and Kennedy, 1982; Kotter and Heskett, 1992; Klein, 1996). Therefore, cultivating integrity values in social organizations can apply organizational culture concepts because it's a pattern for people to adhere (Barney, 1986; Peters and Waterman, 1984). Organizational culture can be transferred to individuals through socialization such as interaction with groups of people from families, communities, schools, religions, other social organizations and social control. The concept of organizational culture is a pattern of creating integrity culture for social organizations and instilling values of integrity to people such as the creation of a culture organization in the prevention of corruption in the United States and the United Kingdom adopting the organizational culture as a mechanism for preventing corruption, creating attitudes and behaviors of people. For example, the U.S. financial organizations have focused on the organizational culture of ethical conduct by establishing rules and ethics in order to prevent corruption, such as showing account of property of officials, showing

intention to deny their participation in bribery, reporting, traceability systems, vowing, training, praising the good people and campaigning for change the personnel attitude to be honest with their duties (Filab and Bulgarella, 2018), etc.

The study of models, mechanisms, methods of cultivating attitude and integrity cultures for the prevention and suppression of corruption was funded for research promotion in the project of synthesis models, mechanisms, methods in cultivating attitude and integrity cultures for the prevention and suppression of corruption from the office of the National Anti-Corruption Commission for the year 2019. It aimed to synthesize cultivating attitude and integrity cultures with the concept of organizational culture and social organizations in order to be used in cultivating awareness, integrity thinking that is appropriate for the social organizations in Thailand and drive Thailand to receive higher assessment of the Corruption Picture Index (CPI) by more than 50 percent.

4. Research Objectives

1. To study the development of models, mechanisms, and methods of cultivating attitude and integrity culture for prevention and suppression of corruption in Thailand, both by direct and indirect approaches
2. To analyze case studies for models, mechanisms, and methods of cultivating attitude and integrity culture in 3 countries, Hong Kong Special Administrative Region, Republic of Singapore, Republic of Finland
3. To analyze and synthesize models, mechanisms, and methods of cultivating attitude and integrity culture for Thai society
4. To offer recommendations to the Office of The National Anti - Corruption Commission for integrity thinking, conscious, and integrity culture that are appropriate to the context of Thai society in the prevention and suppression of corruption

5. Research Methodology

The research aimed to explain the models, mechanisms, and methods of cultivating attitude and integrity culture for prevention and suppression of corruption with the concept of organizational cultural with 7 social organizations: family, educational organizations, religious organizations, community organizations, business organizations, media organizations, and political and governing organizations as follows:

1. Document research from a literature review is related to organizational culture, cultural patterns, applying cultural patterns to organizations, cultivation of attitudes and integrity culture in organizations. There also used a comprehensive literature review from the English information database, including Emerald Insight, Science Direct, and Scopus by using the following keywords: organization culture, cultivation integrity, cultivating an attitude, Integrity, corruption, moral (family, school, religion, community, media,

organization). The Thai information database included ThaiLIS Digital Collection (TDC), ThaiJo, by using the following keywords, organizational culture, cultivation of integrity, cultivation of attitude, integrity and integrity in the family, school, religion, community, media organizations. There received 36,957 related articles and then there were selected based on the objectives and the scope of the research. There were totally 41 articles. In addition, the research team reviewed literature that was not in the information database, there found 267 documents to analyze models, mechanisms, methods in cultivating attitudes and integrity cultures of social organizations.

2. For focus group, the research team selected the participants from the social organizations in the National Moral Promotion Master Plan No. 1 (2016-2021), a total of 73 organizations (National Moral Promotion Commission, 2017). These 15 organizations have strategies to prevent and suppress corruption and then were invited to be representatives to join the focus group on September 20th, 2019 at 13.00-16.00 at the Sompop Hotrakit Meeting Room, Dhurakij Pundit University. There were 32 participants and 2 monks covering 7 social organizations. The received data were analyzed with the data from document research to find out models, mechanisms, methods of cultivating attitude and integrity culture of social organizations and to create guidelines for interviewing with key informants.

