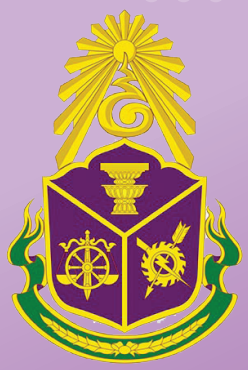


ทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

โครงการวิจัย การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝัง เจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

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

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
เมษายน 2563

ทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

โครงการวิจัย การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

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

โดย

ผศ.ดร.ธิฏิรัตน์ พิมลศรี
รศ.ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี
นิติพล ธาระรูป
ณัฐวดี ลิ้มเลิศเจริญวนิช
ธนันต์ ไพรเกษตร

เมษายน 2563

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

ผลงานวิจัย โดย

ผศ.ดร.ธิฏิรัตน์	พิมลศรี	หัวหน้าโครงการ
รศ.ดร.ศิรภัสสรศ์	วงศ์ทองดี	ที่ปรึกษา
นิติพล	ธาระรูป	ผู้วิจัย
ณัฐวดี	ลิ้มเลิศเจริญวนิช	ผู้วิจัย
ธนันต์	ไพรเกษตร	ผู้ช่วยวิจัย

นำเสนอต่อ

สำนักงาน ป.ป.ช.
361 ถนนนนทบุรี – สนามบินน้ำ ตำบลท่าทราย
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 1100

กิตติกรรมประกาศ
(Acknowledgement)

โครงการวิจัยการสังเคราะห์รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นงานวิจัยที่อธิบายรูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตตามแบบแผนทางวัฒนธรรมกับองค์การทางสังคม 7 องค์การ ได้แก่ ครอบครัว องค์การทางการศึกษา องค์การทางศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การทางการเมืองการปกครอง และองค์การสื่อมวลชน รวมทั้งศึกษาพัฒนาการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตของประเทศไทย และศึกษาการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตของต่างประเทศ ได้แก่ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์ โดยผลงานวิจัยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมสุจริตด้วยการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตกับองค์การทางสังคม และทำให้ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) สูงกว่าร้อยละ 50 ตามเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยของสำนักงาน ป.ป.ช. ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้มีความชัดเจนตามหลักวิชาการ ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ นายเสรี ศรีหะไตร อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ นายสมหวัง ผาสุกใจ ผู้ใหญ่บ้านเจริญสุข จังหวัดบุรีรัมย์ นายประกาศิต เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม และ จ.ส.ต.เกรียงไกร สายมงคล นายกสมาคมผู้ปกครองโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นายจรูญ ศิริสรณ์ กรรมการบริหาร บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด และนายกสมาคมนักสร้างสุขภาวะองค์กร นายเอกชัย เหลืองสอาด นายกสมาคมสมาคมผู้สื่อข่าวต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) นายยงจิรายุ อุปเสน ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) รวมทั้งผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่มที่ได้ให้ข้อมูลเชิงลึกและได้แลกเปลี่ยนมุมมองการปลูกฝังความสุจริตในมิติต่างๆ ทางสังคม และผู้เข้าร่วมการรับฟังความคิดเห็นที่ได้ช่วยเติมเต็มผลการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะงานวิจัย เช่น พ.อ.พัชร์ชศักดิ์ ปฏิรูปานนท์ ดร.พีรพล ไตรทศาวิทย์ นางขวัญใจ ดร.ดิเรก ถึงฝั่ง กลิ่นขจาย นายศักรินทร์ นิลรัตน์ นางรุจิรัตน์ หาญวีระกุลนันท์ นายโกสิทธิ์ เฟื่องสวัสดิ์ รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างยิ่งและทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้คณะผู้วิจัยปรารถนาเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัย และคู่มือการปลูกฝังความสุจริตสามารถสร้างรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับเครือข่ายองค์การทางสังคม เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมสุจริตที่ไม่ทนต่อการทุจริต

คณะผู้วิจัย

เมษายน 2563

บทคัดย่อ

ส่วนที่ 1 **รายละเอียดเกี่ยวกับโครงการ**

ชื่อโครงการ การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

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

ชื่อผู้วิจัย ผศ.ดร.ธิฏิรัตน์ พิมลศรี
ผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
หมายเลขโทรศัพท์ 097-936-1946
รศ.ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
หมายเลขโทรศัพท์ 081-867-8940
นิติพล ธาระรูป
อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
หมายเลขโทรศัพท์ 084-646-2649
ณัฐวดี ลิ้มเลิศเจริญวนิช
นักวิจัยอิสระ
หมายเลขโทรศัพท์ 085-911-5680
ธนันต์ ไพรเกษตร
สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
หมายเลขโทรศัพท์ 087-500-0726

หน่วยงานที่สังกัด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
110/1-4 ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพ 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 ร่วมกันสร้างความสุจริตและต่อต้านการทุจริต และช่วงปี พ.ศ. 2551-2562 พบว่า การปลูกฝังความสุจริตยังคงดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารราชการให้โปร่งใสตามหลักธรรมภิบาล ผนวกกับการใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการป้องกัน และเฝ้าระวังการทุจริต และการกำหนดมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมืองโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการพัฒนานวัตกรรมในการป้องกันการทุจริต

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

3. ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบว่า 1) ครอบครัวต้องเป็นต้นแบบที่ดี การสร้างปฏิสัมพันธ์โดยมีกลไกบุคคลคือพ่อแม่ผู้ปกครอง 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 ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการกำกับดูแล ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต และการสื่อสารถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การมีส่วนร่วม การใช้กิจกรรมสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชู รวมถึงการจัดทำคู่มือพนักงานเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม การทำบันทึกข้อตกลง การใช้พันธสัญญาทางใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และการปฏิบัติงานประจำที่ส่งเสริมความสุจริต 6) องค์การทางการเมืองการปกครองมีรูปแบบการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการใช้กลไกคณะกรรมการและแผนป้องกันการทุจริต และใช้แนวทางเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การทำกิจกรรม การยกย่องบุคคลต้นแบบประพฤติสุจริต และจัดทำสื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 7) องค์การสื่อมวลชนใช้รูปแบบการปลูกฝังด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพและกำหนดกฎระเบียบ 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) เมื่อดำเนินการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่าง ๆ แล้ว สำนักงาน ป.ป.ช. และคณะทำงานควรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในเรื่องการส่งเสริมความสุจริตระหว่างองค์การ เช่น จัดให้มีการประชุมทางวิชาการ การแสดงผลดำเนินผลงานประจำปี 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.ธิฏิรัตน์ พิมลศรี
รศ.ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี
นิติพล ธาระรูป
ณัฐวดี ลิ้มเลิศเจริญวนิช
ธนันต์ ไพรเกษตร

3. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International-TI) รายงานว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับด้วยดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) อันดับที่ 99 ของโลก ด้วยคะแนน 36 คะแนนจากสาเหตุการรับสินบน ความอ่อนแอขององค์การตรวจสอบการทุจริต การทุจริตมีรูปแบบซับซ้อน เช่น การทุจริตเชิงนโยบาย การหลีกเลี่ยงระบบการตรวจสอบของรัฐ การมีผลประโยชน์ทับซ้อนจากกลุ่มนักการเมือง และเครือญาติ กลุ่มธุรกิจ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทยขาดประสิทธิผล 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 เป้าหมายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของสภาปฏิรูปแห่งชาติ กำหนดให้องค์การทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว องค์การทางศึกษา องค์การทางศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การสื่อมวลชน และองค์การทางการเมืองการปกครองร่วมมือการสร้างค่านิยมความสุจริต การแยกผลประโยชน์ส่วนตนออกจากผลประโยชน์สาธารณะ (สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558)

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมความสุจริตในการศึกษาครั้งนี้จึงเชื่อมโยงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การในองค์การต่างๆ ทางสังคม เพราะองค์การเป็นสังคมแบบหนึ่งย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต (Parsons, 1951) และการควบคุมทางสังคม (Social Control) ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนประเภทต่างๆ เริ่มตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน โรงเรียน ศาสนา และองค์การทางสังคมอื่นๆ 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 และการรณรงค์ความสุจริต เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ (Filab and Bulgarella, 2018) เป็นต้น

การศึกษารูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้รับทุนส่งเสริมการวิจัยในโครงการ การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ประจำปี พ.ศ. 2562 มีเป้าหมายในการสังเคราะห์แนวทางปลูกฝังเจตคติ วัฒนธรรมสุจริตด้วยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การกับองค์การทางสังคม เพื่อนำไปใช้ในการปลูกฝังจิตสำนึก วิธีคิดสุจริตที่เหมาะสมกับองค์การทางสังคมของประเทศไทย 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 และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย
4. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการขับเคลื่อนการปลูกฝังวิธีคิด 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 การปลูกฝังเจตคติความสุจริต 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 เพื่อนำวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจากการวิจัยเอกสารในการศึกษารูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางสังคม และเพื่อสร้างแนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ครอบครัว และองค์การชุมชนได้ทำการสัมภาษณ์นายสมหวัง ผาสุกใจ ผู้ใหญ่หมู่บ้านเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ (ชุมชนเข้มแข็งตามนโยบายบุรีรัมย์สันติสุข) 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 ริกิการ์เม้นส์ 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 พัฒนาการสำคัญของการปลูกฝังความสุจริตยังคงดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารราชการให้โปร่งใสตามหลักธรรมภิบาล 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 ผลการศึกษากรณีต่างประเทศพบว่า เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์จะมีรูปแบบการปลูกฝังความสุจริตให้แก่บุคลากรที่คล้ายคลึงกัน คือ การใช้อำนาจทางกฎหมาย เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต การกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน การใช้ระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่มีมาตรฐานสูง โดยคัดเลือกคนเก่งที่มีคุณธรรมมาทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีกลไกคณะกรรมการ หรือหน่วยงานย่อย ตามแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีจริยธรรม และคุณธรรมความสุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายเสมอ ยึดถือหลักการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปราศจากความกลัวหรือความอคติ ยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำและเป็นมืออาชีพความเป็นเลิศ สำหรับองค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตของประเทศไทยมีการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตคล้ายคลึงกับทั้ง 2 ประเทศ (เขตปกครองพิเศษฮ่องกงและสาธารณรัฐสิงคโปร์) กล่าวคือ การบังคับใช้กฎหมาย และบทลงโทษที่ชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต 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 และการลดแรงจูงใจของข้าราชการในการรับสินบนหรือประพฤติมิชอบ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการใหม่ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิมๆ

3. องค์การทางศาสนา มีการปลูกฝังผ่านการให้ความรู้ผ่านหลักธรรมคำสอนศาสนาแก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต สำหรับเรื่องการปลูกฝังความสุจริตจะสอดแทรกอยู่ในคำสอน และหลักธรรมของแต่ละศาสนา ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนาถือว่าเป็นเรื่องที่พึงปฏิบัติตามกิจวัตรของพระสงฆ์ หรือนักบวชในการประกอบพิธีกรรมศาสนา และเผยแผ่ศาสนาแก่ศาสนิกชนได้ จึงต้องส่งเสริมบุคลากรในองค์การทางศาสนาให้มีความรู้และศักยภาพจึงจะสามารถเชื่อมโยงและเผยแพร่หลักธรรมและความรู้เรื่องความสุจริตไปยังบุคลากรในองค์การอื่นๆ ได้

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

5. องค์การธุรกิจ องค์การธุรกิจของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีการส่งเสริมจริยธรรมธุรกิจและคุณธรรมในองค์การ โดยการจัดตั้งหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสุจริต การให้ความรู้ การจัดทำเอกสารและจุลสารต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตในธุรกิจ และเป็นแหล่งข้อมูลการประกอบธุรกิจอย่างสุจริต และนำเสนอแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสุจริต และการสร้างความร่วมมือเพื่อการป้องกันและปราบปรามและส่งเสริมให้มีความร่วมมือใกล้ชิดกับภาคธุรกิจเอกชนประเภทต่างๆ และสร้างต้นแบบองค์การธุรกิจสุจริตเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ผู้ประกอบธุรกิจได้

6. องค์การชุมชน ในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงเน้นสร้างระบบการการตรวจสอบ ซึ่งเป็นการรวมตัวของกลุ่มอาสาสมัคร เพื่อป้องกันการทุจริต เช่น ชมรม ICAC Club ของสำนักงาน ICAC เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคประชาชน และการสร้างความร่วมมือผลักดันโครงการ การให้ความรู้ สร้างฐานสมาชิกผ่านชมรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมในการป้องกันการทุจริตในชุมชน ผ่านกิจกรรมหรือโครงการรณรงค์ เช่น การจัดนำเที่ยวการก่อสร้างที่เคยมีการทุจริตให้แก่ประชาชน การเปิดเวทีเฝ้าระวังการทุจริตในสื่อโดยเฉพาะสื่อออนไลน์ และส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้เชิงรุก จัดสร้างละคร ซีรีย์หรือภาพยนตร์ในสื่อหลักที่เป็นที่นิยมของประชาชนให้มีเนื้อหาสอดแทรกการต่อต้านการทุจริต เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในสังคม เป็นต้น

7. องค์การสื่อมวลชน ลักษณะการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชนของสาธารณรัฐสิงคโปร์มีลักษณะเดียวกับของประเทศไทยที่มีประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ โดยมีคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เป็นองค์การอิสระทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และมีหน้าที่ส่งเสริมให้สื่อมวลชนรวมกลุ่ม เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและกำหนดประมวลจริยธรรมสื่อ (Code of Ethics) เพื่อกำกับดูแลกันเอง และสภาวิชาชีพเป็นผู้กำกับดูแล สำหรับองค์การสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตโดยตรง คือ เครือข่ายสื่อมวลชนต่อต้านทุจริตแห่งชาติ (ส.ท.ช.) เป็นเครือข่ายภาคสื่อมวลชนที่การสร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งแต่ละองค์การทางสื่อมวลชนของประเทศไทยมีความพยายามสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณสื่อและการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตกับองค์การและใช้ประมวลจริยธรรมสื่อมวลชนเป็นแนวทางปฏิบัติที่วงการวิชาชีพสื่อแต่ละสาขาได้กำหนดขึ้น ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของประเทศไทย องค์การที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของสื่อ เช่น สภาวิชาชีพสามารถใช้ประมวลจริยธรรมสื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อ และกลไกสนับสนุน คือ คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและกำกับดูแล และองค์การสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตโดยตรง คือ เครือข่ายสื่อมวลชนต่อต้านทุจริตแห่งชาติ (ส.ท.ช.) เป็นเครือข่ายภาคสื่อมวลชนที่สร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต ดังนั้น เป็นกลไกที่ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อีกทางหนึ่ง

6.3 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย

การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตกับองค์การทางสังคม 7 องค์การต้องปลูกฝังสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ ข้อมูลจากการศึกษา พบว่า

1. ครอบครัว

ครอบครัวมีแบบแผนวัฒนธรรมแบบสโมสร เพราะครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ดังนั้น รูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว คือ พ่อ แม่ผู้ปกครองต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัว สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกครอบครัว เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ความไว้เนื้อเชื่อใจ 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 กลไกนี้เป็นกลวิธีที่ใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยวิธีอบรมสั่งสอน 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 กลไกการควบคุมด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูกวดขัน 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 การใช้กิจกรรมการฝึกอบรมครูตลอดชีวิต (Activity: A) ในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตแก้ไขปัญหาจากการทุจริตต้องมีส่วนผลักดันให้เกิดโครงการ และกิจกรรมการปลูกฝังความสุจริตหรือ (Project: P) และต้องเป็นกิจกรรมที่วัดผลความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งส่งเสริมการทำกิจกรรมส่งเสริมความสุจริตร่วมกับเครือข่าย

3. องค์การทางศาสนา

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

การพัฒนากาย (กายภาวิตา) การพัฒนาศีล (สีลภาวิตา) และการพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวิตา) เจ้าอาวาสวัด เลขานุการวัด และคณะกรรมการวัดต้องประพฤติสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล กฎหมาย พระวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสมาชิกในวัด โดยกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในวัด ประกอบด้วย กลไกบุคคล คือ เจ้าอาวาสต้องปกครองคณะสงฆ์ตามพระธรรมวินัยและกฎหมาย กลไกการควบคุม คือ การรักษาและบังคับใช้หลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด และกลไกการผลักดัน คือ การอบรมสั่งสอนธรรมะ การจัดการศึกษาด้านวิชาการ และพระปริยัติธรรมให้แก่พระสงฆ์ สามเณรภายในวัด สำหรับแนวทางการปลูกฝังความสุจริต คือ การทำกิจกรรมทางศาสนาร่วมกันระหว่างเจ้าอาวาส และพระลูกวัดอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวัตรเช้า-เย็น การลงพระปาฏิโมกข์ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ป้องกันการทุจริต การพัฒนาพระนักเทศน์

สำหรับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีแบบแผนวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน (The Existential Culture) มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับสมาชิกในองค์การ กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกการควบคุมด้วยการใช้หลักธรรมทางศาสนาอบรมสั่งสอน แนวทางการปลูกฝังความสุจริต คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุจริตอย่างต่อเนื่อง

4. องค์การชุมชน

องค์การชุมชนมีแบบแผนทางวัฒนธรรมแบบสโมสร เพราะองค์การชุมชนมีความเป็นระบบราชการน้อย ผู้นำชุมชนได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิก ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน คือ ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนประพฤติสุจริตเป็นแบบอย่างให้สมาชิกชุมชน การกระตุ้นให้สมาชิกตระหนักถึงปัญหาการทุจริต และร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขผ่านเวทีประชาคม การใช้ทุนทางสังคม เช่น ภูมิปัญญา ประเพณี สอดแทรกความสุจริตกับวิถีชีวิตสมาชิกชุมชน เช่น นิทานพื้นถิ่น เพลงฉ่อย การสร้างจิตสำนึกการทำดี ละชั่ว กลัวบาป

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน คือ กลไกบุคคลโดยผู้นำ และคณะกรรมการชุมชนต้องได้รับการรับเลือกจากประชาชน มีหน้าที่การบริหารชุมชนด้วยหลักธรรมาภิบาล การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกชุมชน กลไกการควบคุม คือ การจัดทำธรรมนูญชุมชน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน

แนวทางการปลูกฝังความสุจริตในองค์การชุมชน คือ ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนต้องสื่อสารกับสมาชิกชุมชนอย่างทั่วถึง การใช้หลักธรรมทางศาสนา ปลูกฝังจิตสำนึกการทำดี ละเว้นความชั่ว เกรงกลัวต่อบาป เช่น หิริ-โอปตัปปะ สุจริตธรรม หลักฆราวาสธรรม การยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบในชุมชน การทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับสมาชิกชุมชน และเครือข่ายต่างๆ

5. องค์การธุรกิจ

การศึกษาการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ พบว่า องค์การธุรกิจมีแบบแผนทางวัฒนธรรม 4 รูปแบบ อธิบายได้ ดังนี้

5.1 องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแบบสโมสร เป็นธุรกิจขนาดเล็กมีกฎและข้อปฏิบัติเพียงเล็กน้อย เช่น ธุรกิจครอบครัว มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การพูดคุยผ่านการประชุมภายใน หรือสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ การใช้สื่อภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว โปสเตอร์ ให้สมาชิกองค์การเข้าใจผลกระทบการทุจริตต่อองค์การและตนเอง อีกทั้งผู้นำต้องมีความสุจริตเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสุจริตโปร่งใส กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกบุคคลโดยผู้นำต้องเป็นแบบอย่างความสุจริต การสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสารกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การสื่อสาร

ในองค์การเกี่ยวกับประเด็นการทุจริต และผลที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตผ่านการทำงาน เช่น การไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้นำและพนักงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและความภักดีต่อองค์การ

5.2 องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท เป็นธุรกิจขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เช่น ห้างหุ้นส่วนจำกัด องค์การธุรกิจที่มีการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นมีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติงาน มาตรการคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้บุคลากรปฏิบัติ การกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน และการอบรมให้ความรู้ เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในเรื่องจริยธรรม และจรรยาบรรณ การอบรม Code of Conduct กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกบุคคลโดยผู้บริหารต้องประพฤติสุจริต บริหารงานอย่างโปร่งใสให้บุคลากรเชื่อมั่น กลไกการตรวจสอบ คือ การสร้างระบบการป้องกันเชิงพฤติกรรมของบุคลากร (Behavior based anti-corruption: BAAC) เป็นเครื่องมือเฝ้าสังเกต และเก็บข้อมูลพฤติกรรมดี และพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตภายในสถานที่ทำงาน กลไกการบริหาร คือ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) โดยคำนึงถึงผลงาน (Results) และพฤติกรรมความสุจริต (Integrity Behaviors) แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ ผู้บริหารองค์การกำหนดนโยบาย การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การติดต่อธุรกิจตามมาตรการและนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น 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 ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง คือ ผู้นำองค์การทางการเมืองการปกครองต้องกำหนดนโยบาย การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น การกำหนดนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การประกาศงดรับของขวัญ อีกทั้งการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการตลอดช่วงการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ หลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการให้ปฏิบัติงานได้อย่างสุจริต และการบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม มาตรการทางวินัยอย่างเคร่งครัด สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ กลไกบุคคลด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการปลูกฝังความสุจริตทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบาย การจัดทำยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต และ การรับเรื่องร้องเรียน การประชาสัมพันธ์ และการรายงานผล

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

7. องค์การสื่อมวลชน

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

แนวทางการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชน คือการกำหนดนโยบายองค์การโปร่งใส 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 เพื่อรองรับการจัดตั้งคณะทำงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามกฎหมายให้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สำหรับบางองค์การ เช่น องค์การทางการเมืองการปกครองที่มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและคณะทำงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอยู่เดิม ให้บูรณาการงานปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อใช้กลไกหน่วยงานหรือบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างกลไกใหม่เท่าที่จำเป็น

3) จากข้อเสนอแนะข้อที่ 2 สำนักงาน ป.ป.ช. ควรจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมความสุจริต (กลไกบุคคล) สำหรับการดำเนินการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตตามองค์การทางสังคม โดยคณะทำงานควรประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ช. และผู้แทนจากองค์การทางสังคม โดยมีบทบาทหน้าที่ ได้แก่ (1) การกำกับ การวางนโยบายและแผนปฏิบัติงานเพื่อการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ (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 และขยายการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตสู่องค์การได้ในวงกว้างในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

สำนักงาน ป.ป.ช. ยังไม่มีข้อกฎหมายบังคับให้องค์การทางสังคมต่างๆ 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 ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจะสอดรับกับโครงการโรงเรียนสุจริต การจัดโครงการค้นหาหลักธรรมคำสอนในองค์การทางศาสนาเรื่องความสุจริตจัดทำเป็นชุดความรู้สำหรับพระธรรมวิทยากร การจัดโครงการส่งเสริมธรรมนูญชุมชนสุจริต เป็นต้น

4) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางการสร้างความเข้าใจ โดยใช้การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อที่เอื้อให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว เช่น การจัดทำแหล่งข้อมูลอ้างอิงตามประเภทธุรกิจเช่นเดียวกับเขตปกครองพิเศษฮ่องกง การพัฒนาเว็ปไซต์เพื่อเป็นสื่อกลางประชาสัมพันธ์ 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 ดังนั้นการปลูกฝังเจตคติและความสุจริตจึงควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้ผู้นำองค์การเป็นตัวอย่างการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในทุกองค์การทางสังคม 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 Kriangkrai 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.

สารบัญ
(Table of Contents)

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
Abstract	จ
บทสรุปผู้บริหาร	ซ
Executive Summary	ท
สารบัญ	ล
สารบัญตาราง	ษ
สารบัญภาพ	ฬ
บทที่ 1 บทนำ	**1-9**
1.1 หลักการ และเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	5
1.3 ขอบเขตการวิจัย	6
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**10-97**
2.1 แนวคิดที่ใช้ในการปลูกฝังวัฒนธรรมในองค์การ	10
2.2 แนวคิดที่ใช้ในการปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การ	12
2.3 แนวคิดที่ใช้ในวัฒนธรรมองค์การ	15
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
2.5 รูปแบบ/กลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ 4 ประเทศที่เป็นกรณีศึกษา	49
2.5.1 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	50
2.5.2 สาธารณรัฐสิงคโปร์	61
2.5.3 สาธารณรัฐฟินแลนด์	71
2.5.4 ประเทศไทย	77
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	**98-111**
3.1 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย	98
3.2 วิธีการเก็บข้อมูล	99

สารบัญ
(Table of Contents)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษาและอภิปรายผล	**112-235**
4.1 ผลการศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย	112
4.2 ผลการศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์	121
4.3 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย	134
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	236-249
5.1 สรุปผลการศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย	238
5.2 ศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์	238
5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย	240
5.3.1 ครอบครัว	241
5.3.2 องค์การทางการศึกษา	241
5.3.3 องค์การศาสนา	242
5.3.4 องค์การชุมชน	243
5.3.5 องค์การธุรกิจ	243
5.3.6 องค์การทางการเมืองการปกครอง	245
5.3.7 องค์การสื่อมวลชน	246
5.4 ข้อเสนอแนะ	247
บรรณานุกรม	250

สารบัญ
(Table of Contents)

ภาคผนวก

-การประชุมกลุ่ม..... 264

-การสัมภาษณ์เชิงลึก..... 270

-การจัดประชุมวิชาการ เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้แทนองค์การเครือข่ายภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต..... 273

สารบัญตาราง

(Tables)

หน้า

ตารางที่ 2.1 ประเด็นต้องคำนึงในการนำแนวคิดแบบแผนทางวัฒนธรรมองค์การไปประยุกต์ใช้กับองค์การ..... 22
ตารางที่ 2.2 รูปแบบและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม..... 26
ตารางที่ 2.3 รัฐธรรมนูญ กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไขการทุจริตของประเทศไทย..... 82
ตารางที่ 3.1 ฐานข้อมูลสารสนเทศภาษาอังกฤษที่ใช้ในการศึกษา..... 101
ตารางที่ 3.2 ฐานข้อมูลสารสนเทศภาษาไทยที่ใช้ในการศึกษา..... 101
ตารางที่ 3.3 รายชื่อองค์การที่ได้ทำการเชิญมาร่วมการจัดประชุมกลุ่ม..... 104
ตารางที่ 3.4 กลุ่มที่ 1 กลุ่มครอบครัวและชุมชน จำนวน 7 คน..... 105
ตารางที่ 3.5 กลุ่มที่ 2 กลุ่มโรงเรียนและศาสนา จำนวน 3 คน และ พระสงฆ์ 2 รูป..... 105
ตารางที่ 3.6 กลุ่มที่ 3 กลุ่มการเมืองและการปกครอง จำนวน 10 คน..... 106
ตารางที่ 3.7 กลุ่มที่ 4 กลุ่มสื่อมวลชน จำนวน 6 คน..... 106
ตารางที่ 3.8 กลุ่มที่ 5 กลุ่มธุรกิจ จำนวน 6 คน..... 107
ตารางที่ 3.9 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนองค์การเครือข่ายภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต..... 108
ตารางที่ 4.1 สรุปผลการศึกษากรณีต่างประเทศของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ รวมทั้งประเทศไทย เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต..... 122
ตารางที่ 4.2 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในครอบครัว..... 136
ตารางที่ 4.3 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 137
ตารางที่ 4.4 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัวที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม..... 140
ตารางที่ 4.5 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัวที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์..... 141
ตารางที่ 4.6 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว..... 142
ตารางที่ 4.7 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการศึกษา... 146
ตารางที่ 4.8 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 147
ตารางที่ 4.9 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษาที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม..... 151

สารบัญตาราง

(Tables)

หน้า

ตารางที่ 4.10 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษาที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์..... 155

ตารางที่ 4.11 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา..... 156

ตารางที่ 4.12 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางศาสนา..... 164

ตารางที่ 4.13 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 165

ตารางที่ 4.14 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนาที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม..... 169

ตารางที่ 4.15 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนาที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์..... 171

ตารางที่ 4.16 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา..... 171

ตารางที่ 4.17 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การชุมชน..... 178

ตารางที่ 4.18 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 179

ตารางที่ 4.19 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชนที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม..... 181

ตารางที่ 4.20 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชนที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์..... 183

ตารางที่ 4.21 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน..... 183

ตารางที่ 4.22 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การธุรกิจ..... 190

ตารางที่ 4.23 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 191

ตารางที่ 4.24 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม..... 195

ตารางที่ 4.25 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจที่ได้จากการสัมภาษณ์..... 197

สารบัญตาราง

(Tables)

หน้า

ตารางที่ 4.26 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ..... 198

ตารางที่ 4.27 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง..... 210

ตารางที่ 4.28 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 211

ตารางที่ 4.29 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม.... 215

ตารางที่ 4.30 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์..... 218

ตารางที่ 4.31 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง..... 218

ตารางที่ 4.32 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชน 224

ตารางที่ 4.33 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 225

ตารางที่ 4.34 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อสารมวลชนที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม..... 229

ตารางที่ 4.35 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางสื่อมวลชนที่ได้จากการสัมภาษณ์..... 231

ตารางที่ 4.36 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน..... 231

สารบัญภาพ

(Figures)

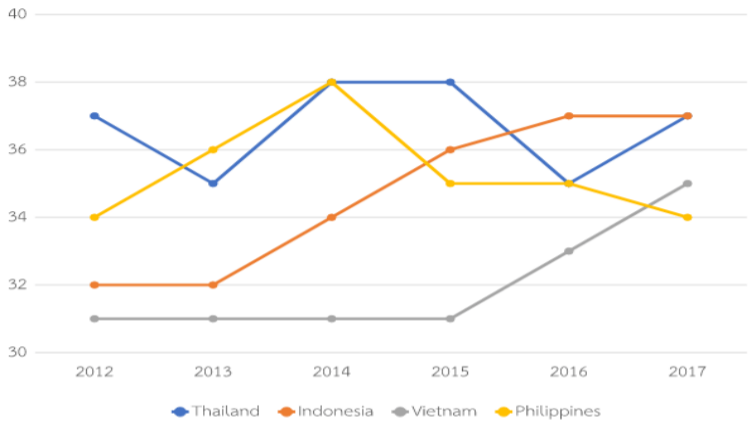
		หน้า
ภาพที่ 1.1	ดัชนีภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และไทย	1
ภาพที่ 1.2	ความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต	3
ภาพที่ 1.3	กรอบแนวคิดการวิจัย	9
ภาพที่ 2.1	การปลูกฝังผ่านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรม	11
ภาพที่ 2.2	วัฒนธรรมองค์การผ่านตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง	16
ภาพที่ 2.3	คุณลักษณะวัฒนธรรมแบบสโมสร	18
ภาพที่ 2.4	คุณลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท	19
ภาพที่ 2.5	คุณลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นงาน	20
ภาพที่ 2.6	คุณลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน	21
ภาพที่ 2.7	โครงสร้างคณะกรรมการอิสระป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ICAC)	52
ภาพที่ 2.8	โครงสร้างสำนักงานด้านปราบปรามการทุจริต	53
ภาพที่ 2.9	โครงสร้างสำนักงานป้องกันการทุจริต	54
ภาพที่ 2.10	สำนักงานชุมชนสัมพันธ์	55
ภาพที่ 2.11	ผลการประเมินการทนต่อการทุจริต	57
ภาพที่ 2.12	โครงสร้างองค์กร CPIB	64
ภาพที 2.13	โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่เอื้อต่อการทุจริต	78
ภาพที่ 2.14	โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	80

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการทุจริตยังคงเป็นปัญหาที่เกิดกับประเทศต่างๆ ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา ซึ่งการทุจริตได้พัฒนารูปแบบที่ซับซ้อนรุนแรงมากขึ้น แม้ว่าหลายประเทศได้พัฒนาระบบการบริหารงานที่สร้างความโปร่งใส แต่ยังคงเกิดปัญหาการทุจริต ดังนั้นการแก้ไขปัญหาการทุจริตเป็นวาระที่องค์การต่างๆ เช่น องค์การสหประชาชาติ ธนาคารโลก และภาคประชาชนให้ความสำคัญ เพราะการทุจริตเป็นสาเหตุของความยากจน และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ และมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากในด้านต่างๆ หากนำเอาเงินที่ทุจริตไปมาพัฒนาในส่วนอื่น ความเจริญหรือการได้รับโอกาสของผู้ที่ด้อยโอกาสก็จะมีมากขึ้น ความเหลื่อมล้ำทางด้านโอกาส ทางด้านสังคม ทางด้านการศึกษา ฯลฯ ของประชาชนในประเทศจะลดน้อยลง

การจัดอันดับขององค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International-TI) โดยใช้ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินการทุจริตทั่วโลก พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2560 ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และประเทศไทยอยู่ในกลุ่มท้ายสุด คือ กลุ่มที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 30-40 คะแนน จากทั้งหมด 3 กลุ่ม ดังปรากฏในแผนภาพ



ภาพที่ 1.1 ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และไทย (พ.ศ.2555-2561)
ที่มา: อิสร์กุล อุณหเกตุ (2561)

สังเกตได้ว่า คะแนนความโปร่งใสของทั้งอินโดนีเซีย และเวียดนามมีแนวโน้มที่ดีขึ้นตลอดช่วง 6 ปีที่ผ่านมา ในขณะฟิลิปปินส์ที่เคยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่กลับเริ่มมีคะแนนความโปร่งใสลดลง ในส่วนคะแนนของประเทศไทยมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลงตามผลการสำรวจ คือ ประเทศไทยได้คะแนนความโปร่งใส 36 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน (คะแนนความโปร่งใสยิ่งมากแสดงว่ามีการทุจริตน้อย) จัดอยู่ในอันดับที่ 99 (ร่วมกับประเทศอื่นๆ ที่ได้คะแนนเท่ากันอีก 6 ประเทศ เช่น บราซิล และอินโดนีเซีย) จาก 180 ประเทศที่มีการสำรวจ (Transparency International, 2018) จากข้อมูลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่ผ่านมาของประเทศไทยได้ว่า ถึงแม้รัฐบาล

มีความพยายามป้องกันและแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม แต่ในความเป็นจริงแล้ว ปัญหาการทุจริตไม่ได้ถูกแก้ไขอย่างมีประสิทธิผล

ปัญหาการทุจริตจะลดน้อยลง เมื่อประชาชนมีความตื่นตัวต่อการที่ไม่ทนต่อการทุจริตแล้ว ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร ตัวอย่างที่จะนำมากล่าวถึงต่อไปนี้เป็นกรณีที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ แสดงให้เห็นถึงความไม่ทนต่อการทุจริตที่ประชาชนได้ตระหนักและพร้อมที่จะต่อต้านต่อนักการเมืองที่ทำทุจริต จนในที่สุดนักการเมืองเหล่านั้นหมดอำนาจทางการเมืองและได้รับบทลงโทษทั้งทางสังคมและทางกฎหมาย เช่น ประเทศเกาหลีใต้ถือเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในด้านของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น เมื่อปี พ.ศ. 2559 มีข่าวกรณีของประธานาธิบดีถูกปลดออกจากตำแหน่งเพราะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง โดยการถูกกล่าวหาว่าให้เพื่อนสนิทของครอบครัวเข้ามาแทรกแซงการบริหารประเทศ รวมถึงใช้ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับประธานาธิบดีแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ผลที่เกิดขึ้นคือถูกดำเนินคดีและตั้งข้อหาว่าพัวพันการทุจริตและใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อเอื้อผลประโยชน์แก่พวกพ้องกรณีที่เกิดขึ้นนี้ประชาชนเกาหลีใต้ได้มีการรวมตัวกันประท้วงกว่าพันคนเรียกร้องให้ประธานาธิบดีคนดังกล่าวลาออกจากตำแหน่งหลังมีเหตุอื้อฉาวทางการเมือง

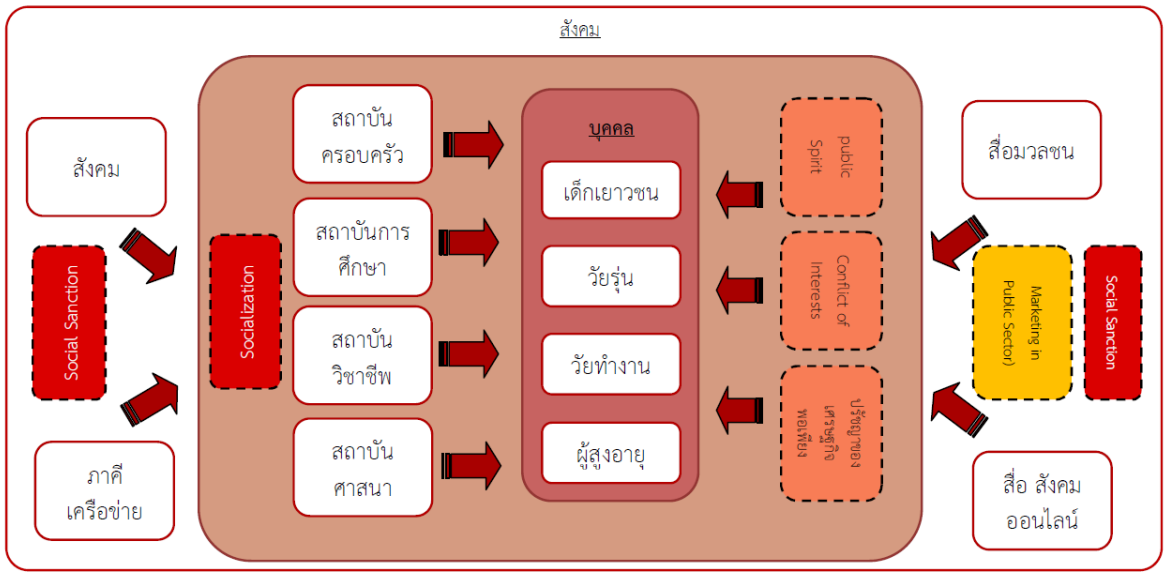
ดังนั้น ประชาชนจะต้องมีความตื่นตัวในการที่จะร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การร่วมมือกันในการเฝ้าระวังเหตุการณ์ทุจริตได้ เมื่อประชาชนรวมถึงภาคเอกชน ภาคธุรกิจ มีความปรารถนาที่จะร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ปัญหาการทุจริตจะถือเป็นปัญหาเพียงเล็กน้อยของประเทศไทย เพราะไม่ว่าจะทำอย่างไรก็จะมีการสอดส่อง ติดตาม เฝ้าระวังเรื่องการทุจริตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแล้วสิ่งสำคัญสิ่งแรกที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้น คือ ความตระหนักรู้ถึงผลเสียที่เกิดขึ้นจากการทุจริต สร้างให้เกิดความตื่นตัวต่อการไม่ทนต่อการทุจริต ให้เกิดขึ้นในสังคมไทย เมื่อประชาชนในประเทศมีความตื่นตัว จะทำให้เกิดกระแสการต่อต้านการกระทำทุจริต และคนที่ทำทุจริตก็จะเกิดความละอายไม่กล้าที่จะทำทุจริตต่อไป เช่น หากพบเห็นว่ามีการทุจริตเกิดขึ้นอาจมีการบันทึกเหตุการณ์ แล้วแจ้งข้อมูลเหล่านั้นไปยังหน่วยงานหรือสื่อมวลชนเพื่อร่วมกันตรวจสอบการกระทำที่เกิดขึ้น

สำหรับประเทศไทยประสบปัญหาการทุจริตอย่างรุนแรง ในอดีตการทุจริตมักเกิดขึ้นเฉพาะในวงราชการ เช่น การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง และการทุจริตในการให้สัมปทาน แต่ในปัจจุบันมีการทุจริตมีความซับซ้อน และรุนแรง สร้างความเสียหายกับการพัฒนาประเทศ รูปแบบการทุจริตแบบใหม่ ได้แก่ การทุจริตด้วยการหลีกเลี่ยงระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ทับซ้อน และการทุจริตเชิงนโยบาย เพราะมีกลุ่มนักการเมือง กลุ่มทุนธุรกิจ และเครือญาติของนักการเมืองในระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ร่วมกระทำการทุจริต (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560)

การป้องกันการทุจริตของประเทศไทยในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2556–2559 ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560) ได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงผลกระทบจากการทุจริต และไม่ยอมรับการทุจริต มีความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกแยกแยะผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกัน ซึ่งต้องปลูกฝังผ่านกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการใช้กลไกทางศาสนา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยกับประชาชนทุกภาคส่วน ทุกเพศทุกวัย และทุกกลุ่มอาชีพ โดยมีการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

และมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น ต่อมาเมื่อถึงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมไทยบูรณาการความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบอย่างเข้มแข็ง และสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และเชื่อมโยงไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วยองค์ความรู้ และนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริตที่ทันสมัย (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560) โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การเพิ่มคะแนนความโปร่งใสให้กับประเทศไทยตามดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจโดยตรงในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงกำหนดแนวทางการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานสากล และในแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2562 กำหนดแนวทางการปลูกฝังวิธีคิด การสร้างจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตที่ให้ภาคประชาสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชาชนมีจิตสำนึกสุจริต แสดงได้ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1.2 ความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

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

แผนภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต โดยสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคมให้ยึดมั่นความซื่อสัตย์ การแยกผลประโยชน์ส่วนตน ออกจากผลประโยชน์สาธารณะ ซึ่งเป็นสาเหตุการทุจริตในเรื่องเล็ก (Petty Corruption) จนถึงการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) จากแผนภาพดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นองค์การทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องทั้ง ครอบครัว องค์การทางศึกษา องค์การทางศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การทางการเมืองการปกครอง และองค์การสื่อมวลชน เพราะการหล่อหลอมขัดเกลาทาง

สังคมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างค่านิยมโดยการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมประกอบด้วยองค์การทางสังคมที่สำคัญซึ่งทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกัน (สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558: 63-66)

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมความสุจริตในการศึกษาครั้งนี้จึงเชื่อมโยงกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การในองค์การต่างๆ ทางสังคม เพราะองค์การจัดว่าเป็นสังคมย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต สอดคล้องตามหลักทฤษฎีรูปแบบวัฒนธรรมของ Parsons (1951) อธิบายไว้ว่า บุคคล สังคม และวัฒนธรรมจะมีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยวัฒนธรรมจะกำหนดค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่สำคัญ ถ่ายทอดสู่บุคคลโดยผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) และการควบคุมทางสังคม (Social Control) ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนประเภทต่างๆ เริ่มตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน โรงเรียน ศาสนา และองค์การทางสังคมอื่นๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ ค่านิยม ความเชื่อ

วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวคิดอธิบายถึงความเชื่อและค่านิยมภายในองค์การซึ่งช่วยในการปรับพฤติกรรมของคนในองค์การ (Deal and Kennedy, 1982; Kotter and Heskett, 1992; Klein, 1996) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตให้กับสังคมไทย ตามที่ชนิดา จิตตรุทธะ (2560) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม นอกจากนั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนที่ให้บุคลากรในองค์การยึดถือนั้นหากต้องการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตให้กับสังคมไทย องค์การสามารถสร้างคุณธรรมของคนในองค์กรได้ผ่านวัฒนธรรมองค์การ (Peters and Waterman, 1984; Barney, 1986) เพราะวัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะหนึ่งขององค์การ (Blake and Mouton, 1964: 169) และองค์การเป็นการรวมกลุ่มของคนและเป็นสังคมย่อยๆ และมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร และจะกลายเป็นวิถีปฏิบัติ ความเชื่อ และค่านิยมของคนในองค์การ บุคลากรในองค์การต้องมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกันเป็นค่านิยมร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม และแสดงออกถึงพฤติกรรม (Blake and Mouton, 1964: 169) เช่น วัฒนธรรมบริษัทของประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญเรื่องการตรงต่อเวลา ไม่ว่าจะเป็นเวลาเข้างาน หรือไปพบลูกค้า จะต้องไปก่อนเวลานัดหรือไม่ไปสาย เพราะเจตคติของคนญี่ปุ่นถือว่าวินัยเป็นพื้นฐานที่สำคัญมากและถูกปลูกฝังมาตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน และเมื่อเข้าทำงานคนญี่ปุ่นตั้งใจทำงาน ไม่มาสายรักษาเวลาอยู่เสมอ เป็นต้น

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบการสร้างเจตคติ เพราะเจตคติเกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่อยู่ วัฒนธรรม ค่านิยม และกลุ่มต่างๆทางสังคม ตัวอย่างเช่น ครอบครัวอบรมสั่งสอนลูกว่าสิ่งนั้นไม่ดี สิ่งนี้ดี การเล่นการพนันเป็นเรื่องไม่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี เป็นต้น (Miner, 1992: 116) และวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดเจตคติของคน บุคคลได้รับปลูกฝังให้รู้จักวัฒนธรรมตั้งแต่เด็ก โดยการอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ เมื่อเข้าสังคมบุคคลถูกบังคับจากองค์กรต่างๆในสังคมโดยปริยายให้ทำตามแบบอย่างตามวัฒนธรรมที่ทุกคนหรือสังคมตามความเคยชิน หรือกล่าวได้ว่า บุคคลถูกควบคุมโดยวัฒนธรรมองค์การ เพราะวัฒนธรรมสามารถกำหนดทิศทางให้กลุ่มคนในสังคม ยึดถือแล้วนำไปปฏิบัติในแนวเดียวกัน และยึดเหนี่ยวกลุ่มคนในสังคมเข้าด้วยกัน

อีกทั้ง จากการศึกษาของต่างประเทศพบความเชื่อมโยงกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และเจตคติ การเกิดเจตคติเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม และเป็นหนึ่งในคุณลักษณะทางจริยธรรม (Moral Development) กล่าวคือ การมีความรู้หรือความรู้สึกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เจตคติสอดคล้องกับค่านิยมหรือความเชื่อขององค์การสังคม ซึ่งคนส่วนใหญ่นิยมชมชอบหรือให้การสนับสนุนในสังคมนั้น (Kohlberg, 1974: 383) เจตคติไม่ได้เกิดมาพร้อมกับบุคคล หรือได้รับจากการถ่ายทอดทางชีวภาพหรือกรรมพันธุ์ หากแต่เป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้จากสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่

(Allport, 1967; Shaw and Wright, 1967) สหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การในฐานะเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริต และวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ เช่น องค์การทางการเงินในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของวัฒนธรรมองค์การในการสร้างความประพฤติที่มีจริยธรรมโดยกำหนดระเบียบการปฏิบัติตามและจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การแสดงบัญชีทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ การแสดงเจตจำนงสุจริตไม่รับสินบน และมีรายงานและระบบตรวจสอบย้อนกลับได้ เป็นต้น อีกทั้งต้องระบุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์การ และปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ เช่น การปฏิญาณตน การจัดอบรมให้ความรู้ การยกย่องคนดี และการรณรงค์ความสุจริต เป็นต้น (Filab and Bulgarella, 2018: 4-6)