3. For interviews with key informants, there included families and community organization that conducted an interview with Mr. Somwang Phasukjai, Headman of Charoen Suk Village, Chaloem Phrakiat District, Buriram Province (Strong communities in accordance with Buriram Peace Policy). The educational organization conducted interviews with Mr. Prakasit Liamsuwan, a teacher at Bang Mun Nak Phoomwitthayakhom School. (Moral Model School of Thailand) and Sergeant Major Kiangkrai Saimongkol, Head of the Parents Association, Bang Mun Nak Phoomwitthayakhom School. The religious organization conducted an interview with Prof. Dr. Bunthan Dokthaisong, a professor at Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (The organization participates in the Anti-Corruption Project in accordance with the Buddhism of the NACC.). The business organization conducted an interview with Charoon Sirisorn, Executive Director of Riki Garment Co., Ltd. (Model of Happy Workplace), the media organization conducted an interview with Mr. Ekachai Lueangsa-ard, President of the Anti-Corruption Journalists Association (Thailand) (The organization conducted anti-corruption activities with 5 universities). And the political and governing organization conducted an interview the director of the Office of Promotion and Integration of Anti-Corruption Participation, the Office of the National Anti-Corruption Commission (STRONG Project).

Data analysis from document research, the research team made symbols showing the source of the document and sorted out the most common issues to find models, mechanisms, and methods in cultivating integrity culture in 7 social organizations. Data analysis from focus group and interviews, the content analysis method was used to interpret

and explain models, mechanisms, methods in cultivating integrity culture in the 7 social organizations. After that, the research team used the methodological triangulation for data collection from document research, focus group and interviews to synthesize attitude cultivation and integrity culture for protect and suppress corruption in Thailand.

6. Results and recommendations

6.1 A summary of the results of the development of models, mechanisms and methods in cultivating attitudes and integrity cultures affecting Thailand's anti-corruption prevention and suppression. The data were analyzed the development of integrity from government policy statements from 1997 to 2019. The results of the study during 1997-2007 showed that the important development of the cultivation of integrity was to strengthen participation with the public sectors, academic organizations, media organizations, professional organizations, private organizations, public benefit organizations, and various networks together to create integrity, detect corruption, to establish anti-corruption organizations such as the national prevention and suppression of corruption commission. There focused on raising awareness of integrity for the people, promoting awareness of anti-corruption for civil servants, building morale for civil servants by adhering to the principles of morality, and legislating the Official Information Act, 2540 B.E.

Then, the cultivation of integrity from 2008-2019 had been continually developed the public administration system based on the principles of good governance. There used legal measures, created participation with all sectors in prevention, watched out corruption, determined measures to prevent intervention from politicians, cultivated integrity values, ethics and consciousness with government officials, created awareness among the people to adhere to integrity, righteousness, legality, used modern technology, and developed innovations in preventing corruption.

6.2 A summary of the results of case studies on models, mechanisms, and methods in cultivating attitudes and integrity culture that are the basis of attitudes and integrity cultures in three countries: Hong Kong Special Administrative Region, Republic of Singapore, Republic of Finland found that

1. For organizations directly related to the prevention and suppression of corruption, the results showed that Hong Kong Special Administrative Region and Republic of Singapore have similar models of cultivating integrity, there are legal enforcement for prevention and suppression corruption, clear structure definition, effective internal managing system, high standard selection criteria by selecting talented and virtuous people to work causing personnel to be honest in their duties. The mechanisms are committee and sub-departments according to this type of organization that encourages staffs to be ethical and integrity; they always obey the law, adhere to strict operating principles without fear or prejudice, and they have responsibility for actions and being professional excellence.

For organizations related to the prevention of corruption in Thailand, cultivating attitude and integrity culture is similar to both countries (Hong Kong Special Administrative Region and Republic of Singapore), that is, law enforcement and clear penalties such as the Act on Prevention and Suppression of Corruption, etc.

2. For political and governing organizations, cultivation of attitudes and integrity culture in the Republic of Finland and Singapore require government officials to have regular training for raising awareness and being aware all the time. The training contents focus on the damage caused by corruption, and methods to avoid getting involved in various types of offenses by using civil servant's ethics. In addition, there are several codes of ethics and discipline for government officials to prevent corruption, such as government operations manuals, code of ethics for ministers, etc. Therefore, cultivating attitudes and integrity cultures in Thailand's political and governing organizations must enforce laws that promote integrity to control government officials' behavior and revise the law focusing on prevention rather than suppression. There is an inspection of power beams between various departments of central organizations and local organizations. The government officials generally are educated and developed their knowledge, so they are proud of themselves and deny bribes or misconduct, they also are trained to prevent new government officials from being absorbed in old cultures.

3. Religious organizations are cultivated through the principles of religious, teachings to personnel understanding of the anti-corruption concerns. The cultivation of integrity is in the teachings and principles of each religion. Therefore, cultivating attitudes and integrity cultures in religious organizations is considered to be a matter of adhering to the routine of monks or in performing religious rituals. They can spread the religion to the religion follower, therefore personnel in religious organizations should have integrity knowledge and potential to connect and disseminate principles about integrity in other organizations.