การศึกษาครั้งนี้จึงเน้นประเด็นการปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การ เพราะการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในสังคมต้องมาจากวัฒนธรรมของกลุ่มต่างๆในสังคมที่หล่อหลอมให้คนในองค์การมีเจตคติที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อป้องกันการทุจริต ด้วยการปลูกฝังสร้างเจตคติให้เกิดขึ้นเริ่มจากองค์การต่างๆในสังคมต้องมีกระบวนการหล่อหลอมความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เป็นวัฒนธรรมองค์การกับองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์การอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยการกล่อมเกลาทางสังคม การสร้างค่านิยม และการปลูกฝังจิตสำนึกให้ปฏิเสธไม่ยอมต่อการทุจริตทุกรูปแบบ แยกผลประโยชน์ส่วนตัวจากผลประโยชน์สาธารณะ หากองค์การทางสังคมร่วมมือกันปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะเกิดความสุจริตจะช่วยยกระดับความสุจริตของประเทศไทย

ด้วยเหตุดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการวิจัยการสังเคราะห์รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการปลูกฝังจิตสำนึก วิธีคิดแบบสุจริตที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย และทำให้ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) สูงกว่าร้อยละ 50 ตามเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย ทั้งทางตรง และทางอ้อม

2. เพื่อศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์

3. เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย

4. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการขับเคลื่อนการปลูกฝังวิธีคิด สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในทางการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลรายละเอียดต่างๆ จากเอกสาร บทความ นโยบาย แผนงานโครงการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริต และข่าวสารทางสื่อต่างๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งประเทศไทย และต่างประเทศ

2. ศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับปฐมภูมิ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยกลุ่มเป้าหมายหลักของการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทน และบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่มสถาบันเป้าหมายของการศึกษาวิจัย

3. องค์การเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ครอบครัว 2) องค์การทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดของรัฐที่มีการบริหารโรงเรียนตามระบบราชการ และครอบคลุมเฉพาะบุคลากรในสังกัด 3) องค์การทางศาสนา ศึกษาเฉพาะหน่วยงานด้านการศึกษาในกำกับของมหาเถรสมาคม และองค์การในปกครองของมหาเถรสมาคม 4) องค์การชุมชน 5) องค์การธุรกิจ 6) องค์การทางการเมืองการปกครอง และ 7) องค์การสื่อมวลชน

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

คณะผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญสำหรับงานวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์การ สำหรับงานวิจัยนี้หมายรวมถึง 2 คำหลัก ได้แก่ องค์การ และองค์การทางสังคม ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษามีความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดของการวิจัย (อ้างอิงจาก พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542 และพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา, 2524)[1]

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนที่ใช้ร่วมกันในองค์การ สามารถเรียนรู้ได้ และแก้ปัญหาด้วยการปรับตัวจากปัจจัยภายนอกและสร้างความเป็นหนึ่งเกี่ยวกันให้เกิดขึ้นภายใน ซึ่งได้ผลดีและมีความถูกต้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความคิด และความรู้สึกร่วมกันในองค์การ

3. วัฒนธรรมสุจริต ยึดหลักจากการให้นิยามของ ป.ป.ช. โดยการรวมเอาคำสำคัญ 2 คำไว้ด้วยกัน ได้แก่ คำว่า คุณธรรม (Integrity) กับความโปร่งใส (Transparency) กล่าวคือ ในการบริหารขององค์การ จะต้องมีแบบแผนที่ใช้ร่วมกันในองค์การในด้านการปลูกฝังคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นสำคัญ โดยให้มีการเรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยการปรับตัวจากปัจจัยภายนอกและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นภายใน ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจ ความคิด เจตคติ และความรู้สึกร่วมกันในองค์การนั้นหน่วยงาน

4. รูปแบบการปลูกฝัง หมายถึง ลักษณะหรือตัวแบบที่ใช้ในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมความสุจริตในองค์การ

5. กลไกการปลูกฝัง หมายถึง ระบบหรือองค์ประกอบของการดำเนินงานปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมความสุจริตในองค์การ ประกอบด้วย

5.1) กลไกบุคคล ได้แก่ ผู้นำ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ คณะทำงาน

---

[1] ความแตกต่างระหว่าง คำว่า “องค์กร” กับ “องค์การ” และ “องค์การทางสังคม” “องค์กร” เป็นคำนาม ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “organ” หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐบาล ซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ในบางกรณี “องค์กร” จึงหมายความรวมถึง “องค์การ” ด้วย ในกรณีที่หมายถึง “หน่วยงาน” ซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “organization” “องค์การ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “organization” สำหรับ “องค์การทางสังคม” จากพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2524 กล่าวถึง องค์การสังคม หรือ การจัดระเบียบสังคม ว่าหมายถึง การจัดหน่วยหรือกลุ่มของสังคมเป็นส่วนย่อยอย่างมีระบบ เช่น ครอบครัว ชุมชน เป็นต้น โดยคำนึงถึงเรื่องเพศ อายุ เครือญาติ อาชีพ ทรัพย์สิน เอกสิทธิ์ อำนาจ สถานภาพ ฯลฯ แต่ละส่วนย่อยมีการหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยมีแบบอย่างกฎหมาย ระเบียบรวมทั้งประเพณี เป็นแนวดำเนินหรือปฏิบัติ สังคมต่าง ๆ เมื่อมองในแง่สังคมวิทยา สามารถตีความได้ว่าสังคมก็คือระบบองค์การที่ซับซ้อนนั่นเอง ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Social organization”

5.2) กลไกหน่วยงานหรือเครือข่าย ได้แก่ หน่วยงานตรวจสอบ องค์กรวิชาชีพ เครือข่ายทางสังคม

5.3) กลไกการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหารองค์การ ระบบการบริหาร นโยบาย ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแผนปฏิบัติงานองค์การ

5.4) กลไกการควบคุม ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อตกลง มาตรการลงโทษ หลักธรรมทางศาสนา

5.5) กลไกการผลักดัน ได้แก่ บันทึกความร่วมมือ แผนงานโครงการส่งเสริมความสุจริต

5.6) กลไกการตรวจสอบ ได้แก่ ระบบการประเมินผลงาน ระบบการตรวจสอบ ระบบการร้องเรียนและขอคำปรึกษา

6. แนวทางการปลูกฝัง หมายถึง วิธีการปฏิบัติปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมความสุจริตในองค์การ ได้แก่

6.1) แนวทางการส่งเสริมความสุจริต ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์การเรื่องความสุจริต การใช้กิจกรรมทางศาสนา การเข้าร่วมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดทำสื่อเพื่อให้ความรู้ การใช้แหล่งข้อมูลอ้างอิง การสร้างต้นแบบผู้นำในองค์การ สร้างฐานสมาชิกเพื่อป้องกันการทุจริต การปฏิญาณสาบานตน

6.2) แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน ได้แก่ การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโปร่งใส การสร้างเครือข่ายสนับสนุน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

6.3) แนวทางการควบคุม ได้แก่ การนำหลักศาสนา จรรยาบรรณวิชาชีพมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพ ธรรมนูญ การใช้หลักธรรมาภิบาล การกำหนดแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติงาน การจัดทำข้อตกลงในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

6.4) แนวทางการตรวจสอบ ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

6.5) แนวทางการสร้างความเข้าใจ ได้แก่ การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ สื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์การ การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ การเสวนาหรือเปิดรับฟังความคิดเห็น การกำหนดแนวทางปฏิบัติ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจไม่ยอมรับการทุจริต

7. การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ หมายถึง การสร้างความมั่นคงขององค์การในด้านความสุจริต ด้วยรูปแบบ วิธีการ/แนวทาง โครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมกับองค์การนั้นๆ และถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์การไปที่ตัวบุคคลเพื่อให้เกิดพฤติกรรมสุจริต ผ่านระเบียบแบบแผน สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร โครงการ/กิจกรรม

8. การปลูกฝังเจตคติสุจริตในองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นการปลูกฝังเจตคติผ่านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ โดยอาศัยอิทธิพลของกลุ่มสังคม สภาพแวดล้อม ระเบียบแบบแผน รวมถึงสิ่งเร้าภายในองค์การ

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต และปลูกฝังเจตคติที่ดีในองค์การ แต่เนื่องจากยังไม่พบการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การโดยตรง คณะผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต โดยยึดหลักการของคุณธรรมและความโปร่งใส ดังที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้นิยามคำว่า วัฒนธรรมสุจริต โดยการรวมเอาคำสำคัญ 2 คำไว้ด้วยกัน ได้แก่ คำว่า คุณธรรม (Integrity)

กับความโปร่งใส (Transparency) กล่าวคือ ในการบริหารของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารอย่างมีคุณธรรมและมีความโปร่งใส ซึ่งเป็นสองหลักการที่สำคัญในหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ภายใต้กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต (ภาพที่ 1.2) คณะผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดโดยอาศัยความสัมพันธ์ของ 7 องค์การที่มีอยู่ในสังคม โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

1. องค์การที่ใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุดคือ ครอบครัว องค์การทางการศึกษา และองค์การศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ “บวร” ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับสังคมไทยผ่านนโยบายของภาครัฐ นอกจากนั้น 3 องค์การดังกล่าวยังเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมของชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ ด้วยเช่นกัน

2. องค์การสื่อมวลชน มีความเกี่ยวข้องกับ ครอบครัว การศึกษา และศาสนา ในแง่ของการส่งผ่านข่าวสารต่างๆ อันจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติหรือเจตคติ มุมมองและวิธีคิด ตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับตัวบุคคลได้ ดังนั้นสื่อมวลชนเองจำเป็นต้องมีการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตด้วยเช่นกัน

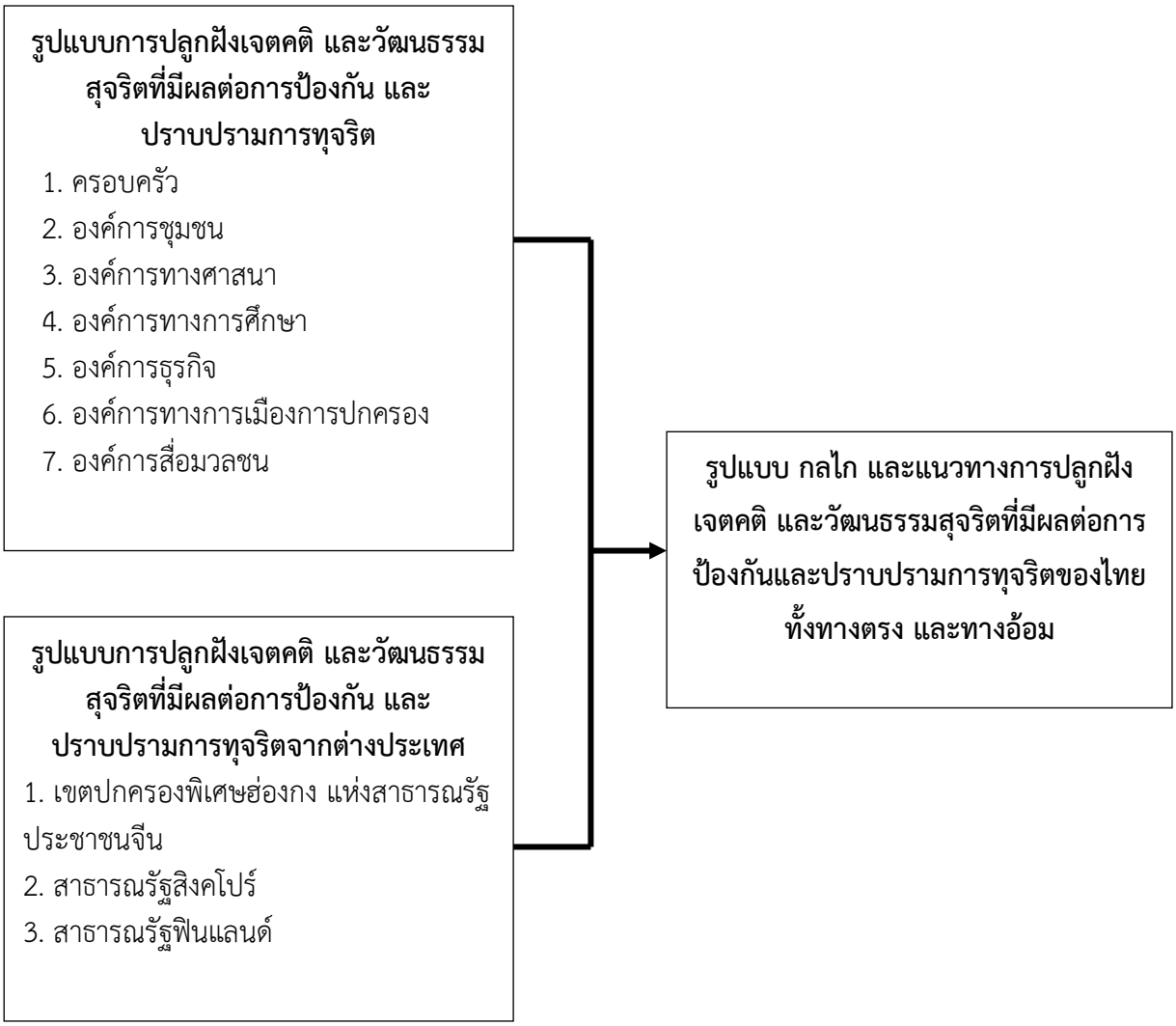
3. องค์การธุรกิจ มีบทบาทอย่างมากในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งต่อองค์การเองและต่อสังคม

4. องค์การทางการเมืองการปกครอง มีบทบาทในการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ และมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เอื้อต่อการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับสถาบันต่างๆ ในสังคม

องค์การต่างๆ ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับระเบียบแบบแผนของการกล่อมเกลาทางสังคมและมีการถ่ายทอดวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมสุจริต ผ่านกฎระเบียบ แผนปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ อันจะเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลที่อยู่ภายใต้องค์การเกิดเจตคติที่ดีด้วย

งานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้มีการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตและเจตคติที่ดี ผ่านวัฒนธรรมองค์การ โดยมีความเชื่อมโยงขององค์การทางสังคมต่างๆ และวัฒนธรรมสุจริต ไว้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย ดังนั้นเนื้อหาของบทที่ 2 คณะผู้วิจัยได้นำเสนอการทบทวนวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดที่ใช้ในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดที่ใช้ในการปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดที่ใช้ในวัฒนธรรมองค์การแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. รูปแบบ/กลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ 4 ประเทศที่เป็นกรณีศึกษา
   5.1 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน
   5.2 สาธารณรัฐสิงคโปร์
   5.3 สาธารณรัฐฟินแลนด์
   5.4 ประเทศไทย

2.1 แนวคิดที่ใช้ในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ

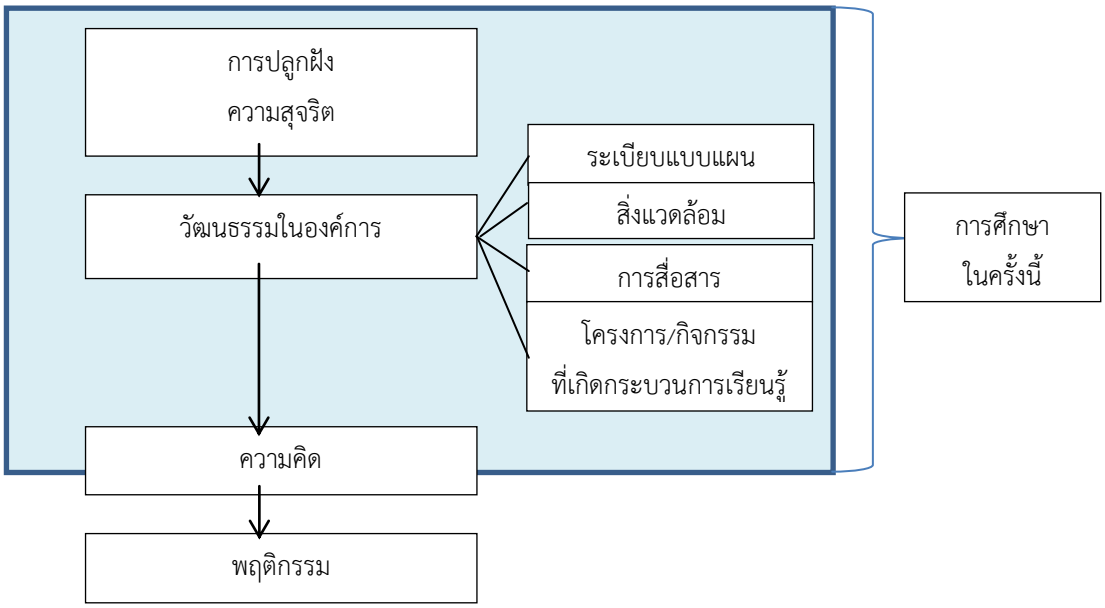
วัฒนธรรมองค์การเกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มตั้งองค์การและสมาชิกในองค์การกำหนดบรรทัดฐานพฤติกรรมที่ต้องการให้เป็นเอกลักษณ์เฉพาะเพื่อให้สมาชิกถือเป็นแบบอย่าง เช่น การเคารพกฎกติกา ตรงต่อเวลา การแต่งกายสุภาพ เป็นต้น องค์การมีระเบียบแบบแผนหรือแนวทางที่กำหนดไว้และติดตาม ควบคุม เน้นย้ำให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ตามวัฒนธรรมขององค์การ (Pacanowsky and O' Donnall – Trujillo: 1983) จึงอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนและเป็นบรรทัดฐานให้แก่สมาชิกในองค์การ

ดังนั้น การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การถือว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการศึกษาเกิดความรู้ในด้านต่างๆ โดยมีองค์การในสังคมเป็นฐานรองรับ เช่น ครอบครัว สถานศึกษา ศาสนา ชุมชน เป็นต้น การให้ความรู้ หน้าที่ระเบียบวินัย การพัฒนาตน ในเรื่องความดี/ความชั่ว มีสัจจะ มีน้ำใจ และสร้างทัศนคติที่มีเหตุผล และมีสำนึกต่อสังคม โดยวิธีการอบรมสั่งสอน หรือการเป็นต้นแบบ (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ, 2552; ศรีศักร วัลลิโภดม, 2559) ซึ่งการปลูกฝังลักษณะดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีพัฒนามนุษย์ 2 ทฤษฎี ได้แก่

ทฤษฎีสังคมกระจกเงา (Social Mirror Theory) จากแนวคิดของ Wilhelm Ditthey ที่กล่าวว่า "คนเราสามารถเรียนรู้เพื่อรับรู้ความคิดและความรู้สึกของตนเองได้จากสภาพแวดล้อมและสังคม" ในสมองของมนุษย์ซึ่งทำหน้าที่ เลียนแบบพฤติกรรมต่างๆ ของผู้อื่นหรือสังคม (Gregory, 1970; Mead, 1934; Saracho and Spodek, 1998) อีกทั้ง แนวคิดนี้สามารถเชื่อมโยงต่อไปยังทฤษฎีการกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) ที่บอกว่า การรับรู้เพื่อสร้างค่านิยม ทัศนคติของบุคคล เกิดจากการเรียนรู้สิ่งที่ถูกต้องผ่านสื่อกลางของสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา ชุมชน กลุ่มเพื่อน และสื่อมวลชน ซึ่งมีกระบวนทัศน์เดียวกัน ซึ่งมีนักวิชาการและงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการปลูกฝังคุณธรรมให้ได้ผลดี

โดยเน้นการปลูกฝังโดยสภาพแวดล้อมมีผลต่อการปลูกฝัง เช่น การสื่อสาร การให้ข้อมูล การถ่ายทอดจากสังคมที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์

อีกทั้งการสร้างกระบวนการการปลูกฝังไปยังตัวบุคคล ผ่านสภาพแวดล้อมของ องค์การ การถ่ายทอดโดยสิ่งแวดล้อม การสื่อสาร ระเบียบแบบแผนขององค์การ โครงการ/กิจกรรมที่เกิดกระบวนการเรียนรู้สามารถจะฝังอยู่ในสมองของตัวบุคคล ตามทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้บนพื้นฐานการทำงานของสมอง (Brain Based Learning Theory: BBL) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สำคัญต่อการวางรากฐานชีวิตและเป็นการปลูกฝังไปยังบุคคลได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ วิธีปฏิบัติถ่ายทอดผ่านวัฒนธรรมองค์การ ลงไปสู่ระบบความคิด ดังปรากฏในแผนภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การปลูกฝังผ่านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรม

การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การให้เกิดความสุจริตต้องอาศัยองค์การต่างๆ ในสังคม ถ่ายทอดข้อมูลให้ไปในทิศทางเดียวกัน ผ่านระเบียบแบบแผน สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร โครงการ/กิจกรรมที่เกิดกระบวนการเรียนรู้และหล่อหลอมความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนยอมรับและยึดถือประพฤติปฏิบัติ เช่น องค์การมีกระบวนการกลั่นกรอง คัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ การนำเกณฑ์คุณธรรมจริยธรรมมาพิจารณาควบคู่กับความรู้ การพิจารณาบุคคลเข้าทำงานโดยไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการและบทลงโทษผู้กระทำผิดอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบคุณธรรมความโปร่งใสโดยใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้และมีความโปร่งใสในการตรวจสอบ เป็นต้น และองค์การมีวัฒนธรรมสุจริตให้คนในองค์การประพฤติตามบรรทัดฐานเหล่านั้น เพื่อให้สิ่งที่ดีงามซึมซับและมีผลต่อการรับรู้ของสมองพัฒนาเป็นวิธีคิด ก่อให้เกิดบุคลิกลักษณะของคนที่มีความสุจริตและแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม (สุทธิวรรณ ตันตรจนาวงศ์ และศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ, 2552; พรเทพ จันทรนิภ, 2558: 90-95) ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงเน้นการปลูกฝังผ่านวัฒนธรรมองค์การต่างๆ ในสังคมตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดที่ใช้ในการปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การ

ในหัวข้อนี้อธิบายถึงความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับเจตคติ จากการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศพบความเชื่อมโยงกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การและเจตคติ การเกิดเจตคติเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม และเป็นหนึ่งในคุณลักษณะทางจริยธรรม (Moral Development) กล่าวคือ การมีความรู้หรือความรู้สึกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบมากน้อยเพียงใดจากสภาพแวดล้อม (Kolberg, 1964: 383) เจตคติสอดคล้องกับค่านิยมหรือความเชื่อของสังคม ซึ่งคนส่วนใหญ่ในสังคมนิยมชมชอบหรือให้การสนับสนุนในสังคมนั้น (ลักขณา สริวัฒน์, 2549: 44-45) เจตคติไม่ได้เกิดมาพร้อมกับบุคคล หรือได้รับจากการถ่ายทอดทางชีวภาพหรือกรรมพันธุ์ หากแต่เป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้จากสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ วัฒนธรรมในกรณีนี้จึงเป็นสิ่งที่สมาชิกสังคมเดียวกัน จะต้องมีหรือปฏิบัติร่วมกันเพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตในสังคมนั้นๆ เช่น ภาษา กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี การกินอยู่ การแต่งกาย ฯลฯ (Allport, 1967)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงเน้นประเด็นการปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การ เพราะการสร้างวัฒนธรรมการสุจริตในสังคมต้องมาจากวัฒนธรรมของกลุ่มต่างๆ ในสังคมที่หล่อหลอมให้คนในองค์การมีเจตคติที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อแก้วิกฤติการทุจริตที่ต้นทาง ด้วยที่การปลูกฝังสร้างเจตคติให้เกิดขึ้น ซึ่งคณะผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ไว้ ดังนี้

2.2.1 การเกิดเจตคติ

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเกิดเจตคติทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปเป็นประเด็นการเกิดเจตคติที่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัย ดังนี้