4. Educational organizations, cultivation of attitudes and integrity cultures begins with the production of virtuous teachers by promoting academic integrity along with the development of knowledge such as in the Republic of Singapore and Finland. There start from promoting integrity in teacher production stage which is strict in academic, ethic and moral. Both the Republic of Singapore and Finland established teacher production institutes that produce teachers with strict selection criteria of morality. Teachers are cultivated during training such as they must always have references in writing documents, etc. There are effective educational administrations to reduce corruption. The mechanism is the National Education Commission, and the results also showed that the professional ethics is a mechanism that emphasizes practice rather than written ethics. There integrate integrity with the education of student teachers, training and evaluation by the Ministry of Education. The teacher production institute is an important mechanism to promote integrity through policy formulation, professional standards and ethics that include integrity from the trainee

teacher. They are continually educated and built moral system. There are not only standardized, but linked to the teachers' operations and activities, so teachers are familiar with the moral building and professional ethics throughout the working period. As examples, the professional teacher development process in Singapore and Finland are interspersed with professional standard and ethics during teacher education, orientation, and continuous professional development.

5. Business Organizations in the Hong Kong Special Administrative Region promote business ethics and morals by establishing an organization with a duty to promote and support the creation of integrity, awareness, preparation of documents and pamphlets in preventing corruption in the business. There are sources of integrity information of business operations and present methods for the development of human potential to be honest. There also create cooperation for prevention and suppression of corruption, and promoting close cooperation with various types of private businesses and create prototypes of integrity business organization as learning sources for business entrepreneurs.

6. Community organizations in the Hong Kong Special Administrative Region emphasize building an audit system that is a group of volunteers to prevent corruption, such as the ICAC Club of the ICAC office supporting the work of the public sectors and creating cooperation to push the integrity project. There build member base through the club to promote participation preventing corruption in community. There are activities or campaign projects, such as tours of corruption in the construction, opening the watchdog events, especially online media, promoting proactive education, creating dramas, series or movies in the main media that are popular with the public for anti-corruption contents in order to cultivating integrity values in society, etc.

7. Media organizations, cultivation of integrity of the Republic of Singapore is as same as that of Thailand with professional media ethics by National Broadcasting and Telecommunication Commission (NBTC). There is an independent organization and responsible for overseeing and promoting ethical standards and code of ethics in each other media organizations. Also, the Professional Council is responsibility for overseeing media organization. The organization that is directly involved in the prevention of corruption is the National Anti-Corruption Media Network, there aims to promote integrity. Each media organizations in Thailand has attempted to establish standard media ethics and the created memorandum of cooperation in preventing and suppressing corruption with organizations. There use the code of media ethics as a guideline in each media branch. Therefore, cultivating attitude and integrity culture, organizations that oversee media operations, such as the media professional council can use the code of media ethics as a guideline for media workers. The supporting mechanisms are National Broadcasting and Telecommunication Commission (NBTC) that establishes ethical standards and regulates, and the National Anti-

Corruption Media Network that is directly involved in the prevention of corruption. These are mechanisms to promote code of ethics and prevent corruption.

6.3 The results of analysis and synthesis of models, mechanisms and methods in cultivating attitudes and integrity cultures in Thai society.

The cultivating integrity culture with 7 social organizations must be cultivated in accordance with the organizational culture. The study found as follows:

1. Family

The family has a club culture because the family is a small social unit having a close relationship. The models in cultivating integrity culture are that the parents must be a good model for family members, and good interaction between family members to build trust, love, and warmth in the family. Parents teach such as, talking, reasoning, creating an understanding of integrity and cultivate with various cultures and traditions.

The mechanisms in cultivating integrity culture in the family consist of human mechanism that parents are good role models, do training because if a parent is good, moral, child will absorb the goodness they see each day, and driving mechanism that is family arrangements, such as assigning duties, praising, making an agreement. These support environment for family members to learn on themselves. These mechanisms are strategies to avoid the cultivation of morals and ethics by direct instruction because it makes child more likely to reject it than to have ethical conscience.

The methods in cultivating integrity culture in family is to join family activities, such as discussing integrity within family, participating in religious activities or activities that helps to cultivate indirectly and integrate knowledge of morality and ethics. The activities help to create love and warmth in the family. It can be a shield against corruption, also known as having internal immunity from good family; it is more effective than direct teaching. There also include awards, compliments to family members who act in good faith.