เจตคติเป็นสิ่งที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ในสังคม เจตคติไม่ได้มีติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เจตคติได้มาจากการเรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ของสังคมและนำเอาสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นมาเป็นรากฐานของเจตคติ (Allport, 1967; Shaw and Wright, 1967) และเจตคติเหล่านั้นเกิดจากประสบการณ์ อิทธิพลต่างๆ ซึ่งมนุษย์เรียนรู้หลังจากมนุษย์เกิด อย่างไรก็ตามในที่นี้จะได้กล่าวถึงสาเหตุสำคัญที่สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์ประกอบของสถาบันและอิทธิพลทางสังคม และเจตคติมีปัจจัยที่ทำให้เกิดเจตคติมีหลายประการ ดังเช่น (Shrigley, 1983: 427)

1. เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มสังคม กลุ่มสังคมมีส่วนในการสร้างเจตคติได้ บุคคลย่อมมีเจตคติคล้อยไปตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่และตามสภาพแวดล้อม กลุ่มสังคมสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การชักจูงใจการคล้อยตามกลุ่มหรือสถานการณ์ การยอมทำตาม การเชื่อฟัง เช่น ครอบครัวมีคุณธรรมมีความรักความอบอุ่นและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกในครอบครัวเป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นต้น อิทธิพลของกลุ่มสังคมมีความสอดคล้องกับการขัดเกลาทางสังคมเพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมได้เรียนรู้ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม การอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมอาชีพหรือสื่อมวลชนต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้การกระทำต่อผู้อื่นเป็นไปอย่างเหมาะสม รู้จักปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกที่ดีของสังคม

2. เกิดจากขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของสังคม สังคมมีขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมมีอิทธิพลในการบีบบังคับต่อบุคคลในสังคม วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนยอมรับในสังคมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมในสังคมนั้นๆ วัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปย่อมเป็นตัวกำหนดให้บุคคลในแต่ละวัฒนธรรมมีเจตคติแตกต่างกันออกไป (สุปาณี สนธิรัตน์ และคณะ, 2541; นพมาศ อุ้งพระ, 2544: 93) เช่น วัฒนธรรมบริษัทของญี่ปุ่นให้ความสำคัญเรื่องการตรงต่อเวลา ไม่ว่าจะเป็นเวลาเข้างาน หรือไปพบลูกค้า จะต้องไปก่อนเวลานัดหรือไม่ไปสาย เพราะสำหรับเจตคติของคนญี่ปุ่นถือว่าวินัยเป็นพื้นฐาน

ที่สำคัญมาก พนักงานที่ตั้งใจทำงานไม่มาสาย รักษาเวลาอยู่เสมอ จะได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งในองค์การในอนาคตต่อไป เป็นต้น

3. เกิดจากระบบค่านิยม การมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อส่งเร้า จะขึ้นกับค่านิยม หรือบรรทัดฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตอยู่ (Oskamp, 1977) เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินตามค่านิยมไม่เหมือนกัน ดังนั้น แต่ละกลุ่มจึงอาจมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกันได้ การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือมีความรู้ว่าสิ่งนั้นถูก สิ่งนั้นผิดย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ค่านิยม หรือมาตรฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตร่วมกันอยู่ เช่น องค์การมีการประกาศเจตจำนงเป็นองค์การโปร่งใสต่อต้านการทุจริต มีการสร้างระบบกำกับดูแลเพื่อป้องกันการทุจริตในองค์การ มีช่องทางรับข้อร้องเรียน มีกฎระเบียบเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้รับทราบ ทำให้คนในองค์การจะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การอย่างเคร่งครัด เป็นต้น

4. เกิดจากการเลียนแบบรูปแบบ (models) เจตคติเชื่อมโยงกับความคิดและพฤติกรรมโดยการเรียนรู้และลอกเลียนแบบผู้อื่น (Trevino and Nelson, 2018) เจตคติพัฒนาขึ้นมาจากการเลียนแบบ บุคคลมักจะเลียนแบบเจตคติจากบุคคลที่เคารพนับถือ หรือจากบุคคลอื่นๆ ที่ชื่นชอบพอใจ ถ้าบุคคลเหล่านี้เห็นว่าสิ่งไหนดีผู้ที่จะเลียนแบบจะเห็นว่าดีตามไปด้วย และถ้าต้นแบบเห็นว่าสิ่งไหนไม่ดีก็จะเห็นว่าไม่ดีไปด้วย (นิกา แก้วศรีงาน, 2532: 23; พะยอม วงศ์สารศรี, 2526: 230) เช่น พ่อแม่เป็นแบบอย่างมีความสุจริต เคารพกฎในครอบครัว ไม่สร้างหนี้ ไม่เล่นการพนัน ลูกจะเลียนแบบพฤติกรรมนั้นด้วย หรือในองค์การที่มีผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสให้ความถูกต้องและเป็นธรรม บุคลากรในองค์การมีเกิดความเชื่อมั่น เป็นต้น

2.2.2 การปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การ

จากที่ได้กล่าวมา เจตคติเกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทั้งกลุ่มทางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม และรูปแบบ บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับเอาเจตคติของสังคมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ ตัวอย่างเช่น ครอบครัวสอนลูกว่าสิ่งนั้นไม่ดี สิ่งนี้ดี การเล่นการพนันเป็นเรื่องไม่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี เป็นต้น (Miner, 1992: 116) การปลูกฝังเจตคติมีเจตนารมณ์ที่สำคัญคือ การปรับความเชื่อและค่านิยมที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวคิดในอธิบายถึงความเชื่อและค่านิยมภายในองค์การและช่วยในการปรับพฤติกรรมของคนในองค์การ (Deal and Kennedy, 1982; Kotter and Heskett, 1992; Klein, 1996) วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดเจตคติของคนในสังคม บุคคลได้รับปลูกฝังให้รู้จักวัฒนธรรมตั้งแต่เด็ก โดยการอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ เมื่อเข้าสังคมบุคคลถูกบังคับจากองค์การต่างๆในสังคมโดยปริยายให้ทำตามแบบอย่างตามวัฒนธรรมที่ทุกคนหรือสังคมนั้นๆ ยึดถือโดยอัตโนมัติอย่างไม่รู้สึกตัวจนถือเป็นความเคยชินหรือกล่าวได้ว่า บุคคลถูกควบคุมโดยวัฒนธรรมองค์การ เพราะวัฒนธรรมสามารถกำหนดทิศทางให้กลุ่มคนในสังคมนั้นๆ ยึดถือแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในแนวเดียวกัน และเป็นพลังยึดเหนี่ยวกลุ่มคนในสังคมเข้าด้วยกัน ดังนั้น องค์การสามารถสร้างคุณธรรมของคนในองค์การได้ผ่านวัฒนธรรมองค์การได้ (Peters and Waterman, 1984; Barney, 1986) เพราะวัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะหนึ่งขององค์การ (Blake and Mouton, 1964: 169)

ดังนั้น การสร้างเจตคติที่ดีในองค์การควรให้ความถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ เพราะคนในทุกอาชีพทุกระดับจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมมีผลมากต่อชีวิต ตัวอย่างเช่น หากองค์การวัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาท (Role Culture) เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมเน้นกฎระเบียบกำหนดว่าบุคลากรควรปฏิบัติตนอย่างไร และข้อห้ามอย่างไร และทุกคนในองค์การยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด บุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็นต้น นอกจากนี้ เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตาม

สภาพแวดล้อม สถานการณ์ ข่าวสาร และปัจจัยต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับในสิ่งใหม่ แต่จะต้องอาศัยความสัมพันธ์กับค่านิยม ความรู้ และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ การได้รับข้อมูลใหม่จากองค์การหรือผ่านการรับรู้จากสื่อสารในองค์การ หรือโดยการได้รับประสบการณ์ตรงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบต่างๆด้วยความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย (วิไลลักษณ์ ชมพูศรี, 2544: 57 – 58) การยอมรับและปฏิบัติในสิ่งใด จะต้องพยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนเจตคติให้ได้ก่อน โดยการให้ความรู้ เช่น เมื่อองค์การมีการให้ความรู้ว่ากับบุคลากร เจตคติจะเปลี่ยนแปลง เป็นต้น (Zimbabo et al., 1977: 49 -53) และสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการยอมรับแล้วอาจจะเกิดการยอมรับโดยการบังคับได้ เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น (McDavid and Harrari, 1968: 130 – 131; ณรงค์ศักดิ์ สินสวัสดิ์, 2518: 37 – 44)

ข้อค้นพบจากงานวิจัยพบว่า เจตคติและวัฒนธรรมองค์การมีความเชื่อมโยงเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริต สหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การในฐานะเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริต และวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อเจตคติในการปฏิบัติงาน รวมถึงในแง่ของการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมด้วย เช่น องค์การทางการเงินในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของวัฒนธรรมองค์การในการสร้างความประพฤติที่มีจริยธรรม และกำหนดระเบียบการปฏิบัติตามและจริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริต การแสดงบัญชีทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ การไม่รับสินบน และมีรายงานและระบบตรวจสอบ ย้อนกลับได้ อีกทั้งต้องระบุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์การ และปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ นอกจากนั้น ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะความเป็นผู้นำ จริยธรรมภายในองค์การ การตระหนักต่อการประพฤติอย่างมีจริยธรรม การตอบสนองต่อการประพฤติมิชอบของบุคลากรในองค์การ (Filabi and Bulgarella, 2018: 4-6)

ในปี 2018 มีข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Trevino and Nelson (2018) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความซับซ้อนและเป็นกรอบการดำเนินงานที่มีหลายระบบ ซึ่งในระบบนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่เป็นทั้งทางการและไม่เป็นทางการ การดำเนินงานในระบบที่เป็นทางการนั้นต้องอาศัยหลักการและเอกสารต่างๆ ได้แก่ การสื่อสารอย่างเป็นทางการ นโยบาย จรรยาบรรณองค์การ โปรแกรมการฝึกอบรม ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจ้างงาน และการให้ออกจากงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีส่วนในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Balci et al. (2012) ที่ได้มีการศึกษาวิจัยในประเด็นของความสัมพันธ์ของการประพฤติทุจริตในองค์การกับวัฒนธรรมองค์การ เจตคติในการทำงาน และจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งทำการศึกษาจากครูจำนวน 441 คน ในโรงเรียนที่อยู่ในย่านใจกลางเมืองในประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่า การประพฤติทุจริตในองค์การส่งผลเชิงลบต่อเจตคติในการทำงานและจริยธรรมในการทำงาน

สำหรับ องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD) ได้มีการรายงานเกี่ยวกับการปลูกฝังวัฒนธรรมความโปร่งใสในภาครัฐ (OECD, 2019) ในประเทศเม็กซิโก โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) การปรับปรุงประมวลจรรยาบรรณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การแก้ไขข้อกำหนด (Protocol) สำหรับเจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐโดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบ/สถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม 3) การประเมินและปรับปรุงหลักประเมินและปรับปรุงจรรยาบรรณภาครัฐโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม 4) การกำหนดให้การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การ ทั้งการอบรมกับบุคลากรใหม่และบุคลากรเก่า 5) การปรับปรุงแนวทางการป้องกันและการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน 6) การกำหนด

นโยบายการไม่รับของหรือสิ่งตอบแทนใดๆ 7) การตรวจสอบและประกาศทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ความเสี่ยงที่กำหนดไว้ล่วงหน้ารวมถึงการรวบรวมข้อมูลกับฐานข้อมูลอื่น 8) การปรับปรุงประสิทธิภาพในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นเรื่องความโปร่งใส 9) การเสนอให้มีการปรับปรุงข้อกฎหมายในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการประพฤติผิดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 10) การจัดทำช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์เมื่อพบเบาะแสการประพฤติทุจริตโดยสร้างให้การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ลักษณะเช่นนี้เป็นวัฒนธรรมองค์การ 11) มีระบบคุ้มครองความปลอดภัยของผู้แจ้งเบาะแส 12) สร้างความตระหนักในการประเด็นที่มีการประพฤติทุจริต

นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อเจตคติหรือพฤติกรรมของคนในองค์การ เช่น งานวิจัยของ Tsai (2011) ที่แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมภายในองค์การมีบทบาทอย่างมากต่อความสุขของคนในองค์การ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสื่อสารและส่งเสริมจริยธรรมองค์การให้บุคลากรในองค์การได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอจนก่อให้เกิดการยอมรับ จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่ดี หรืองานวิจัยของ Matin, Rigoni and Vohs (2017) ที่พบว่าประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศที่มีการทุจริตต่ำและมีระบบการบริหารงานของรัฐบาลที่โปร่งใส จะได้รับการคุ้มครองการก่ออาชญากรรม และประชาชนเหล่านี้จะไม่ทนต่อการทุจริตหรือการประพฤติมิชอบ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการจะปลูกฝังเจตคติที่ดีในองค์การได้สามารถทำได้โดยการกำหนดรูปแบบ กลไก หรือแนวทางในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ เพราะองค์การเป็นการรวมกลุ่มของคนและเป็นสังคมย่อยๆ และมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์การ และกลายเป็นวิถีปฏิบัติ ความเชื่อ และค่านิยมของคนในองค์การนั้น บุคลากรในองค์การต้องมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกันเป็นค่านิยมร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม และแสดงออกถึงพฤติกรรม (Blake and Mouton, 1964: 169)

2.3 แนวคิดที่ใช้ในวัฒนธรรมองค์การ

2.3.1 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่อยู่ด้วยกันกับองค์การโดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ปัจจุบันมีนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศให้นิยามของคำว่า “วัฒนธรรมองค์การ” ดังนี้ ชนิดา จิตตรุทธะ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ดำรงอยู่ และปรากฏให้เห็นในองค์การ เช่น ค่านิยม คุณค่า ความเชื่อ สมมติฐาน การรับรู้ รูปแบบของพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนที่องค์การยอมรับ และยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน 2 มิติ ได้แก่ มิติเชิงปทัสถาน ซึ่งเป็นมิติของแบบแผนทางความคิดความเชื่อค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การ และมิติเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นมิติของแบบแผนทางการกระทำขององค์การ และการให้นิยามของ “วัฒนธรรมองค์การ” ที่ Schneider, Ehrhart, and Macey (2013: 361-388) แสดงไว้ในบทความเรื่อง “Organizational Climate and Culture” ตีพิมพ์ใน Annual Review of กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง ระบบอย่างหนึ่งของการให้ความหมายร่วมที่สมาชิกขององค์การยึดถือเหมือนๆกัน ซึ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ระบบดังกล่าวประกอบด้วยค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ฐานคติ (Assumptions) และบรรทัดฐาน (Norms) ที่ทำให้สมาชิกขององค์การประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะเหมือนๆ กัน

Schein (1982) ได้อธิบายวัฒนธรรมองค์การผ่านตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ดังนี้

ส่วนที่ 1: ส่วนที่อยู่ลำดับบนสุดของภูเขาน้ำแข็ง

Schein เรียกส่วนนี้ว่า “อาร์ติแฟ็กซ์ (Artifacts)” หมายถึง สิ่งประดิษฐ์อันเกิดจากผลงานประดิษฐ์คิดค้นของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การที่ทุกคนมองเห็น กระบวนการในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการแสดงออก สัญลักษณ์ต่างๆ เครื่องแบบ เป็นต้น ส่วนที่หนึ่งเท่านั้นจะเป็นส่วนที่โผล่พ้นผิวน้ำของภูเขาน้ำแข็งก้อนนี้ โดยมีสัดส่วนเพียงประมาณร้อยละ 10

ส่วนที่ 2: ส่วนที่อยู่ตรงกลางของภูเขาน้ำแข็งซึ่งอยู่ใต้น้ำ

Schein เรียกส่วนนี้ว่า “เอสเป๊าส์ แวยู่ (Espoused Values)” หมายถึง ค่านิยมที่ได้รับการยอมรับร่วมกัน ประกอบด้วยความเชื่อ อุดมการณ์ ทัศนคติหรือเจตคติ ปรัชญา ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย เป็นต้น

ส่วนที่ 3: ส่วนที่อยู่ด้านล่างสุดของน้ำแข็งเรียกว่า เบสิค อันเดอร์ไลนิ่ง แอสซัมชั่น “Basic Underlying Assumptions”

ฐานคติที่เป็นฐานรากของภูเขาน้ำแข็งวัฒนธรรมองค์การแห่งนั้น ประกอบด้วย ส่วนที่อยู่ใต้จิตสำนึกของสมาชิกในองค์การ (Unconscious) ค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกองค์การมั่นใจว่าตนเองเข้าใจแล้ว (Take-it for granted values and beliefs) รวมทั้งความรู้สึก (Feelings) ความคิด (Thoughts) และการรับรู้พฤติกรรมที่ถูกกำหนด (Determined Perceptions and Behaviors)

วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบหลักและย่อย จะมีทั้งส่วนที่ก้าวหน้า สร้างสรรค์ และส่วนที่ล้าหลัง เนื่องจากองค์การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบเปิด รวมถึงปัจจัยภายในองค์การเองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตตลอดเวลา จึงเป็นเหตุผลและที่มาของการที่ผู้นำและนักบริหาร รวมถึงสมาชิกขององค์การทุกคนจำเป็นต้องทำการทบทวนหรือประเมินความเป็นไปอยู่เสมอเพื่อร่วมกันทำการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่างๆให้เหมาะสมสอดคล้องไปกับบริบทและความจำเป็นซึ่งอาจจะทำด้วยวิธีการพัฒนาองค์การ (Organization Development: OD) และการกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) เพื่อให้กับองคาพยพและส่วนต่างๆภายในองค์การ รวมถึงชุดความคิด และพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การปรับเปลี่ยนให้ทันเพื่อการปรับตัว และความอยู่รอดให้องค์การสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2

ส่วนที่ 3

ภาพที่ 2.2 วัฒนธรรมองค์การผ่านตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) (Schein, 1982)

ที่มา: https://bit.ly/2FpCoAz สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562

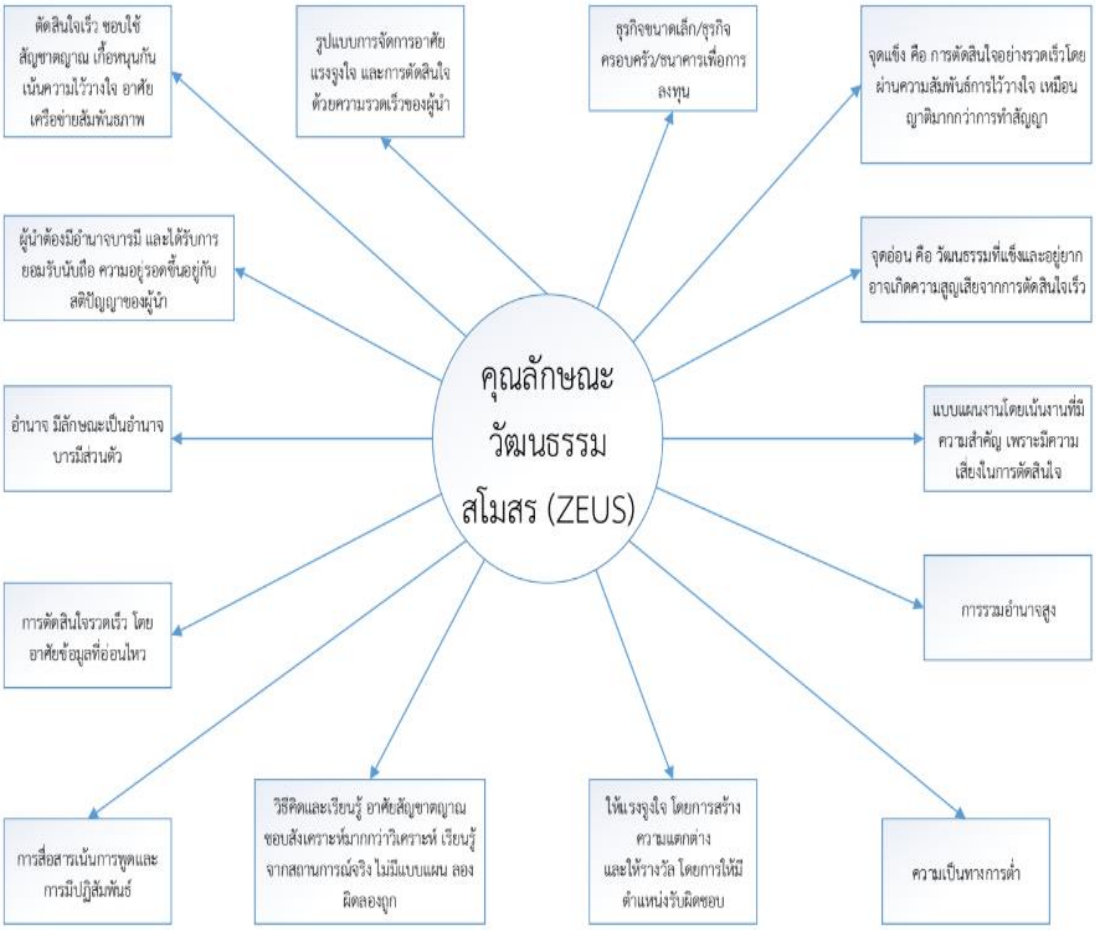
วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในองค์การให้อยู่ภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ การเอื้ออำนวยให้เกิดพันธสัญญาผูกพันสมาชิกขยายออกจากผลประโยชน์ส่วนตนสู่ส่วนรวม การเสริมสร้างความมั่นคงขยายออกไปสู่ระบบสังคมภายนอกองค์การ และเป็นกลไกที่ทำให้เกิดการตระหนักรู้ และควบคุมให้สมาชิกขององค์การพัฒนาเสริมสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ

วัฒนธรรมองค์การ (Robbins, 1996) วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการสร้างทัศนคติ ความตระหนัก เพื่อกำหนดบทบาทเชิงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มองว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ เอกลักษณ์ขององค์การและเป็นเครื่องมือส่งเสริมยุทธศาสตร์การกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้นำองค์การต้องเป็นบุคคลต้นแบบของพฤติกรรมที่ดี สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การ สมาชิกในองค์การต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และสมาชิกในองค์การต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556)

คณะผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ เพื่อศึกษาแบบแผนทางความคิด และแบบแผนของการกระทำในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ซึ่งองค์การที่มีแบบแผนทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันย่อมมีวิธีการสร้างแบบแผนทางความคิด และแบบแผนของการกระทำให้กับสมาชิกในองค์การที่แตกต่างกัน หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับค่านิยม และทัศนคติของสมาชิกในองค์การย่อมจูงใจให้บุคคลมีทัศนคติในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน ชนิดา จิตตรุทธะ (2560 อ้างถึง Handy (1991)) กล่าวว่าการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับสมาชิกในองค์การ องค์การต้องมีแบบแผนวัฒนธรรมที่เหมาะสม เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต และให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมสุจริต โดยมีแบบแผนทางวัฒนธรรม 4 รูปแบบ ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบสโมสร (The Club Culture) หรือวัฒนธรรมแบบซุส (Zeus)

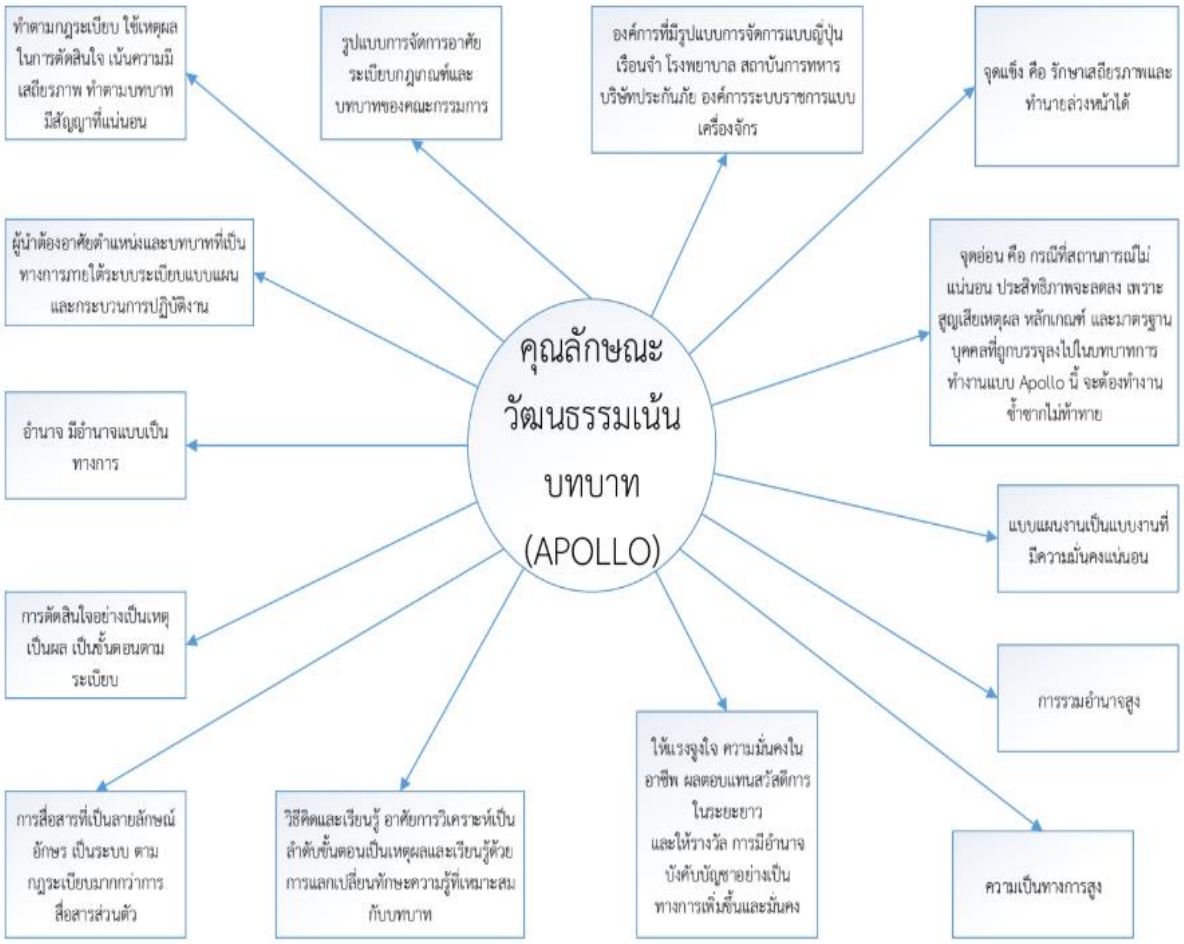
วัฒนธรรมแบบสโมสรเป็นวัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ พบได้ในองค์การขนาดเล็ก เน้นการรวมศูนย์อำนาจ มีความเป็นระบบราชการน้อย มีกฎระเบียบน้อย เพราะยึดติดกับตัวบุคคลที่มีอิทธิพล มีอำนาจบารมีในองค์การ โดยวัฒนธรรมแบบนี้มีเน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว เน้นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสัมพันธภาพในการทำงาน โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมแบบสโมสร ดังนี้



ภาพที่ 2.3 คุณลักษณะวัฒนธรรมแบบสโมสร
ที่มา: สังเคราะห์จากชนิดา จิตตรุทธะ (2560)

2. วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (The Role Culture) หรือวัฒนธรรมแบบอพอลโล (Apollo)

วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาทเป็นวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการ มีกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติมาก เน้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับขั้น และระบบอาวุโส ให้ความสำคัญที่บทบาทหน้าที่มากกว่าตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล วัฒนธรรมแบบนี้เน้นระเบียบและกฎเกณฑ์ ความแน่นอน เหตุผล และการทำนายล่วงหน้าได้ โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท ดังนี้



ภาพที่ 2.4 คุณลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท
ที่มา : สังเคราะห์จากชนิดา จิตตรุทธะ (2560)

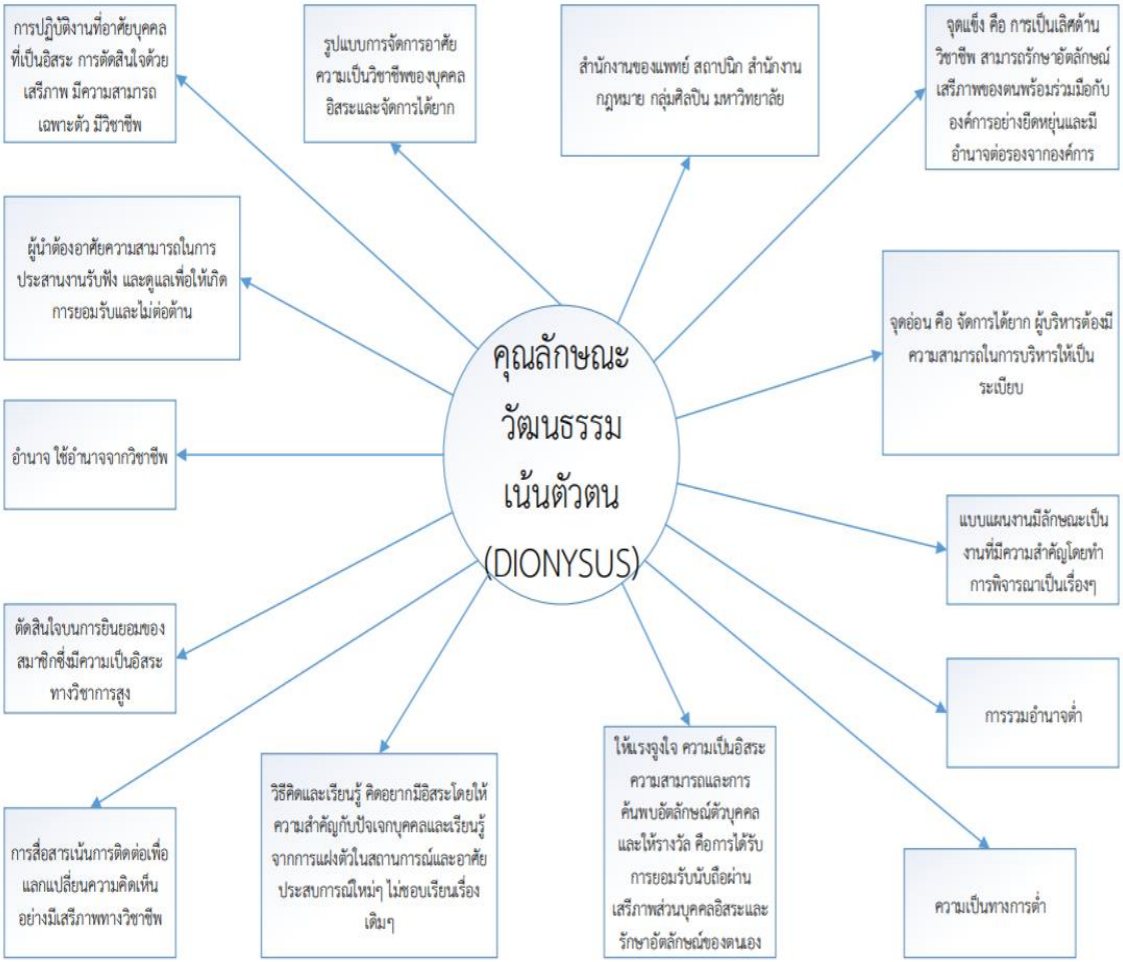
3. วัฒนธรรมที่เน้นงาน (The Task Culture)หรือวัฒนธรรมแบบอเธนา (Athena)

วัฒนธรรมที่เน้นงานเป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญวัฒนธรรมแบบเน้นงาน ดังนี้

ภาพที่ 2.5 คุณลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นงาน
ที่มา : สังเคราะห์จากชนิดา จิตตรุทธะ (2560)

4. วัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน (The Existential Culture) หรือวัฒนธรรมแบบดิออนีซุส (Dionysus)

วัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตนมุ่งเน้นความสำคัญไปที่ความมีวิชาชีพขององค์การ เน้นความมีอิสระและการพัฒนาศักยภาพของปัจเจกบุคคลในองค์การ และเน้นการสร้างผลงานที่มีความเป็นวิชาชีพ วัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตนหรือวัฒนธรรมแบบดิออนีซุสมีแบบแผนทางวัฒนธรรมเป็นการปราศรัยติดต่อกันภายในชุมชนที่มีความเป็นวิชาชีพนิยม ความสัมพันธ์ของสมาชิกองค์การเป็นแบบอิสระและไม่พึ่งพิงกันมากนัก โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน ดังนี้



ภาพที่ 2.6 คุณลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน
ที่มา : สังเคราะห์จากชนิดา จิตตรุทธะ (2560)

การนำแนวคิดแบบแผนทางวัฒนธรรมองค์การไปประยุกต์ใช้กับองค์การต่าง ๆ มีประเด็นต้องคำนึงในด้านปัจจัยผู้นำ ปัจจัยแบบแผนงาน ปัจจัยการจัดการ ปัจจัยสัมฤทธิผล และปัจจัยเกณฑ์วัดตามรูปแบบของแบบแผนทางวัฒนธรรมแต่ละรูปแบบ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ประเด็นต้องคำนึงในการนำแนวคิดแบบแผนทางวัฒนธรรมองค์การไปประยุกต์ใช้กับองค์การ

ปัจจัย	วัฒนธรรมสโมสร (ZEUS)	วัฒนธรรมเน้นบทบาท (APOLLO)	วัฒนธรรมเน้นงาน (ATHENA)	วัฒนธรรมเน้นตัวตน (DIONYSUS)
ปัจจัยผู้นำ	Facilitator มีบารมีในตัวเอง	Monitor เป็นทางการ	Producer ความสามารถ	Innovator ความมีวิชาชีพ
ปัจจัยแบบแผนงาน	งานท้าทาย	งานมั่นคง	งานที่มีการพัฒนา	งานสำคัญ
ปัจจัยการจัดการ	สมาชิกมีส่วนร่วม	ทำตามกฎระเบียบ	ใช้ความสามารถของทีมงาน	ใช้ความอิสระและการยินยอม
ปัจจัยสัมฤทธิผล	ดูภาพรวมงานทั้งหมด	หลักประสิทธิภาพ	หลักผลลัพธ์ดีที่สุด	การแยกออกเป็นเรื่องๆ
ปัจจัยเกณฑ์วัด	ขวัญและกำลังใจ การพัฒนาบุคคล	ความสม่ำเสมอและความเรียบร้อย	การบรรลุเป้าหมายการชนะคู่แข่ง	ผลงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการเจริญเติบโต

ที่มา: ปรับจากชนิดา จิตตรุทธะ (2560)

นอกจากวัฒนธรรมองค์การแล้ว ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต ดังนั้นจึงได้ศึกษาแนวคิดแบบแผนทางวัฒนธรรมกับวัฒนธรรมของชาติในประเทศต่างๆ ได้แก่ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ เพื่อให้เห็นถึงแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต โดยทั่วไปแล้วสังคมที่อยู่ใกล้เคียงกันมักจะมีวัฒนธรรมอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน และสามารถเข้าใจซึ่งกันและกันได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่นที่อยู่ห่างไกล จากการศึกษาของ Handy (1991) ได้ทำการเชื่อมโยงลักษณะความชอบทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศเข้ากับแบบแผนทางวัฒนธรรมทั้ง 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสโมสรหรือซุส วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาทหรืออพอลโล วัฒนธรรมแบบเน้นงานหรืออเธนา และวัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตนหรือดิออนีซุส (ชนิดา จิตตรุทธะ (2560 อ้างถึง Handy, 1991) ดังนี้

1.เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และสาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความสุขกับวัฒนธรรมที่มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชา และมีระยะห่างของอำนาจสูง จึงเหมาะสมกับวัฒนธรรมแบบสโมสร (Zeus) อาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วด้วยสัญชาตญาณ และไม่มีระเบียบแบบแผน

2.สาธารณรัฐฟินแลนด์เป็นประเทศในภูมิภาคสแกนดิเนเวียน มีลักษณะชอบวัฒนธรรมความไม่แน่นอน แต่เนื่องจากสังคมของประเทศเหล่านี้มีความก้าวหน้าในเรื่องความเป็นประชาธิปไตย แบบแผนทางวัฒนธรรมที่เหมาะสมจึงเป็นวัฒนธรรมแบบเน้นงาน (Athena)

3.ประเทศไทย เป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีวัฒนธรรมที่นิยมการมีอำนาจและเน้นในเรื่องระยะห่างของอำนาจสูง เน้นลำดับชั้นจึงเหมาะสมกับวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Appollo)

2.3.2 วัฒนธรรมสุจริต

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้นิยามคำว่า วัฒนธรรมสุจริต โดยการรวมเอาคำสำคัญ 2 คำไว้ด้วยกัน ได้แก่ คำว่า คุณธรรม (Integrity) กับความโปร่งใส (Transparency) กล่าวคือ ในการบริหารของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารอย่างมีคุณธรรมและมีความโปร่งใส ซึ่งเป็นสองหลักการที่สำคัญในเรื่องหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยผู้บริหารจะต้องมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานไปตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต จะต้องแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือเมื่อมีการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนมีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องวางนโยบายเกี่ยวกับด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์การ ด้านคุณธรรม การทำงานในหน่วยงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน ทั้งยังจะต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ และมาตรการหรือโครงการ กิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายขององค์การไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม, 2560)

วัฒนธรรมสุจริตที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดความหมาย และตัวชี้วัดผ่านแบบประเมินที่เรียกว่า ITA: Integrity and Transparency Assessment หรือ แบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานแก่หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่อง คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐใน 5 องค์ประกอบ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560) ได้แก่ 1) ความโปร่งใส ได้แก่ 1.1) การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล 1.2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ความรับผิดชอบ ได้แก่ 2.1) ความรับผิดชอบ 2.2) เจตจำนงสุจริต 3) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 3.1) การถูกชี้มูลความผิด (เรื่องที่ชี้มูลความผิด) 3.2) การทุจริตต่อหน้าที่ 3.3) ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์การ ได้แก่ 4.1) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน 4.2) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 4.3) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน 5) คุณธรรมในการทำงาน ได้แก่ 5.1) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน 5.2) คุณธรรมในการบริหารงาน

อีกทั้งตามกรอบการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความสอดคล้องกับนโยบายสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงานของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์การ

วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์การเป็นการสร้างวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริตทั้งปวง มีความละอาย และเกรงกลัวการทุจริตมีการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการดำเนินการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย 1) นโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมได้ 2) นโยบายในการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิด

วัฒนธรรมไม่ทนต่อการทุจริต 3) นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์การ ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การตรวจสอบถ่วงดุลกันภายในหน่วยงาน

เมื่อนำเอาหลักการทั้ง 2 ประการ คือ คุณธรรม และความโปร่งใสที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้นำมาใช้ในการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใส หรือ ITA (Integrity and Transparency Assessment) พบว่าทั้งสองหลักล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหลักธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) 6 หลักการ ได้แก่

1. หลักสำนึกรับผิดชอบ (Accountability)
2. หลักนิติธรรม (Rule of Law)
3. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)
4. หลักความโปร่งใส (Transparency)
5. หลักความคุ้มค่า (Value for Money)
6. หลักคุณธรรม (Integrity)

สำหรับหลักคุณธรรม (Integrity) อัมพร ธำรงลักษณ์ (อ้างใน ถวิลวดี บุรีกุล, 2561) กล่าวว่าในบริบทของประเทศไทย คุณธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวโยงกับหลักความเชื่อทางศาสนา หมายถึง หลักคิดและการกระทำที่ถูกต้องดีงาม ไม่ผิดศีลธรรม และเป็นเรื่องที่แยกไม่ออกจากจริยธรรม (Ethics) ในระบบราชการไทยได้มีการกำหนดเรื่องคุณธรรมให้เป็นหลักการพื้นฐานที่ใช้ในการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการเพื่อสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชน พร้อมกับช่วยในการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหมู่ประชาชน สำหรับมาตรฐานและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นองค์การกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนทำหน้าที่กำกับดูแล โดยทำงานร่วมกับคณะกรรมการจริยธรรมประจำของแต่ละส่วนราชการ ฉบับปัจจุบันประกาศใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 เป็นต้นมา

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 รูปแบบ กลไกในการปลูกฝังคุณธรรม หรือจริยธรรม

2.4.1.1 รูปแบบ และกระบวนการในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

ในการสร้างวัฒนธรรมด้านความคิด ความจริง และนำไปสู่พฤติกรรม การศึกษาตามแนวทฤษฎีการปลูกฝัง แม้ว่าจะพิจารณาในระดับมหภาค แต่ก็พิจารณาจากระดับจุลภาคควบคู่กันไปด้วย การปลูกฝังวัฒนธรรมมีศัพท์ภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Cultivation, Enculturation, Socialization ซึ่งในสังคมไทยแต่โบราณและสังคมที่เจริญแล้วในที่อื่นๆ ถือว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการศึกษาให้เกิดความรู้ในด้านต่างๆ โดยมีสถาบันทางสังคมเป็นฐานรองรับ (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2559)

การแก้ปัญหาการทุจริตให้ได้ผลจะต้องปลูกฝังให้คนในสังคมเห็นคุณค่าของความสุจริต ซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีระบบและกระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ตั้งแต่เด็ก ครอบครัว ชุมชน องค์การ และสังคม ไม่เพียงแต่ให้ตนเองมีความสุจริตเท่านั้น จะต้องสร้างค่านิยมใหม่ให้กล้าปฏิเสธหรือไม่ยอมต่อการทุจริตทุกรูปแบบ การที่คนไม่โกงแต่ไม่ปฏิเสธการโกง จะไม่ทำให้การทุจริตหมดไป ถ้าทุกสถาบันหลักของสังคมร่วมมือกันปรับเปลี่ยนให้คนไทยมีความสุจริตเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติกันได้ วิกฤตสังคมไทยก็จะหมดไป การปลูกฝัง ‘ความสุจริต’ ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกัน ของคนในสังคม ดังนั้น องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การทางศาสนา องค์การสื่อมวลชน ต่างก็ต้องมีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในการปลูกฝังเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต เพื่ออนาคตของชาติจะปลอดจากปัญหาทุจริต (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2560)

แม้ว่าจะยังไม่พบรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในงานวิจัยต่างๆ อย่างไรก็ตามมีข้อค้นพบที่สำคัญในงานวิจัยบางงานที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เช่น งานวิจัยของสุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ (2552) ที่เสนอต่อกระทรวงวัฒนธรรม ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ ในกรณีศึกษากลุ่มเด็ก/เยาวชนและข้าราชการภาครัฐ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้เสนอรูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยครอบครัว สถานศึกษา สถาบันศาสนา ชุมชน ให้ความรู้ในเรื่องความดี/ความชั่ว หน้าที่ระเบียบวินัย การพัฒนาตน มีสัจจะ มีน้ำใจ รักษาวัฒนธรรม และสร้างทัศนคติที่มีเหตุผล และมีสำนึกต่อสังคม โดยวิธีการอบรมสั่งสอน หรือการเป็นต้นแบบ โดยผู้ที่ทำหน้าที่ขัดเกลาประกอบด้วย ครู อาจารย์ พระ นักบวช บุคลากรทางศาสนา และกระบวนการภายในชุมชน (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ, 2552)

รายงานการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย” ดำเนินการวิจัยโดยสายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) ที่ได้เสนอต่อศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) มีข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้สอดคล้องเหมาะสมกับสังคมไทย การปลูกฝังบ่มเพาะส่งเสริมที่ดีจะช่วยให้เกิดคุณธรรมในสังคมได้ดี และคุณธรรมจริยธรรมที่ควรเร่งปลูกฝังให้กับประชาชนไทยโดย 7 องค์การทางสังคมได้แก่ ครอบครัว การศึกษา ศาสนา การเมืองและการปกครอง ชุมชนท้องถิ่น องค์การธุรกิจ และสื่อมวลชน ดังนี้

1. ครอบครัว สามารถใช้กระบวนการปลูกฝังคุณธรรมด้วยการที่ผู้ปกครองต้องให้ความรักประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การใช้เหตุผลในการเลี้ยงดู การควบคุมให้เด็กปฏิบัติตามคำสั่ง การลงโทษทางกาย และการลงโทษทางจิตใจ หากเด็กไม่ปฏิบัติตาม การใช้วิธีแบบประชาธิปไตย การทำให้เด็กละอายและเกรงกลัวต่อบาป ด้วยการสอนทางวาจา และการใช้พิธีกรรมทางพุทธศาสนา อย่างไรก็ตามวิธีการปลูกฝังคุณธรรมที่มีประสิทธิผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม คือ การประยุกต์วิธีการเลี้ยงดูแบบผสมผสาน ได้แก่ การเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล การลงโทษทางจิตใจ

2. องค์การทางการศึกษา สามารถใช้กระบวนการปลูกฝังคุณธรรมด้วยการให้ครูเป็นผู้อบรมสั่งสอน การให้ความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดเหมือนญาติผู้ใหญ่ การใช้บุคคลต้นแบบ เพื่อให้นักเรียนนำไปเป็นแบบอย่างของการทำความดี การกำหนดคุณธรรมเป็นนโยบาย การทำกิจกรรมการเรียนด้วยกระบวนการกลุ่มอย่างมีส่วนร่วมกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน องค์การของรัฐ และเอกชน การชมเชย การยกย่อง การให้รางวัล การสอนด้านจิตพิสัย ทำให้เห็นถึงคุณค่าของคุณธรรม และการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต การส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น

3. องค์การทางศาสนา สามารถใช้กระบวนการปลูกฝังคุณธรรมด้วยการเผยแพร่หลักธรรมทางศาสนาด้วยการจัดการเรียนการสอน การจัดอบรมเผยแพร่หลักธรรมคำสอนทางศาสนา ผ่านทางหน่วยงานด้านการศึกษา เช่น โรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม และการปลูกฝังผ่านประเพณีนิยม เพื่อสร้างอุปนิสัยที่ดีให้กับศาสนิกชน เช่น การสวดมนต์ การใส่บาตร

4. องค์การชุมชน สามารถใช้กระบวนการปลูกฝังคุณธรรมในหลายวิธีด้วยกันทั้งการสร้างความตระหนักกับคนในชุมชนร่วมกันค้นหาสิ่งดีๆ ในชุมชน เช่น ประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญา เอกลักษณ์ที่โดดเด่น หรือบุคคลสำคัญที่สามารถใช้เป็นแบบอย่างในการปลูกฝังคุณธรรม การให้ผู้นำชุมชน อาวุโส หรือผู้มีประสบการณ์ถ่ายทอดสถานการณ์ ประสบการณ์ การเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเด็ก พาเด็กเข้าวัดฟังธรรม การใช้สตินำหน้าอารมณ์ในการดำรงชีวิต การสร้างสังคมเรียนรู้ (Social Learning) ที่เป็นพลวัต (Dynamic) การใช้ตัวอย่างเปรียบเทียบ อุปมาอุปไมย การยกตัวอย่างคนดี การถ่ายทอดเรียนรู้จากประสบการณ์จากจากรุ่นสู่รุ่น

และการใช้วิธีการอื่นๆ เช่น การอบรมด้วยการบอกเล่าในรูปแบบของเพลงกล่อมเด็ก คำพังเพย สุภาษิต การลงมือทำในสถานการณ์จริง และการใช้พิธีกรรม