2. Educational organizations

Educational organizations have role culture because of schools in this study are under the bureaucratic system. The models in cultivating integrity culture are formulating policy formulation, management structure, good behavior practices, and compliance with the professional ethics for teachers to perform their duties with responsibility and integrity.

Mechanisms in cultivating integrity culture in educational organizations include: the controlling mechanism by professional code of conduct and practical education such as attending teaching on time, and the managing mechanism by the school director establishing a structure to cultivate integrity, such as a learning center to promote integrity, a training department, moral innovation department, appointing teachers to friendly evaluate their performance of integrity.

The methods in cultivating integrity culture in educational organizations include creating a school integrity development plan, annual action plan, personnel action plan and Education Service Professional Development and Career Plan (EduPac), these help teachers see their career paths. Therefore, school leaders and administrators must have a vision or concept stimulant (C) to stimulate teachers' consciousness to attitudes and integrity to reject all forms of corruption. The school leaders also must establish working plan or moral action plan, these will be broadcasted as activities or projects organized by the school, such as the activity to cultivate moral and ethical awareness, Buddhist activities, etc. There also have training courses to continuously develop personnel knowledge of integrity, and use activities for life-long teacher training (Activity: A) in cultivating integrity culture and resolving corruption problems. There must contribute to the cultivating integrity projects (Project: P) and activity that can measure concrete success, including promoting integrity activities with the network.

3. Religious organizations

Religious organizations such as temples, the Department of Religious Affairs, the National Office of Buddhism, Sangha Supreme Council, and Buddhist University have different organizational culture patterns. In which the temples, the Department of Religious Affairs, the National Office of Buddhism, Sangha Supreme Council have role culture. There are models in cultivating integrity culture, namely, the dharma discipline and religious principles as the practice guideline, the development of the body (Guypavita), the development of the precepts (Silapavita) and the development of intelligence (Panyapavita). The abbot, secretary, and temple committee must act in good faith; perform duties in accordance with the principles of good governance, law, Buddhist discipline. The mechanism in cultivating integrity culture in the temple consists of human mechanism that is the abbot to rule the sangha according to the Buddhist discipline and law. The controlling mechanism is the maintenance and enforcement of the dharma discipline, Sangha Act, Sangha Supreme Council's rules. The driving mechanism is the teaching dharma, academic study and the Buddhist Scriptures for the monks and novices. For the methods in cultivating integrity culture is to do religious activities together between the abbot and monks continuously such as morning-evening chant, enchanting Patimokkha, training about anti-corruption laws, developing preacher monk.

For Mahachulalongkornrajavidyalaya University having existential culture, the model in cultivating integrity culture is the board administrators that must be good role models with members of the organization. The mechanism is the controlling mechanism by using religious principles. The method is to continually organize activities to promote integrity.

4. Community organizations

Community organizations have club culture because there are less bureaucratic system, community leaders are respected by members. Therefore the models in cultivating integrity culture are that community leaders and committees act in good faith as examples for community members, also encourage the members to become aware of the problem of corruption, and together find solutions through the community forum. There can use their social capital, such as wisdom and traditions, and integrate integrity with the ways of life of community members, such as folk tales, song Choi for raising awareness in doing good, not doing bad, and being afraid of sin.

The mechanisms in cultivating integrity culture include the human mechanism by leaders and the community committee, they must be chosen by community members and are responsible for managing the community with good governance principles, create engagement with community members, and the controlling mechanism by the preparation of community constitution to be a common practice guideline in the community.

The methods in cultivating integrity culture are that community leaders and committees must communicate with community members thoroughly, use religious principles to cultivate awareness of doing good, not doing bad, and being afraid of sin, such as Hiri-ottappa (moral shame and dread), Sucarita Dharma (honest), Gharavasa Dhamma (virtues for a good household life), praise the role model in the community, and cooperatively work with community members and various networks.

5. Business organizations

The study for cultivating integrity culture in business organizations found that there have 4 organizational cultural patterns as explained below.

5.1 Business organizations with club culture are small businesses with a few rules and regulations, such as a family business. The models in cultivating integrity culture are through internal meetings, regularly using slide media, animation poster for members of the organization to understand the impact of corruption on their organization. In addition, leaders must be honest and be good role models, perform duties in integrity, transparent manner. The mechanism in cultivating integrity culture is human mechanism, in which the leader must be an example of integrity, relationship building, and continuous communication with employees. The methods in cultivating integrity culture are to communicate in the organization about corruption issues and the effect on the organization, to cultivate integrity through routine work, such as not doing any harm to the group, being shame and fear of wrongdoing, and to joint activities between leaders and employees to build unity and organizational loyalty.

5.2 Business organizations with role culture are medium and large organizations such as limited partnership or Japanese management style. The models in cultivating integrity culture are the policy formulation, action plan, moral measures, ethics and code of conduct for personnel, establishing clear penalties and training such as new employee's orientation on ethics and code of conduct. The mechanism in cultivating integrity culture is human mechanism by which executives must behave in good faith to be transparent. The monitoring mechanism is to create a Behavioral-Based Anti-Corruption system (BAAC) as a tool to monitor and collect information about good behavior and risky corrupt behaviors. The managing mechanism is the Performance Management System (PMS) with the consideration of results and integrity behaviors. The methods in cultivating integrity culture are the policy executive of the organization, declaration of intent against corruption, business dealings in accordance with anti-corruption measures and policies, communication about integrity in the organization and report fraud to members of the organization, such as the intranet system, public relations signs, and educational activities. These include motivation for good behavior, such as orientation for new employees, training, rewards, compliments and the preparation of the operational standard manual as a guideline for employees.

5.3 Business organizations with task culture focus on using the skills and expertise of the team to solve problems, such as consulting firms, advertising companies. The models in cultivating integrity culture are to formulate policies to promote integrity in the organization, to cultivate integrity based on personnel's specific expertise, and to educate the culture of integrity. The mechanisms in cultivating integrity culture are human mechanism by appointing a working group to cultivate integrity in the organization; the managing mechanism by developing a human resource management system for developing potential personnel such as workshops, case study analysis, the use of examples of the promotion of integrity in the organization, doing activities focusing on the use of creativity.

5.4 Business organizations with existential culture are independent organizations that focus on professional work, such as professional doctors, architects, law firms, private universities, etc. The models in cultivating integrity culture are professional ethics, and policy formulation of integrity. The mechanisms are human mechanism by establishing policy of integrity, and the controlling mechanism by the supervision of the operation according to the professional ethics. The methods are to do activities in the form of training programs, the activity real action, and the communication that shows the content of the impact of corruption.

6. Political and governing organizations

Political and governing organizations have role cultural because it have bureaucratic structures, complying with regulations. Therefore, the models in cultivating integrity culture is that the leader must establish policies, strategy making, and plans for cultivating integrity culture as a framework for the operation. The leader behave as good models by strictly following laws, such as determining anti-corruption policies, declaration of intent against corruption, announcement of accepting gifts. In addition, there crate training courses for civil servant development throughout the operational period, such as the new civil servant orientation course, enhancing the capability of civil servants course, law enforcement, code of ethics, strict disciplinary measures. The mechanism in cultivating integrity culture is human mechanism by the establishment of integrity committee to drive integrity policy, preparation of strategies, and planning related to prevention of corruption and complaint reception, public relations and reporting.

The methods in cultivating integrity culture are to engage with the people and network parties creating a sense of public awareness, and to create a mechanism to monitor the performance of the organizations together with the public sector. There also include praising good models activity, declaring to the member of the organization thoroughly, disseminating information about integrity, and presenting to the public such as anti-corruption and conflict benefits booklet, risk assessment guidelines, etc.

7. Media Organizations

The media organizations have existential culture because of professional independence; therefore models in cultivating integrity culture are professional ethics, and regulation written penalties as guidelines promoting the media awareness of social responsibility. The organizational leaders must behave as good examples for members of the organization, and must strictly comply with legal and organization's regulations such as declaring intentions against corruption, regulations of accepting gifts. For the mechanism of cultivation of integrity culture, there is organizational mechanism, such as media networks, associations, and media councils must set policies, guidelines, governance, and presentation of information in various media organizations.

Methods in cultivating integrity is to set up transparent organizational policy, the announcement of integrity, continuous integrity cultivation activities such as learning about news problems, studying media ethics issues, media law and justice, moral media.

6.4 Recommendations

1. Policy Recommendations

1) The Office of the National Anti-Corruption Commission (NACC) should be the main organization in Thailand on corruption prevention and suppression with all social organizations of Thailand. In particular, the mission of cultivating integrity culture with various social organizations, the NACC should particularly establish organizational policies, strategies, action plans, and projects on cultivating integrity as a controlling mechanism and administrative mechanisms and create unity in the anti-corruption mission of the NACC.