5. องค์การธุรกิจ สามารถใช้กระบวนการปลูกฝังคุณธรรมด้วยการกำหนดเป็นนโยบายขององค์การ การกำหนดคุณธรรมในจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในงานประจำ ครอบคลุมถึงการวินิจฉัยและตัดสินการดำเนินงานต่างๆ และการจัดทำคู่มือสำหรับพนักงาน การฝึกอบรม การสอนด้วยวาจา เพื่อเน้นย้ำถึงความสำคัญของคุณธรรมในการทำงาน

6. องค์การสื่อมวลชน สามารถใช้กระบวนการปลูกฝังคุณธรรมด้วยการนำเสนอข่าวการทำความดี การเผยแพร่เรื่องราวด้านคุณธรรม เพื่อให้สังคมรับรู้ การออกกฎ เพื่อควบคุมการแสดงความเห็นที่อาจทำร้ายผู้อื่น หรือก่อให้เกิดบรรทัดฐานสังคมที่ไม่เป็นธรรม การรายงานข่าวการกระทำความผิด และตรวจสอบความถูกต้อง นำไปสู่การตัดสินลงโทษผู้กระทำผิด และการจัดผังรายการที่เกี่ยวกับคุณธรรม เช่น รายการพระธรรมเทศนา รายการสนทนาธรรม เว็บไซต์ตอบปัญหาและแจ้งกิจกรรมทางศาสนาต่างๆ

7. องค์การทางการเมืองการปกครอง สามารถใช้กระบวนการปลูกฝังคุณธรรมในหลายวิธี ได้แก่ บุคคลในองค์การต้องประพฤติปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง เพื่อรักษาศรัทธาแห่งประชาชน และประพฤติเป็นแบบอย่างให้กับคนรุ่นหลัง การคัดเลือกคนดีเข้ามาทำงานการรักษากฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแบบอย่าง การบริหารราชการแผ่นดินตามหลักธรรมาภิบาล การตั้งหน่วยงานที่กำกับจริยธรรมของคนในชาติ การยกตัวอย่างบุคคลที่สร้างคุณูปการต่อบ้านเมือง

รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมทางสังคมเพื่อป้องกันการทุจริตต้องจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้ประชาชนทราบถึงผลที่เกิดขึ้นจากการทุจริต การปลูกฝังคุณธรรมให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริตจากครอบครัว องค์การทางศึกษา องค์การทางศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การสื่อมวลชน และองค์การทางการเมืองการปกครอง ถ่ายทอดและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ผ่านกระบวนการหล่อหลอมความซื่อสัตย์สุจริตโดยใช้วัฒนธรรมองค์การเพื่อปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

ตารางที่ 2.2 รูปแบบและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

ครอบครัว	องค์การการศึกษา	องค์การทางศาสนา	องค์การชุมชน	องค์การธุรกิจ	องค์การสื่อมวลชน	องค์การทางการเมืองการปกครอง
1.การประพฤติเป็นแบบอย่าง 2.การควบคุม 3.การใช้เหตุผล 4.การลงโทษ 5. ประชาธิปไตย	1.การอบรมสั่งสอน 2.การปฏิบัติเป็นแบบอย่างการทำความดี 3.การจัดการสภาพแวดล้อม 4.บูรณาการความรู้และปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมในวิชา	1.การปลูกฝังตามประเพณีนิยม 2.การส่งผ่านที่เน้นการเผยแพร่หลักธรรมตามศาสนา	1.การปลูกฝังด้วยระบบที่มีความต่อเนื่อง 2.การปลูกฝังตามธรรมชาติตามสถานการณ์ผ่านกิจกรรม	1.การแบบเป็นทางการด้วยกฎจรรยาบรรณวิชาชีพ 2.การปลูกฝังด้วยการบังคับผ่านการใช้นโยบายองค์การ 3.การปลูกฝังผ่านการปฏิบัติในงานประจำ	1.การนำเสนอข้อมูลข่าวสารบุคคลที่กระทำความดี 2.การออกระเบียบเพื่อควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ผ่านสื่อ 3.การลงโทษประจานผู้กระทำผิด	1.การสอน 2.การออกกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด 3.การประพฤติปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง 4.การประกาศคุณความดีให้ปรากฏ 5.การวางระบบการเมือง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ครอบครัว	องค์การการศึกษา	องค์การทางศาสนา	องค์การชุมชน	องค์การธุรกิจ	องค์การสื่อมวลชน	องค์การทางการเมืองการปกครอง
				4.การปลูกฝังด้วยวาจา 5.การให้การศึกษาและฝึกอบรม	4.การผลิตรายการผ่านสื่อในรูปของละคร สารคดี บันเทิงสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม	6.การคัดเลือกคนดีเข้ามาทำงาน 7.การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 8.การตั้งหน่วยงานที่กำกับจริยธรรม 9.การร่างรัฐธรรมนูญ

ที่มา: สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552: 129)

2.4.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้นิยามคำว่า วัฒนธรรมสุจริต โดยการรวมเอาคำสำคัญ 2 คำไว้ด้วยกัน ได้แก่ คำว่า คุณธรรม (Integrity) กับความโปร่งใส (Transparency) กล่าวคือ ในการบริหารของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารอย่างมีคุณธรรมและมีความโปร่งใส ซึ่งเป็นสองหลักการที่สำคัญในหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจึงถือว่ามีความคล้ายคลึงกับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต และจากผลการศึกษาของ สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) พบว่า ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยในองค์การมีดังนี้

ครอบครัว ผู้ใหญ่ในครอบครัวต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันผ่านการทำกิจกรรมให้เกิดความผูกพันรักใคร่กลมเกลียว หรือเป็นกิจกรรมที่ให้สมาชิกในครอบครัวได้ลงมือปฏิบัติ เช่นการฝึกกิริยามารยาทร่วมกัน และการให้กำลังใจในการทำความดี การให้คำชมเชยเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่อง

องค์การทางการศึกษา สามารถปลูกฝังคุณธรรมเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานด้านคุณธรรมอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้บริหาร อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ได้รับรู้ร่วมกัน หลังจากนั้นผู้บริหารองค์การทางการศึกษาต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรม เช่น การเป็นกัลยาณมิตรของผู้ใต้บังคับบัญชา และนักเรียน คณะครูอาจารย์ต้องให้ความร่วมมือมีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารต่อโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม รวมไปถึงการสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ในทุกวิชาและทุกกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาความคิดและพฤติกรรมด้านคุณธรรมได้ การสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้มีความสุขการให้เกียรติซึ่งกันและกันของนักเรียน ไม่เลือกปฏิบัติ เน้นการทำกิจกรรมมากกว่าการแข่งขัน องค์การทางการศึกษาต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์การต่างๆ ให้เข้าร่วมในการทำกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม

องค์การทางศาสนา มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรม ได้แก่ ผู้นำศาสนาต้องเป็นต้นแบบที่ดี มีความรู้ในหลักธรรมคำสอนของศาสนา มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างการยอมรับ และสร้างความศรัทธา การทำกิจกรรมการปลูกฝังคุณธรรมให้เหมาะสมกับผู้รับ เช่น การมีหัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนงานขององค์การทางศาสนา

องค์การทางชุมชน ผู้นำชุมชนต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในชุมชนมีลักษณะเป็นผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์และสามารถเป็นผู้สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนได้ ชุมชนสามารถ

ใช้ประวัติศาสตร์ของชุมชนรวมไปถึงวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชน เป็นเครื่องมือกลไกในการปลูกฝังคุณธรรม ด้วยการรักษาอัตลักษณ์ประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนไว้และส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้เป็นวิถีชุมชน

องค์การธุรกิจ ผู้นำองค์การจะต้องมีจิตสำนึกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ปรับเปลี่ยนแนวคิดการประกอบธุรกิจเพื่อสร้างสังคมคุณธรรม โดยเน้นกำไรและการให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบจากการประกอบธุรกิจต่อสิ่งแวดล้อม สังคมและบุคคล เช่น การผลิตสินค้าและบริการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการมอบรางวัลการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักให้องค์การธุรกิจเกิดความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์การสื่อมวลชน ต้องมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การใช้สื่อในการนำเสนอบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมเพื่อเป็นต้นแบบให้กับผู้ชม การออกกฎระเบียบเพื่อตรวจสอบการนำเสนอของสื่อมวลชน และการผลิตสื่อและพัฒนาบุคลากรด้านสื่อมวลชนให้มีความสามารถคู่คุณธรรม

องค์การทางการเมืองการปกครอง เจ้าหน้าที่รัฐและนักการเมืองต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมไม่ประพฤติทุจริตแสวงหาผลประโยชน์ให้กับพวกพ้อง เจ้าหน้าที่รัฐและนักการเมืองต้องมีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างจิตสำนึกของความซื่อสัตย์รับผิดชอบเสียสละ การกำหนดประมวลจริยธรรมขององค์การเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และการส่งเสริมให้ภาคประชาชนรวมตัวกันเพื่อตรวจสอบการทำงานของนักการเมืองให้มีความสุจริต

สรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังคุณธรรม ได้แก่ การมีจิตสำนึกที่ดี การผสมผสานคุณธรรมเข้ากับวิถีชีวิต การให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การมีผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง การนำหลักธรรมทางศาสนาในการทำงาน การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่ดีกับบุคคลทั้งในและนอกองค์การ การสนับสนุนให้กำลังใจสมาชิกในองค์การที่กระทำความดีอย่างสม่ำเสมอ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานนอกองค์การ เพื่อสนับสนุนกันและกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และการยึดมั่นในการทำความดี

2.4.1.3 กลไกการส่งเสริมบริหารกำกับดูแลให้คำปรึกษา และตรวจสอบด้านจริยธรรมในองค์การ

กลไกเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการปลูกฝังวัฒนธรรม แม้ว่ายังไม่มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลไกในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในช่วงที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามมีการแสดงให้เห็นถึงระบบ และกลไกในการการผลักดัน กำกับดูแล ให้คำปรึกษาและตรวจสอบด้านจริยธรรมในระบบข้าราชการพลเรือนที่เป็นรูปธรรมตามที่ระบุในหนังสือคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (2561) และยังพบว่า “ข้าราชการให้ความสำคัญกับกลไกภายในหน่วยงานโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับต้น ระบบการให้ความดีความชอบ ระบบการลงโทษ มากกว่ากลไกภายนอก” คู่มือฉบับดังกล่าวได้เสนอแนะระบบกลไกภายในองค์การจากการศึกษากรณีต้นแบบทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553 เช่น สหราชอาณาจักร แคนาดา สหรัฐอเมริกา ไต้หวัน เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน มาเลเซีย ไทย และองค์การภาคเอกชนที่สามารถประยุกต์ถึงระบบกลไก การผลักดัน การให้คำปรึกษา และตรวจสอบทางด้านจริยธรรมให้ถึงองค์การภาครัฐไทย ได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

1) โครงสร้างและการรับผิดชอบของบุคคล

1.1 กลไกบุคคล จากการศึกษากรณีของประเทศไทยพบว่า ผู้บริหารขององค์การเป็นกลไกที่คนในองค์การให้ความสำคัญสูงสุด ส่วนในประเทศต้นแบบส่วนใหญ่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ/

กฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ให้มีบุคคลที่มีความรับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการด้านจริยธรรม โดยกำกับดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรมและพระราชบัญญัติคุณธรรมจริยธรรม โดยมีบทบาทดังนี้

- การกำกับดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรมและพระราชบัญญัติคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ โดยเฉพาะการกำหนดบทบาทผู้บริหารระดับสูงสุดเพื่อกำหนดกรอบความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานของตนเอง
- การกำกับให้องค์การให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการทำงานควบคู่ไปกับการปฏิบัติภารกิจขององค์การ โดยมีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมให้ชัดเจน มียุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ รองรับ
- การเป็นต้นแบบที่ดีด้านจริยธรรม โดยผู้บริหารสูงสุดต้องมีมาตรฐานพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการทั่วไป
- การได้รับการตรวจสอบและแนะนำจากองค์การกลางด้านจริยธรรมตลอดเวลา
- การส่งเสริมบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติของส่วนราชการ ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและซื่อตรงสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง
- การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการเข้ารับการพัฒนา
- การรายงานผลหรือเปิดเผยการปฏิบัติการมาตรฐานจริยธรรม เช่น ตามประมวลจริยธรรมและตามข้อบังคับ
- การกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับจรรยาข้าราชการให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.2 หน่วยงานกำกับดูแลด้านจริยธรรม เป็นหน่วยงานขึ้นตรงกับผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ โดยมีหลักการดำเนินการ ดังนี้

- การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม
- การให้คำปรึกษาแนะนำเจ้าหน้าที่ภาครัฐในหน่วยงาน
- การตรวจสอบสืบสวนข้อเท็จจริงในการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม
- การรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ
- การประสานและขอคำปรึกษาจากองค์การกลางด้านจริยธรรมภายนอกหน่วยงาน
- การจัดทำคู่มือต่างๆ ให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการ

1.3 ผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างาน มีหลักการดำเนินการ ดังนี้

- กระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมในการพูดคุยแลกเปลี่ยนในประเด็นในจริยธรรม
- ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรม
- จัดให้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม ข้อบังคับต่างๆ ที่เข้าถึงได้ง่าย
- จัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ข้อขัดแย้งต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดความร้ายแรงมากขึ้น
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และประพฤติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

2) ประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ (Code of Ethics and Code of Conduct) เป็นทั้งกลไก และเครื่องมือที่องค์การสากลระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ ยอมรับว่าสามารถใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์การที่เป็นรูปธรรม เป็นพันธะสัญญาที่ประกาศให้

ประชาชนรับทราบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละส่วนราชการจะต้องปฏิบัติงานอย่างไร นอกจากนั้นยังเป็นเครื่องมือกำกับและตรวจสอบจริยธรรม ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบได้

สำหรับกลไกผลักดันและกลไกตรวจสอบด้านจริยธรรม มีดังนี้

กลไกผลักดัน

1. กำหนดพฤติกรรมจริยธรรมเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การมีหน่วยงานให้คำปรึกษา
3. การมีการรายงานผลการดำเนินงาน
4. การประชาสัมพันธ์
5. การมีกระบวนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
6. การมีการติดตาม ประเมินผล
7. การมีกิจกรรมเสริมสร้างจริยธรรม

กลไกตรวจสอบ

1. การมีมาตรการลงโทษที่ชัดเจนกรณีฝ่าฝืน
2. การมีกระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจน โปร่งใส น่าเชื่อถือ
3. การมีหน่วยงานที่เป็นอิสระ ขึ้นตรงกับผู้บริหารระดับสูง
4. การมีช่องทางรับข้อร้องเรียนที่ปลอดภัยและเชื่อถือได้ และมีความเป็นส่วนบุคคล

3) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กำหนดให้การทำหน้าที่อย่างมีจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ รวมทั้งการคัดเลือกผู้บริหาร ประการสำคัญจะต้องมีระบบจัดการกับบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามและฝ่าฝืนมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมตามที่ได้สัญญาไว้ในจริยธรรมข้าราชการ และการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

4) ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) การพัฒนาบุคคล ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นกลไกที่นานาประเทศ พบว่ามีความสำคัญมากที่สุดในการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบภาครัฐ เป็นกลไกการบริหารเชิงบวกที่ได้ผลมากกว่าการลงโทษ และยังเป็นการตอกย้ำให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชนว่า ภาครัฐจะประกอบภารกิจด้วยความถูกต้องเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เพื่อปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ

5) กระบวนการร้องเรียน ร้องทุกข์ และขอคำปรึกษา แนะนำ กระบวนการร้องเรียนร้องทุกข์ต้องง่ายต่อการเข้าถึงเป็นความลับ มีหลากหลายช่องทาง มีการปกป้องคุ้มครองพยาน กำหนดกระบวนการอย่างชัดเจน ผู้เปิดเผยมีความเชื่อมั่นในความปลอดภัย มีช่องทางการสื่อสารและขอคำปรึกษาแนะนำได้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

โดยสรุปกลไกภายในองค์การประกอบด้วย กลไกบุคคล คือ ผู้บริหารขององค์การ หัวหน้างานหรือคณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรม กลไกหน่วยงานทำหน้าที่กำกับ ให้คำปรึกษาและตรวจสอบสืบสวนข้อเท็จจริงในการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม กลไกประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณที่ใช้ควบคุมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละส่วนราชการจะต้องปฏิบัติงานอย่างไร กลไกผลักดันการส่งเสริมจริยธรรม กลไกตรวจสอบ รวมทั้งกลไกบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกระบวนการร้องเรียน ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำใช้เป็นกรอบในการจำแนกกลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมโดยได้นิยามคำศัพท์ไว้ในบทที่ 1

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรมในองค์การทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประเด็นของการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต รวมถึงความเคลื่อนไหวในแง่ของการตื่นตัวต่อการต้านทุจริตของประเทศไทยและต่างประเทศ ในช่วงปี พ.ศ.2552-2562 (ค.ศ.2009-2019) พบว่าโดยส่วนใหญ่งานวิจัยหรืองานวิชาการที่พบนั้นเป็นงานที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้

2.4.2.1 ครอบครัว

ครอบครัวเป็นองค์การทางสังคมระดับปฐมภูมิที่สามารถสร้างและรักษาพฤติธรรมของสมาชิกในครอบครัวได้ (Olsson et al., 2003) การปลูกฝังคุณธรรมในครอบครัวเกิดขึ้นได้จากการสร้างสัมพันธภาพและการจัดสภาพแวดล้อม อารมณ์ จิตใจของสมาชิกในครอบครัว ให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักศีลธรรมอันดี (Erikson, 1982) คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข่องหลายเรื่อง พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับครอบครัวกับการปลูกฝังคุณธรรมเอาไว้ ซึ่งจากการสังเคราะห์งานเขียนในต่างประเทศ (Swanger-Gagné, 2009; Thomas et al., 2009; Mingming, 2015; Bustari, 2017; Murni and Tanod, 2018; Jiang, 2018) สามารถสรุปได้ว่า ครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมแก่สมาชิกในครอบครัวผ่านปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว อีกทั้งครอบครัวมีความเชื่อมโยงกับองค์การอื่นๆ ทั้งโรงเรียนและชุมชนในปลูกฝังคุณธรรม บุคคลที่ได้รับความรักจากการเลี้ยงดูอย่างดีจะมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีวินัย และมีความเอื้อเฟื้อสูงกว่าบุคคลที่ได้รับความรักภายในครอบครัวน้อย ส่วนบุคคลที่เติบโตมาในครอบครัวแบบควบคุมน้อยจะไม่เชื่อฟัง ไม่มีความรับผิดชอบ และขาดสมาธิ แต่หากถูกเลี้ยงดูแบบให้เหตุผล บุคคลนั้นจะไม่แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รู้จักผิดชอบชั่วดี รู้สึกละอายเมื่อทำผิด และผลการศึกษาหลายเรื่องยังพบว่า ครอบครัวที่มีการปลูกฝังคุณธรรมในเกิดขึ้นได้ภายในครอบครัวจะส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในครอบครัวให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี ไม่เกรงกลัวต่ออุปสรรค ความไม่ถูกต้องหรือความยากลำบากในชีวิต และยังช่วยสร้างพฤติกรรมที่ดีอย่างยั่งยืน

ตัวอย่างการศึกษาของ Sheau Chong et al. (2011) ได้ทำการศึกษากลุ่มเยาวชนในเขตเมืองของประเทศมาเลเซียเกี่ยวกับปลูกฝังคุณธรรมและการสนับสนุนของครอบครัวในการฟื้นฟูเยาวชนกลุ่มเสี่ยง โดยทำการทดลองกับกลุ่มเยาวชนที่มีพื้นฐานครอบครัวต่างกัน และประเมินทัศนคติต่อการส่งเสริมคุณธรรมในครอบครัวและพฤติกรรมเสี่ยง ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมคุณธรรมในครอบครัวมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว และการส่งเสริมคุณธรรมในครอบครัวที่ต่อเนื่อง ทำให้เด็กสามารถปรับตัวได้เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต และครอบครัวเป็นองค์ประกอบสำคัญในการรักษาพฤติกรรมที่ดีไว้ โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนที่มีระดับคะแนนการส่งเสริมคุณธรรมภายในครอบครัวมากจะมีผลคะแนนพฤติกรรมที่ดีและยั่งยืนมากเช่นกัน อีกทั้ง งานวิจัยของ Kratochwill et al. (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและโรงเรียนในโครงการความร่วมมือระหว่างครอบครัวและโรงเรียน (Families and Schools Together (FAST) เพื่อปลูกฝังคุณธรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัว โรงเรียน และเครือข่ายทางสังคมต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทครอบครัวมีการปลูกฝังคุณธรรมเป็นอย่างมาก เพราะครอบครัวที่มีการปลูกฝังคุณธรรมแก่สมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนจะลดพฤติกรรมก้าวร้าวลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปกครองในกลุ่มควบคุม

สอดคล้องกับการศึกษาของ เทพพร มังธานี (2557) ในเรื่อง บทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังจริยธรรมแก่เยาวชนในภาคอีสาน โดยศึกษากลุ่มพ่อแม่ผู้ปกครองและเยาวชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ครอบครัวอีสานให้ความสำคัญกับบทบาทที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ที่ปานกลางถึงบ่อยครั้ง ในประเด็นเรื่องคุณธรรมที่เยาวชนได้รับการปลูกฝัง

จากครอบครัว พบว่า บทบาทการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของครอบครัวสอดคล้องกับทฤษฎีสำคัญทางจริยศาสตร์ (Ethical Relativism) มากกว่าทฤษฎีอื่น เนื่องจากให้ความสำคัญกับคุณค่าทางวัฒนธรรม (Cultural Values) ที่หลากหลายวัฒนธรรมประเพณีอีสานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีเป้าหมายทางจริยธรรม การที่ครอบครัวใช้วัฒนธรรมประเพณีเป็นฐานในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเป็นการพัฒนารูปแบบที่เหมาะทางวัฒนธรรมประเพณีไปในตัว และทำให้วัฒนธรรมประเพณีไม่เป็นเพียงมารยาททางสังคมเท่านั้นหากแต่มีความหมายทางจริยธรรมด้วย ถึงแม้ครอบครัวในส่วนต่างๆ ของภาคอีสานจะมีวัฒนธรรมประเพณีย่อยเป็นของตัวเอง ทำให้สิ่งที่เป็นข้อปฏิบัติทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับสิ่งที่แต่ละกลุ่มยึดถือ ซึ่งอาจแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เป็นคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งอยู่เบื้องหลังข้อปฏิบัติทางจริยธรรมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังพบแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของครอบครัว ได้แก่ 1) การพัฒนาวิธีสนทนาวิสาสะเรื่องราวต่าง ๆ ให้เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างพ่อแม่ผู้ปกครองกับเยาวชนเพื่อวิเคราะห์ ปัญหาจริยธรรมในชีวิตประจำวัน 2) หลีกเลี่ยงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยวิธีอบรมสั่งสอนโดยตรง เพราะทำให้เยาวชนมีแนวโน้มปฏิเสธมากกว่าจะเกิดสำนึกทางจริยธรรม 3) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางคุณธรรมจริยธรรม 4) การส่งเสริมให้เยาวชนการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น 5) สร้างข้อแนะนำทางจริยธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของครอบครัว และ 6) การยอมรับสิทธิทางจริยธรรมของเยาวชน

นอกจากนี้มีงานวิจัยของสายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) ที่ผลจากการวิจัยได้นำมาจัดทำคู่มือครอบครัวคุณธรรมให้กับศูนย์คุณธรรม ซึ่งในคู่มือได้มีการนำเสนอเกี่ยวกับหลักสำคัญของกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความสำคัญของการทำบทบาทด้านคุณธรรมครอบครัว ตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้ของมนุษย์ ประสบการณ์จากครอบครัวคุณธรรม รวมถึงกิจกรรมที่ควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดเป็นครอบครัวคุณธรรมได้ ซึ่งคู่มือนี้เป็นผลผลิตจากงานวิจัยของสายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) จากงานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ แกนหลักของคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย 10 ประการ ได้แก่ ความพอเพียง ความเมตตากรุณา ความกตัญญู กตเวที ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ความเสียสละ ความมีวินัย ความอดทน อดกลั้น ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความมีสติ และนอกจากคุณธรรม 10 ประการดังกล่าวแล้วคู่มือนี้ยังได้กล่าวถึงวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ที่สามารถใช้ในครอบครัวได้ 8 วิธี ได้แก่ 1) การสอนด้วยวาจา 2) การจัดสภาพแวดล้อมให้คนเรียนรู้ด้วยตนเองหรือควบคุมด้วยสภาพแวดล้อม 3) ปฏิบัติให้ดูหรือใช้คนดีเป็นแบบอย่าง 4) สอนโดยสอดแทรกในกิจกรรม 5) สอนโดยการให้รางวัล/การลงโทษ 6) สอนโดยการนำเสนอผ่านสื่อมวลชนในรูปแบบต่างๆ 7) สอนโดยการกระตุ้นให้คิดหาเหตุผลด้วยตนเอง และ 8) สอนโดยการปฏิบัติให้เห็นในสถานการณ์จริง นอกจากนั้นคู่มือนี้ยังได้มีการกล่าวถึง ปัจจัยที่จะทำให้การปลูกฝังประสบความสำเร็จอีกด้วย

ในปี 2560 มีการเผยแพร่บทความเชิงวิชาการของศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560) ที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับครอบครัวคุณธรรม ซึ่งได้นำเสนอกระบวนการและปัจจัยความสำเร็จในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในครอบครัวคุณธรรมไทย ไว้ดังนี้ 1) พ่อ แม่ และคนในครอบครัวเป็นต้นแบบที่ดี 2) ในครอบครัวมีบุคคลที่เด็กรักและผูกพัน 3) รูปแบบการทำซ้ำและสม่ำเสมอ 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่พร้อมต่อการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน 5) การให้แรงเสริมให้กำลังใจ ที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ 6) การมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างสมาชิกในครอบครัว นอกจากนั้นยังได้มีการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนของการสร้างครอบครัวคุณธรรม ไว้ดังนี้ 1) สร้างการรับรู้และการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว 2) ระดมความคิดเพื่อจัดทำบัญชีพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ 3) ร่วมกันกำหนด “คุณธรรมหลัก” 4) แปลงคุณธรรมหลักเป็นแนวปฏิบัติ 5) ลงมือปฏิบัติทั้งครอบครัว และ 6) ประเมินผล

นอกจากนี้แล้วยังมีการขับเคลื่อนเรื่องคุณธรรมครอบครัวผ่านโครงการ ครอบครัวคุณธรรมนำสังคมไทยเข้มแข็ง (พาลูกจูงหลานเข้าวัด) ที่สนับสนุนโดยศูนย์พัฒนาครอบครัวของกองส่งเสริมสถาบันครอบครัว ที่มีชุมชนท้องถิ่นต่างๆ เช่น เทศบาลตำบลเนินฆ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เทศบาลตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ชุมชนตำบลบ้านค่าย จังหวัดระยอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝือ อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เทศบาลตำบลอ่างทอง จังหวัดพัทลุง เป็นต้น ที่ได้มีการดำเนินโครงการนี้ นอกจากนี้ยังมีการขับเคลื่อนอื่นๆ ที่เกี่ยวกับครอบครัวคุณธรรมที่สนับสนุนโดยภาครัฐอีกดังเช่น หลักสูตรครอบครัวคุณธรรมของยุวพุทธิสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

จากข้อมูลงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศสะท้อนให้เห็นว่า ครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม ตลอดจนถ่ายทอดและหล่อหลอมจริยธรรมให้แก่สมาชิกในครอบครัว ถือว่าเป็นการเรียนรู้เจตคติเชิงจริยธรรมภายในครอบครัวด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์กัน การอบรมสั่งสอน การส่งเสริมกิจกรรม การเป็นแบบอย่างที่ดี หากผู้ใหญ่ในครอบครัวเป็นผู้มีลักษณะเด่นเป็นที่ยกย่องน่านับถือ สมาชิกในครอบครัวจะมีแนวโน้มเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่มากขึ้น และงานวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าพ่อแม่ถือเป็นกลไกบุคคลที่สำคัญในส่งเสริมคุณธรรม อีกทั้งครอบครัวมีความเชื่อมโยงกับองค์การอื่นๆในสังคมที่ช่วยการปลูกฝังคุณธรรม ดังนั้น ครอบครัวควรต้องทำหน้าที่ปลูกฝังคุณธรรมต่อไปอย่างต่อเนื่อง แม้สมาชิกในครอบครัวจะเข้าไปรับการศึกษาปลูกฝังคุณธรรมในโรงเรียนหรือในองค์การต่างๆในสังคมเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดียั่งยืน

นอกจากนี้ ข้อมูลจากงานวิจัยยังพบ แนวทางที่สามารถใช้ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของครอบครัวมีลักษณะแนวทางการส่งเสริมความสุจริตให้เกิดขึ้นในครอบครัว เช่น การส่งเสริมให้เยาวชนการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างสมาชิกในครอบครัว การสอนโดยสอดแทรกในกิจกรรม การสอนโดยการปฏิบัติให้เห็นในสถานการณ์จริง เป็นต้น

2.4.2.2 องค์การทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งการเรียนการสอนแก่เด็กทั้งสอนความรู้ทางวิชาการและรวมถึงการอบรมพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นที่คาดหวังว่าเป็นผู้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการช่วยพัฒนาให้เด็กและเยาวชนของชาติเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ช่วยพัฒนาความเจริญแก่สังคม องค์การทางการศึกษามีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนมากที่สุด จึงเป็นเหตุผลที่ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจเพื่อให้ผู้เรียน ชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดความศรัทธาต่อบุคคลซึ่งทำหน้าที่ครูและเชื่อมโยงการดำเนินงานต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และสังคม (วริยา ชินวรรโณ และคณะ, 2558) ดังนั้น ครูต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมอันน่าเชื่อถือเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้อง โดยพฤติกรรมดังกล่าวต้องแสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมตามที่สังคมยอมรับ คณะผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการปลูกฝังคุณธรรมแก่บุคลากรทาการศึกษาไว้หลายเรื่อง ดังนี้

การวิจัยในต่างประเทศมีข้อค้นพบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมและสร้างลักษณะเฉพาะของโรงเรียนได้ พิจารณาจากการศึกษาของ Bustari (2017) พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และมีความเชื่อมโยงกับองค์การต่างๆ ในสังคม ทั้งการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน สำหรับรูปแบบและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียน ได้แก่ การประกาศเจตนารมณ์โรงเรียนในเรื่องคุณธรรมสู่สังคม การส่งเสริมกิจกรรมในโรงเรียน ครอบครัว การทำงานเชื่อมโยงกับเครือข่ายในสังคม การสร้างกิจกรรมร่วมระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน การส่งเสริมนโยบายคุณธรรม การให้คำแนะนำและความคิดเห็นจากบุคลากร นอกจากนี้แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรควรเริ่มที่

กระบวนการในการผลิตครูที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งกระบวนการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง สอดคล้องกับข้อมูลจากงานวิจัยที่พบว่า ครูควรมีการอบรมและให้ความรู้ในเรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นครู รวมทั้งควรมีกฎการบังคับใช้ในเรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเอาจริงเอาจัง (Kang and Glassman, 2010; McGavin, 2013; Heidari et al., 2015) ทั้งนี้การศึกษาของ Stewartd (2006: 345-358) ยังพบว่า ครูในประเทศออสเตรเลียส่วนใหญ่มีความคาดหวังในด้านการกระทำความดีมีคุณธรรมเพื่อเสริมสร้างการยกระดับของหน่วยงานโดยวิธีการฝึกฝนให้ครูมีการอบรมตามโครงการที่กำหนดไว้ เช่น จริยธรรมทางวิชาการ ไม่คัดลอกผลงานของคนอื่น การสร้างบทความเพื่อเสนอความคิดเห็นโดยมีการอ้างเหตุและผลสิ่งที่กระทำถูกต้องและไม่ถูกต้อง เป็นต้น นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการประเมินการเรียน การสอน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูซึ่งควรเป็นกระบวนการที่ให้หน่วยงานหลายภาคส่วนมีส่วนร่วม เช่น นอกจากการประเมินจากผู้บริหารแล้ว การประเมินจากครูด้วยกัน นักเรียน ชุมชน หรือการสร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็ง และเกิดเป็นวัฒนธรรมสุจริตขึ้นได้

การปลูกฝังคุณธรรมแก่บุคลากรทางการศึกษา งานวิจัยของคชกรณ์ บัวคำ และคณะ (2559) พบแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การสร้างเจตคติที่ดี เน้นการสร้างความตระหนักและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูละอายต่อการทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูเกรงกลัวต่อการทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาโดยชุดการศึกษากรณีตัวอย่างและผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมต่อเนื่องและการศึกษาของถวิล บุญสวัสดิ์ (2557: 32) พบแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม ได้แก่ 1) การให้การฝึกอบรม ได้แก่ การให้ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนงานหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ 2) การให้การศึกษา ได้แก่ การให้ความรู้ด้านคุณธรรม และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิรานุช บุญขาว (2556: 70) ได้ศึกษารูปแบบการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพบว่า ข้าราชการครูควรมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องซึ่งอยู่ในรูปของการฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และการจัดสรรอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

เสน่ห์ คำปัน และวลัยพร ศิริภิรมย์ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ที่โรงเรียนชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ส่วนหนึ่งของผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานโครงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งการดำเนินโครงการมีขั้นตอนดังนี้ 1) การเตรียมการดำเนินงาน 2) การดำเนินงาน และ 3) การประเมินผลโครงการ ในขั้นของการเตรียมการนั้นทางโรงเรียนได้มีการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันและให้เกิดการทำงานในทิศทางเดียวกัน และมีการจัดเตรียมสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ เทปธรรมะ วีดีทัศน์ เป็นต้น ในส่วนของขั้นดำเนินการนั้น โรงเรียนได้ปรับหลักสูตรโดยการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรม

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยบางงานที่มีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังเช่นงานวิจัยของ คชกรณ์ บัวคำ (2558) ซึ่งพบว่า แนวทางดังกล่าวควรประกอบไปด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ และแบบแผนจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) การสร้างเจตคติที่ดีให้เน้นการตระหนัก และความ

เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ ละอายต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณ และเกรงกลัวต่อการทำผิดวินัย

บุษกร วัฒนบุตร (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ โดยลักษณะของงานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างตัวแบบกลยุทธ์ในการปลูกฝังจิตสำนึกดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบและกระบวนการในการปลูกฝังจิตสำนึกนี้ ประกอบด้วย แผนพัฒนาโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาประจำปี ซึ่งแผนต่างๆ จะถ่ายทอดมาเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมทางพุทธศาสนา เป็นต้น

นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในโรงเรียน ได้แก่งานวิจัยของ อุษษา (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีระดับการปฏิบัติจากมากไปน้อยในประเด็นดังต่อไปนี้ ด้านความเที่ยงตรง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความโปร่งใส และด้านการยึดมั่นในแง่ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอบรมหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรหรือครูในสังกัดโรงเรียน

จากข้อมูลงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศสะท้อนให้เห็นว่า องค์การทางการศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมโดยให้ความสำคัญแก่ครูให้มีคุณธรรมจริยธรรม การปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นครูรวมทั้งควรมีกฎการบังคับใช้ในเรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเอาจริงเอาจัง ครูควรมีการยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด การส่งเสริมคุณธรรมโดยกำหนดนโยบาย

อีกทั้งองค์ประกอบที่ใช้ปลูกฝังจิตสำนึกที่สำคัญ คือ แผนพัฒนาโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาประจำปี ซึ่งแผนต่างๆ จะถ่ายทอดมาเป็นกิจกรรม/โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และระบบการบริหารและนโยบายคุณธรรม การจัดสรรอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง การประเมินการสอนและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครู โดยให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนมีส่วนร่วม เช่น นอกจากการประเมินจากผู้บริหารแล้ว การประเมินจากครูด้วยกัน นักเรียน ชุมชน หรือการสร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็ง

นอกจากนี้ ข้อมูลจากงานวิจัยหลายเรื่องค้นพบแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่คล้ายคลึงกันคือ แนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครูควรเริ่มที่กระบวนการในการผลิตครูที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างความตระหนักและความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน ครูควรเข้าร่วมร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมคุณธรรม อบรมและให้ความรู้ในเรื่องจริยธรรมสม่ำเสมอเพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นครู รวมทั้งควรมีกฎการบังคับใช้ในเรื่องจริยธรรม และการประกาศเจตนารมณ์โรงเรียนในเรื่องคุณธรรมสู่สังคมเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการทำงานกับเครือข่ายทางสังคม

2.4.2.3 องค์การทางศาสนา

ในการศึกษารูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนามุ่งเน้นที่ศาสนาหลัก คือ ศาสนาพุทธ ซึ่งจากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยใช้กลไกทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักดำเนินงานโดยคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้รวบรวมการศึกษาที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการบริหารจัดการคณะสงฆ์ที่สะท้อนให้เกิดความสุจริต ดังนี้

จากการศึกษาหลายเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบการปกครองสงฆ์ไทย พบปัญหาด้านพระภิกษุประพฤติผิดพระธรรมวินัย ย่อหย่อนในการศึกษาและปฏิบัติภาวนา ตั้งลัทธิบิดเบือนคำสอนขององค์สัมมาพระพุทธเจ้า ปัญหาด้านการปกครองในเชิงโครงสร้าง ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาการปกครองสงฆ์ ซึ่งลักษณะปกครองมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการรวมคณะสงฆ์ทั้งประเทศไว้และคณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎมหาเถรสมาคม ในลักษณะระบบราชการ และกฎมหาเถรสมาคมเป็นกฎที่สงฆ์ที่ต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์จึงเป็นฐานรองรับพระธรรมวินัยกำกับพระเณรให้เจริญในไตรสิกขา (พระมหาสัญญา ขนฺติธมฺโม, 2561: 714-722; พระครูโสภณปริยัตยานุยุต (เจมศักดิ์ กิตฺติวณฺโณ), 2557)

ดังนั้น คณะสงฆ์จึงการใช้การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ และระบบโครงสร้างการปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยที่ใช้เพื่อกำกับดูแลคณะสงฆ์ให้ประพฤติตามหลักธรรม ซึ่งอาจเป็นรูปแบบหนึ่งในการปลูกฝังความสุจริตขององค์การทางศาสนาได้ ตัวอย่างการศึกษาของโชติ และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานและประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 ในการบริหารคนมีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการบริหารงานเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด และกำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้ รูปแบบการบริหารมีการทำงานเป็นคณะทำงานประชุมวางแผนรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 ในการบริหารคนมีการดำเนินไปอย่างรวดเร็วสนองต่องานที่มอบหมายให้ทำการบริหารภาระงาน มุ่งบริหารที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้มาติดต่อ และการบริหารองค์การ ได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัดและปฏิบัติธรรมมากขึ้น 3) ศักยภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 การบริหารคน มีการนำจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน ประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน และการบริหารองค์การ มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง 4) วิธีการพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 ควรมีวิธีการพัฒนาคนให้เก่ง มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน โดยอบรมให้พระสังฆาธิการเป็นผู้นำในการพัฒนาจิตใจ จริยธรรมคุณธรรมและให้มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันไม่ให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา ข้อมูลจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์หรือการปกครองคณะสงฆ์เป็นหลักการปกครองตามคณะสงฆ์และทางศาสนาดำเนินมาในลักษณะเช่นนี้โดยเฉพาะ และพระวินัยเป็นทั้งโครงสร้างและระบบการจัดสภาพสังคมสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยและพัฒนาบุคลากรในสังคมสงฆ์ทุกคนจะรู้หน้าที่ของตนเองทั้งอำนาจขอบเขตของการประพฤติปฏิบัติ อีกทั้งพระวินัยจะเป็นหลักในการปฏิบัติและเป็นแกนกลางคอยยึดเหนี่ยวสังคมสงฆ์ให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆภายใต้หลักการเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของพระอธิการชรัตน์ ฐิตคุโณ มีแก้ว เรื่อง “บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่า การปกครองคณะสงฆ์ได้ให้ความสำคัญต่อการให้พระภิกษุ สามเณรให้ตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันตามหลักสารานิยธรรมและ

ความสามัคคีธรรมโดยมีพระธรรมวินัยเป็นหลัก ซึ่งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทน หรือเป็นสาวกองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่และถ่ายทอดพระธรรมคำสอนของพระบรมศาสดาที่ได้ทรงบัญญัติไว้ ให้ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนา ได้นำพระธรรมคำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมสืบต่อไป

อีกทั้งการศึกษาของนครินทร์ แก้วโชติรุ่ง (2556) เรื่อง รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก มีข้อค้นพบว่า หลักการปกครองในพระไตรปิฎกนั้นคือธรรมะต่าง ๆซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสแสดงไว้แล้ว หลักการดังกล่าวจัดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญสำหรับให้ผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองได้นำไปประพฤติปฏิบัติตน และจัดเป็นเครื่องมือชี้วัดสำคัญว่า ผู้ปกครองหรือผู้ถูกปกครองเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมหรือไม่ โดยการพิจารณาจากการประพฤติตนหรือไม่ประพฤติตนตามหลักการต่างๆ ซึ่งหลักการด้านการบริหารและหลักการด้านคุณธรรมและจริยธรรมหลักธรรม สำหรับการปกครองของคณะสงฆ์ของไทยที่สำคัญๆ ได้ 5 ประการ ได้แก่ 1) พระธรรมวินัยเป็นใหญ่ 2) มีการกระจายหน้าที่ 3) มีความสามัคคี 4) มีความเป็นเอกภาพ และ 5) มีความเสมอภาค ส่วนหลักการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของภิกษุสงฆ์ในฐานะที่สังคมสงฆ์มี 3 หมวดดังนี้ 1) ธรรมเพื่อความดีงามในฐานะเป็นภิกษุ 2) ธรรมเพื่อความดีงามในฐานะเป็นสมาชิกแห่งสงฆ์ และ3) ธรรมเพื่อความดีงามความสำเร็จในฐานะเป็นผู้สั่งสอนและผู้รับการสั่งสอน

และการศึกษาของพระราชวรเวที (ชิต กุมบุรี) สมบูรณ์ บุญโท และสวัสดิ์ อโณทัย (2562) การประยุกต์ใช้ปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญาในการแก้ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดสงขลา มีข้อค้นพบว่า การใช้พระธรรมวินัยและหลักธรรมาภิบาล และพุทธปรัชญามาประยุกต์ในการแก้ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสงขลาให้มีความชัดเจน จัดทำกรอบงาน คือ พันธกิจ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน จัดทำตัวชี้วัดในการทำงานของคณะสงฆ์ให้มีความรัดกุม และจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้สามารถดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะสงฆ์ให้ไปถึงจุดหมาย อีกทั้ง การขับเคลื่อนให้ร่วมสร้างเครือข่ายในการทำงานศึกษาเพื่อแนวคิดใหม่ๆ ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับแนวคิดปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความชัดเจนภายใต้หลักนิติธรรม กรอบพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ กำหนดตัวบุคคล กรอบงานและเวลาให้มีความชัดเจนสามารถติดตามประเมินผลได้

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 พบว่า แนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการปกครองของพระสังฆาธิการ บทบาทของผู้นำศาสนา พระสังฆาธิการต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์จัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค (พระครูวิมลสุวรรณกร (สมพงษ์ จนฺทวโร), 2558) เพื่อสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นจากประชาชน การนำรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีมาประยุกต์ใช้กับปัจจัยการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดใน 4 ด้าน คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนสถาน และศาสนพิธี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทธิ์ บุตรอินทร์ ปรีชา บุญศรีตัน และสุพัฒน์ โตจักษณ์ชัยกุล (2551) เรื่อง สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส: งานและพระดำริด้านการศึกษาและการปกครอง พบว่า แนวพระดำริด้านการศึกษาและการปกครองบริหารของสมเด็จฯ มีลักษณะพิเศษเป็นมัชฌิมนิยมบนพื้นฐานแห่งมนุษยนิยมตามหลักพระพุทธศาสนา มุ่งผสมผสานระหว่างบ้านกับวัด อาณาจักรกับศาสนจักร สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนงานขององค์การทางศาสนา และยังสอดคล้องกับปัณณธร เธียรชัยพฤกษ และคณะ (2562) รูปแบบการจัดการเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด รูปแบบการจัดการเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด พบว่า การบริหารจัดการเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาต้องปรับเปลี่ยนระบบรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยการนำระบบ

คุณธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการคณะสงฆ์สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นจากประชาชน หัวข้อดำรงศีลธรรม ได้แก่ การพัฒนาองค์ความรู้พระสังฆาธิการให้รอบรู้ทุกด้าน การพัฒนารูปแบบการคุ้มครองและตรวจสอบคณะสงฆ์ให้ทันสมัย

จากข้อมูลงานวิจัยสรุปได้ว่า การปลูกฝังคุณธรรมในองค์การทางศาสนาใช้การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ และระบบโครงสร้างการปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยที่ใช้เพื่อกำกับดูแลคณะสงฆ์ให้ประพฤติตามหลักธรรม ซึ่งพระสงฆ์ทุกรูปต้องถือปฏิบัติตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน การใช้หลักการของการปกครองเป็นรูปแบบหนึ่งในการกำกับดูแลสงฆ์ให้ปฏิบัติตามกฎพระธรรมวินัยในพระไตรปิฎกคือธรรมะที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ ทำให้การบริหารคณะสงฆ์ที่เอื้อให้เกิดความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพโดยการแบ่งอำนาจให้ชัดเจน

อีกทั้งผลการศึกษาได้เสนอว่า กลไกที่ใช้ในการปกครองสงฆ์ที่เป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ควบคุมให้คณะสงฆ์ดำรงอยู่ได้จนถึงปัจจุบันคือ พระธรรมวินัยเป็นกลไกควบคุม ทั้งโครงสร้างและระบบการจัดสภาพสังคมสงฆ์ควบคุมให้เกิดความเรียบร้อย รวมทั้งกฎระเบียบ และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการทำงานแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน ให้พระสงฆ์มีส่วนร่วม เลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม อีกทั้งผู้ปกครองเป็นกลไกบุคคลที่สำคัญ ต้องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

สำหรับเรื่องแนวทางการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ข้อมูลจากงานวิจัยไม่ได้ระบุชัดเจนโดยตรง แต่ได้เสนอเป็นวิธีการพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์และแนวทางการปกครองคณะสงฆ์ โดยการให้ความรู้ พัฒนาสมรรถนะด้านการอบรมให้พระสังฆาธิการเป็นผู้นำในการพัฒนาจิตใจ จริยธรรมคุณธรรมและให้มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันไม่ให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ กรอบพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ กำหนดตัวบุคคล กรอบงานและเวลาให้มีความชัดเจนสามารถติดตามประเมินผลได้ การขับเคลื่อนให้ร่วมสร้างเครือข่ายในการทำงาน หน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนงานขององค์การทางศาสนา