2) The NACC should push for the administrative mechanisms, namely the issuance of national policies and laws, such as the cabinet resolution, ministerial regulations or regulations to support the establishment of a working group for cultivating integrity culture in order to create efficiency and cover the central, regional and local organizations. For some organizations, such as political and governing organizations that already have anti-corruption operation centers and working groups to prevent and suppress corruption, so there could integrate integrity culture mission with to be more effective and build new mechanisms as needed.

3) From the recommendation no. 2, the NACC should establish a working group to promote integrity (human mechanism) for implementing the cultivation of integrity culture in social organizations. The working group should consist of the NACC personnel and representatives from social organizations that have the roles and duties as follows: (1) Supervision, policy making, and action plans for cultivating integrity culture in the organization (administrative mechanism), (2) Promotion of morals and ethics, professional ethics, constitutional provisions (controlling mechanism), (3) Preparation of a memorandum of cooperation for integrity or projects to promote integrity (pushing mechanism), and (4) Preparation of the performance assessment reporting to the NACC (inspection mechanism).

4) Cultivating integrity culture at the initial stage, the NACC should use methods to support operations by linking policies or strategies with organizations missions consistent with the promotion of morality and integrity, which can find out from the National Anti-Corruption Strategy Phase 3 (2017-2021), the National Moral Promotion Plan No. 1 (2016-2021) and the organizational action plans to promote the morality. Then, there can expand the cultivation of integrity culture to a broader organization at the central, regional and local organizations.

2. Recommendations for implementation

The NACC does not yet have laws enforcing social organizations to comply with and this issue is not included in this study. This research therefore emphasizes giving practical advice in a manner that cultivates attitudes and integrity cultures in various social organizations as follows:

1) The NACC should publish the manual for cultivating integrity culture to social organizations according to the National Anti-Corruption Strategy Phase 3 (2017 - 2021) in order to integrate cooperation, and raise awareness of integrity. There can conduct seminars, training, and document distribution to create understanding of principles and reasons, and can imply the cultivating integrity culture manual according to the target organizations for members to adhere to integrity, change ideas, values and have integrity behavior.

2) The NACC should use methods for supporting operations by making a memorandum of agreement with social organizations, establishing a network of cooperation with relevant organizations or individuals. For example, cultivating attitudes and integrity cultures in the family should be established with organizations that play a role in promoting family morality and ethics, media organizations should cooperate with the major media organizations, and community organizations should create cooperation with moral communities, etc.

3) The NACC should use methods for promoting integrity by organizing knowledge activities or promoting integrity programs, such as the development of a curriculum for teachers as standard courses. The program will be in accordance with the integrity school. It can organize the dharma doctrine project in the religious organizations on integrity that have been made into a set of knowledge for the dharma lecturer, and a project to promote the community integrity constitution, etc.

4) The NACC should use methods for creating understanding by using internal and external communication, and using media technology that facilitates quick and easy access. In Hong Kong Special Administrative Region, there created reference sources based on business type, developed a website for media relations to provide guidance for various business organizations, recommended the audit guidance and examples of good sample business organizations in preventing corruption, or created online learning resources through the Learning Hub Website or Web-Based Training for civil servants and officials to learn about integrity by themselves online.

5) Cultivating integrity culture should link the operations between organizations. According to the results, it found that supporting methods is to create cooperative operations, such as activities between families, community organizations and religious organizations, attending religious ceremonies, cultural activities, volunteer activities, etc. In addition, this method can be linked to the National Moral Promotion Plan No. 1 (2016-2021) and the National Anti-Corruption Strategy Phase 3 (2017 - 2021) to encourage all sectors to integrate cooperation to prevent and suppress corruption.

6) The results of the study found that human mechanism plays an important role in every social organizations. Therefore, cultivating attitude and integrity culture should begin by encouraging leaders to be an example of cultivating integrity culture, and they should realize and uphold the integrity in organizations.

7) The NACC should encourage incentives to cultivate integrity in the organization, such as annual awards, organization praise, and appreciation of the organization operations that have changed and created concrete integrity culture.

8) When cultivating attitudes and integrity culture in various organizations after a period of time, the NACC and the working group should exchange knowledge on promoting integrity between organizations, such as academic conferences, annual performance, organizing knowledge development activities among the NACC, the working group, and representatives from various social organizations in cultivating integrity culture. For example, there are exchanging results, problems or obstacles, learning to change models, mechanisms and methods to cultivate integrity cultures for achievement and to consistent with the characteristics of the organization.