2.4.2.4 องค์การชุมชน

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการปลูกฝังคุณธรรมในองค์การชุมชนจากคู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 ได้กำหนดแนวทางการปลูกฝังคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ ความมีวินัย ความพอเพียง ความสุจริต และจิตอาสากับองค์การต่างๆ ในสังคมไทย ภายในแผนฯ ดังกล่าวได้ระบุแนวทางการปลูกฝังคุณธรรมในองค์การชุมชน เพื่อบรรลุเป้าหมายโดยให้ชุมชนพึ่งพาตนเอง การทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับบ้าน วัด โรงเรียน ศาสนสถาน ภาครัฐ หรือภาคประชาสังคม

แนวคิดการปลูกฝังคุณธรรมในชุมชนจากคู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 ซึ่งเป็นแผนฯ แม่บทในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ การมีวินัย ความพอเพียง ความสุจริต และการมีจิตอาสา ในสังคมไทยโดยการปลูกฝังคุณธรรมในชุมชนตามแผนฯ ได้มุ่งเน้นให้ชุมชนมีคุณธรรม ดังนี้ (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2560)

1.ให้ชุมชนสำรวจอัตลักษณ์ในชุมชน ที่มีคุณค่าที่เกี่ยวเนื่องกับหลักธรรมทางศาสนา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรม เพื่อนำมาอนุรักษ์สืบสาน และให้จัดทำเป็นแผนส่งเสริมพัฒนาชุมชนคุณธรรม

2.ให้ทุกชุมชนดำเนินการสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านวัด/ศาสนสถาน โรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ โดยให้วัด/ศาสนสถานเป็นศูนย์รวมจิตใจ เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมของชุมชน

3.ใช้ทฤษฎีระเบิดจากข้างในชุมชน โดยให้คนในชุมชนมีความสมัครใจเข้าใจแก่นแท้ของการพัฒนาชุมชนภายใต้วิถีไทย เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งด้วยหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมที่ดีงาม

4.สนับสนุนให้มีการขับเคลื่อนงานของชุมชน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ในลักษณะร่วมคิดร่วมทำร่วมรับประโยชน์อย่างเป็นระบบ และให้ทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือ

5.ให้ชุมชนคุณธรรมนำทุนทางวัฒนธรรมความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมาเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้แก่ชุมชน

6. ใช้กระบวนการคุ้มบ้านในการพัฒนาให้เข้าถึง และใกล้ชิดชาวบ้านเพื่อให้การพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาจิตใจของคนในชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

7.มีการขยายเครือข่ายโดยใช้หลักการชุมชนแบบเครือญาติรายการสร้างชุมชนคุณธรรมต้นแบบให้การยกย่องเชิดชูพัฒนายกระดับใช้เป็นตัวอย่างและเป็นแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่

การทบทวนคู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 พบว่ามีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ กลไก แนวทางในการปลูกฝังความสุจริตในชุมชน กล่าวคือ การใช้อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี การพัฒนาจิตใจ การสร้างเครือข่ายบ้านวัดโรงเรียนเป็นแนวทางสนับสนุนการสร้างความสุจริต การระเบิดจากข้างใน โดยมีกระบวนการคุ้มบ้าน หรือคณะกรรมการคุ้มบ้านเป็นกลไกควบคุมในการปลูกฝังความสุจริต และมีแนวทางการสนับสนุนคุณธรรม เช่น การสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนและเครือข่ายพัฒนาเป็นชุมชนตัวอย่างสำหรับการเรียนรู้ สังเกตได้ว่าสอดคล้องกับงานของอาแว มะแส (2557) ได้ศึกษาบทบาทของชุมชนในการพัฒนาคุณธรรมในสังคมชนบทไทย มีข้อค้นพบที่น่าสนใจว่า การปลูกฝังคุณธรรมชุมชนให้คงอยู่ต้องนำหลักความเชื่อ หลักศาสนา ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของประเพณี วัฒนธรรม ที่มีนัยยะของการทำความดี และชุมชนต้องมีความเข้มแข็ง ร่วมกันคิด เรียนรู้ พัฒนาชุมชนจากภายใน เชื่อมโยงแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนาชุมชน ส่งผลทำให้วิถีชีวิตปรับเปลี่ยนให้มีคุณธรรม และในการสร้างคุณธรรมในชุมชนด้วยรูปแบบบ้านวัดโรงเรียน ส่วนเอกสิทธิ์ คล้ายแดง (2560) ได้ศึกษาการนำนโยบายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร (บ้าน-วัด-โรงเรียน) พบว่า ชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนรับทราบถึงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด การตั้งปฏิญญาชุมชน การนำหลักธรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานของยุรธร จีนา และ รมิตา จีนา (2560) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมของบวรสันติสุขในการส่งเสริมคุณธรรม พบว่า การดำเนินงานต้องบูรณาการทุกหน่วยงานในชุมชนและต้องปฏิบัติด้วยการอาศัยบารมีของผู้นำชุมชน การทำกิจกรรมจิตอาสา การบูรณาการภารกิจงานร่วมกันและการสร้างความยั่งยืน อีกทั้งคณะอนุกรรมการคัดเลือกชุมชน องค์การ หน่วยงาน จังหวัดคุณธรรม และคณะ (2559) ได้อธิบายถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาองค์การชุมชนไม่เพียงแต่การใช้พลังของบ้าน วัด โรงเรียนของเท่านั้นต้องมีภาครัฐเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และภายในชุมชนต้องมีพื้นที่ให้วัดเป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติในงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การทำกิจกรรมทางศาสนา การเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการมีส่วนร่วมและความเสียสละของคนในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนพึ่งพาตนเองใช้ชีวิตพออยู่ พอกินพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนรับทราบถึงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด การตั้งปฏิญญาชุมชน

จากข้อมูลงานวิจัยสรุปได้ว่า พบว่า การส่งเสริมคุณธรรมในชุมชนต้องใช้หลักคำสอนทางศาสนาวัฒนธรรม ประเพณีในการสร้างคุณธรรม การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มีกระบวนการคุ้มบ้านเป็นกลไกควบคุมในการปลูกฝังคุณธรรม โดยมีคณะกรรมการคุ้มบ้าน สำหรับแนวทางตามการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 พบแนวทางการสนับสนุนในการขับเคลื่อนคุณธรรม โดยการสร้างเครือข่ายบ้านวัดโรงเรียนเป็นแนวทางสนับสนุนการสร้างความสุจริต การทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับบ้าน วัด โรงเรียน ศาสนสถาน ภาครัฐ หรือภาคประชาสังคม และแนวทางการสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนรับทราบถึงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งชุมชนต้องมีพื้นที่เป็นศูนย์การเรียนรู้และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการมีส่วนร่วมและความเสียสละของคนในชุมชน ใช้การทำกิจกรรมในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนพึ่งพาตนเองใช้ชีวิตและมีภูมิคุ้มกัน

2.4.2.5 องค์การธุรกิจ

ในองค์การธุรกิจ การส่งเสริมคุณธรรมสามารถดำเนินการผ่านวัฒนธรรมขององค์การ จากตัวอย่างงานวิจัยพบว่า เพราะวัฒนธรรมองค์การส่งต่อความสำเร็จและผลการดำเนินงานของ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมในภาคธุรกิจ (Collier 1995, 1998; Kaptein, 2008) และจากผลงานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ จากประสิทธิภาพของสมาชิกองค์การ เช่น การทำงาน คุณภาพของงานความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์การ (Holtbrugge et al., 2015)

ลักษณะการดำเนินงานขององค์การธุรกิจในปัจจุบันเน้นเรื่องความรับผิดชอบ และจริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics) ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งในการเพิ่มคุณค่าและความคาดหวังของสังคม องค์การธุรกิจที่มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจย่อมเป็นที่ศรัทธาและมีความเชื่อมั่นต่อลูกค้า พนักงานและสาธารณชน การประกอบธุรกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และเคารพสิทธิของบุคคลอื่นให้บริการแก่ลูกค้าทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับหุ้นส่วนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม ดำเนินงานต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมได้รับการสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ดีงามและเป็นการสร้างวัฒนธรรมการดำเนินงานในองค์การแบบใหม่ การพัฒนาจริยธรรมในองค์การจึงควรเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน รวมทั้งเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ ผู้นำและผู้บริหารองค์การจึงต้องประพฤติตนตามกรอบจริยธรรม ซึ่งมีคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความมีใจกว้าง การประพฤติงาม ความเสียสละ ความซื่อตรงความอ่อนโยนไม่ข่มเหงด้วยอำนาจ มีความยุติธรรมในการปกครองคน การยึดถือจริยธรรมของผู้บริหารย่อมนำไปสู่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของทั้งองค์การ และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในงานประจำของพนักงานหรือทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานของพนักงาน (ศิลปพร ศรีจั่นเพชร, 2552)

ผลการศึกษาของทยากร สุวรรณปักษ์ (2556) เรื่องจริยธรรมทางธุรกิจและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดมุกดาหาร ได้นำเสนอการพัฒนาจริยธรรมทางธุรกิจสู่องค์การธุรกิจต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และต้องแน่ใจว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญอย่างแท้จริงในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้บังเกิดขึ้นในองค์การ รวมทั้งมีการจัดทำคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติที่เพื่อให้พนักงานทุกฝ่ายมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพราะการตั้งเป้าหมายแต่เพียงอย่างเดียวแต่ไม่กำหนดวิธีการอาจทำให้พนักงานกำหนดวิธีการขึ้นเองโดยไม่ตระหนักถึงปัญหาด้านจริยธรรมหรือเกิดการนิ่งเฉยโดยไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการกระทำ การจะบรรลุเป้าหมายทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจขององค์การได้นั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นแกนนำในการกำหนด แนะนำและสื่อสารข้อมูลที่เป็นแนวทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนต่อพนักงานด้วย ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์การเป็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจมีการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับรพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ, (2556) ที่อธิบายว่าเนื่องจากบรรยากาศการทำงานและการกำกับดูแลกิจการโดยใช้หลักจริยธรรมจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างแผนกจึงก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติงานของพนักงานจากทุกฝ่าย ซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย

การศึกษาตัวอย่างองค์การที่ได้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของอรุณรัตน์ อัศวนิเวศน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การนำคุณธรรมและจริยธรรมเข้ามาใช้ในธุรกิจ กรณีศึกษา ธุรกิจเครือข่ายบริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจุบันมีการแข่งขันธุรกิจขายตรงค่อนข้างสูง ธุรกิจมีการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ดังนั้น บริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัดจึงได้นำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการบริหารธุรกิจบริษัทมีการกำหนดจรรยาบรรณของนักธุรกิจแอมเวย์ และถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจและเป็นแนวทางควบคุมในการประพฤติปฏิบัติสำหรับนักธุรกิจแอมเวย์ โดยจรรยาบรรณของนักธุรกิจแอมเวย์ เช่น การพึงปฏิบัติตามระเบียบที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณและระเบียบปฏิบัติที่เป็นทางการของแอมเวย์ การพึงปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความสุจริต ไม่อวดอ้างสรรพคุณเกินความเป็นจริง การพึงปฏิบัติกับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องอย่างสุภาพ และการศึกษายังพบว่า นักธุรกิจมีความรู้ความเข้าใจถึงจรรยาบรรณของนักธุรกิจแอมเวย์เป็นอย่างดีและแสดงความเห็นด้วยในระดับมากถึงการนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ

สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร ทิพโชติและมนู ลีนะวงศ์ (2557) มีข้อค้นพบว่า บริษัทต้องมีจริยธรรมของบุคลากรในบริษัทเป็นตัวยึด เพื่อรักษามาตรฐานขององค์การ ในขณะเดียวกันระเบียบของบริษัทจะต้องไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานคุณธรรมของบุคคลด้วย เพราะพนักงานต่างมีพื้นฐานคุณธรรมที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ไม่เหมือนกัน หรือขบวนการขัดเกลาทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เขาอยู่ย่อมต่างกัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การที่เกิดจากกระแสของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การแตกต่างกัน และยังมีข้อค้นพบด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายของบริษัทแสดงถึงจริยธรรมทางบวกของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติพัณ สุวรรณะบุณย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์การธุรกิจกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด พบว่า จริยธรรมในองค์การธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายของบริษัทมีความเชื่อมโยงกับการส่งเสริมความสุจริต

งานของหรรษมน เพ็งหมาน (2559) ได้ศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีก พบว่า การปลูกฝังคุณธรรมในองค์การธุรกิจมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในการประกอบการมีขั้นตอน ได้แก่ 1.ผู้บริหารกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและหลักปฏิบัติให้พนักงานเป็นอักษร 2.การประกาศสื่อสารนโยบายจรรยาบรรณของผู้บริหารให้กับผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์การและเปิดเผยต่อสาธารณชน และ 3.สมาชิกในองค์การยึดถือ และปฏิบัติตามนโยบายทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ผลที่เกิดขึ้นจากการปลูกฝังคุณธรรมในภาคธุรกิจจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจความเชื่อมั่นกับสมาชิกในองค์การ การสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีของลูกค้า การมีผลกำไรและรายได้ที่เพิ่มขึ้น การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การสู่สาธารณชน ซึ่งทำให้องค์การธุรกิจเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความได้เปรียบในการแข่งขัน มีความมั่นคงทางการเงินและสามารถสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้น การได้รับความน่าเชื่อถือการยอมรับจากสังคม

สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติพัณ สุวรรณะบุณย์ (2555) ที่ได้เสนอแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมในองค์การธุรกิจ โดยผู้บริหารองค์การต้องมีความมุ่งมั่นในการนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการกำกับดูแลธุรกิจและมีการกำหนดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจขององค์การอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการกำหนดบทลงโทษต่อผู้ที่ฝ่าฝืนจรรยาบรรณขององค์การ เพื่อให้เป็นแนวทางควบคุมในการปฏิบัติสำหรับพนักงานและผู้มีส่วนเสียทุกฝ่าย ให้พนักงานปฏิบัติตามได้ถูกต้องอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้องค์การควรมีการ

นำเสนอนโยบายส่งเสริมการมีจริยธรรมให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายขององค์การ ในการนำเสนอควรจัดทำในรูปแบบที่เข้าใจอ่านง่ายและมีความชัดเจนการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ต่อสาธารณชนเป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มมาตรฐานของจริยธรรมทางธุรกิจในองค์การ

นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างโครงการที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรมในองค์การธุรกิจ เช่น โครงการวิจัยต้นแบบธุรกิจคุณธรรม 7 บริษัทในโครงการส่งเสริมกระบวนการธุรกิจคุณธรรมในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม), (2552)) ได้ให้ความหมายที่น่าสนใจว่า องค์การธุรกิจคุณธรรม (Ethical business) มีความหมายเช่นเดียวกับการทำธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) หมายถึง การประกอบธุรกิจที่แสวงหาผลกำไร แต่กำไรส่วนนั้นต้องไม่ได้มาจากการเบียดเบียน เอารัดเอาเปรียบสมาชิกในองค์การ ผู้มีส่วนได้เสีย และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และต้องไม่มีผลกระทบกับสิ่งแวดล้อม

ผลงานวิจัยของโครงการดังกล่าวฯ ได้มีข้อค้นพบที่น่าสนใจของการปลูกฝังองค์การธุรกิจคุณธรรม 7 แห่ง ได้แก่ บริษัท ไทยคาเนตะ จำกัด บริษัท บาธรูม ดีไซน์จำกัด บริษัท ไคเนติคส์คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัท โยธกา อินเตอร์แนชั่นแนล จำกัด บริษัท สีไดโน จำกัด บริษัท แพนเอเชีย อุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท สยามแฮนดิส จำกัด มีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ ผู้นำองค์การมีความตระหนักมองเห็นถึงความสำคัญในการนำหลักคุณธรรมประกอบธุรกิจ การสื่อสารให้กับสมาชิกในองค์การให้รับรู้ร่วมกัน และกำหนดเป็นหลักในการปฏิบัติ การทำกิจกรรมด้านคุณธรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และสมาชิกในองค์การ โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลสมาชิกในองค์การแบบครอบครัว เช่น การไม่เอาเปรียบพนักงาน การไม่เอาเปรียบลูกค้า การไม่เอาเปรียบคู่ค้า การไม่ฉกฉวยโอกาส เป็นต้น

จากข้อมูลงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมขึ้นในทุกองค์การเพื่อก่อให้เกิดภาพลักษณ์ของธุรกิจที่ดีทั้งในด้านสินค้าและบริการขององค์การธุรกิจจึงเป็นการสร้างโอกาสทางการตลาดให้สามารถแข่งขันในเชิงธุรกิจได้อย่างเข้มแข็ง การพัฒนาจริยธรรมในองค์การธุรกิจจึงควรเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน รวมทั้งเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ การบริหารกิจการโดยใช้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของทั้งองค์การ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแผนกจึงก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติงานของพนักงานจากทุกฝ่าย และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย

อีกทั้งจากการศึกษายังมีข้อค้นพบว่า จรรยาบรรณและนโยบายเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจและเป็นกลไกควบคุมการประพฤติปฏิบัติของพนักงาน เช่นผลการศึกษาของนักธุรกิจแอมเวย์ ที่บริษัทมีนโยบายกำหนดจรรยาบรรณของนักธุรกิจไว้อย่างชัดเจนว่า ต้องพึงปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความสุจริต ไม่อวดอ้างสรรพคุณสินค้าเกินความเป็นจริง

สำหรับแนวทางการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม พบแนวทางการสร้างความเข้าใจ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในงานประจำของพนักงานหรือทำเป็นคู่มือหรือระเบียบของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกฝ่ายมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และมีสื่อสารข้อมูลที่เป็นแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คือ การสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจนต่อพนักงานด้วย เช่น การประกาศสื่อสารนโยบายจรรยาบรรณของผู้บริหารให้กับผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์การและเปิดเผยต่อสาธารณชน การเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ต่อสาธารณชนเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเพิ่มมาตรฐานของจริยธรรมทางธุรกิจในองค์การได้ เป็นต้น แนวทางการควบคุมโดยใช้จรรยาบรรณ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในงานประจำของพนักงานหรือการจัดคู่มือการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4.2.6 องค์การทางการเมืองการปกครอง

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้เสนอว่าการสร้างวัฒนธรรมสุจริตองค์การภาครัฐต้องมีบทบาทสำคัญด้วยการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) สำหรับส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์การกลางแต่การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน และเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล แนวทางดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม ได้แก่ (สำนักงาน ก.พ., 2560)

1. การวิเคราะห์ส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1.1 การวิเคราะห์ภายนอกโดยวิเคราะห์จากสภาพพื้นที่ สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การ นโยบายของรัฐบาล 1.2 การวิเคราะห์ภายในโดยการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านจริยธรรมของส่วนราชการการหาค่านิยมร่วม 1.3 การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านจริยธรรมของข้าราชการ 1.4 การกำหนดคุณค่าร่วมเพื่อหาพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน 1.5 การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ

2. การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรม ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการต้องทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมกับข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ควบคุมกำกับส่งเสริมและให้คำแนะนำในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในศูนย์ราชการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

3. การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการส่งเสริมจะได้ทำในส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการนำเรื่องคุณธรรมกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานระดับองค์การระดับบุคคลเพื่อใช้เป็นกลไกในการกำกับติดตามงานและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าสำนักงาน ก.พ. มีการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตด้วยการค้นสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมในภาครัฐ หลังจากนั้นกำหนดคณะทำงานเป็นกลไกการทำงาน และการติดตามประเมินผล

อีกทั้งในมุมมองขององค์การระหว่างประเทศ คือ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) (2017) กล่าวถึงแนวทางการสร้างความซื่อตรงในภาครัฐว่า ความซื่อตรงในภาครัฐเป็นการสร้างความสอดคล้องของการยึดมั่นในค่านิยมทางจริยธรรม หลักการ และบรรทัดฐานร่วมกันให้ความสำคัญกับผลประโยชน์สาธารณะเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว การสร้างการมีส่วนร่วมของปัจเจกชน เอกชน ประชาชนในท้องถิ่นให้เกิดความตระหนักต่อความซื่อตรง และเสนอการสร้างความซื่อตรงในภาครัฐประกอบด้วย 1.การสร้างระบบที่สมบูรณ์แบบ ได้แก่ 1.1 ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทในการพัฒนากฎหมาย และหน่วยงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงมาตรฐาน 1.2 การกำหนดความรับผิดชอบขององค์การภาครัฐอย่างชัดเจน เพื่อการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ 1.3 การกำหนดกลยุทธ์ด้านความซื่อตรง และการกำหนดกฎระเบียบ นโยบายขององค์การการสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสาร 2. การสร้างวัฒนธรรมที่ซื่อตรงในภาครัฐ ได้แก่ 2.1 ภาคประชาชน เอกชน หน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐต้องยึดมั่นในความซื่อตรง 2.2 ผู้บริหารองค์การกำหนดวาระขององค์การเรื่องความซื่อตรง และประกาศให้สมาชิกในองค์การได้รับทราบ 2.3 การให้ผลตอบแทนกับบุคคลตัวอย่างที่ประพฤติซื่อตรง 2.4 การพัฒนาทักษะ ความสามารถ การฝึกอบรม 2.5 การเปิดเผยข้อมูล เพื่อสร้างความโปร่งใส 3. ภาระความรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 3.1 การบริหารความเสี่ยงเพื่อควบคุมเรื่องความ

ซื่อตรงในองค์การภาครัฐ 3.2 การบังคับใช้มาตรการควบคุมการทุจริตอย่างเคร่งครัด 3.3 การจัดตั้งหน่วยงานควบคุมดูแลที่บังคับใช้กฎหมาย ระเบียบในการควบคุมการทุจริต 3.4 การสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน อีกทั้งในงานของพิธุวรรณ กิติคุณ (2559) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงแนวทางการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตของประเทศไทยตามแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจภายใต้กรอบแนวทาง 3 ประการ ได้แก่ 1. การศึกษาภาพรวมของระบบการทำงานในภาครัฐต่างๆ ที่ต้องประสานความร่วมมือกันในการทำงานด้านการต่อต้านการทุจริตว่ามีจุดอ่อนใดที่ต้องปรับปรุง และจุดใดที่ต้องส่งเสริม 2. การส่งเสริมวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ของเจ้าหน้าที่รัฐ องค์การภาคเอกชน และประชาชนผ่านระบบการฝึกอบรม 3. การควบคุมและการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สังเกตได้ว่า แนวทางการสร้างความสุจริตขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา คือ การแยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการสร้างระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์การ การบริหารความเสี่ยง การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ เมื่อพิจารณาผลการศึกษาของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.) ได้รายงานปัจจัยเชิงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลขององค์การภาครัฐไทย พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางการสร้างความสุจริตขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา โดยมีรายละเอียดเพิ่มเกี่ยวกับกลไก และแนวทางสำหรับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการเมืองและการปกครอง กล่าวคือ 1. การมีผู้นำองค์การมีความแน่วแน่ เพื่อองค์การ เพื่อส่วนรวม เพื่อผลประโยชน์ของประเทศ การมีผู้นำองค์การลักษณะนี้ทำให้การทำงานในองค์การมีความชัดเจน โปร่งใส สร้างพลังบวกอย่างต่อเนื่อง 2. การประกาศเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของผู้บริหารระดับสูงว่าไม่เกี่ยวข้องกับกิจการต่างๆ ที่ไม่โปร่งใส เช่น การจัดกิจกรรมระหว่างภาครัฐและเอกชนที่ชี้ให้เห็นว่ามีการเอื้อผลประโยชน์ 3. การสร้างจิตสำนึกของบุคลากร 4. การยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 5. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การอย่างเป็นระบบและทั่วถึง 6. การสอนงานในองค์การ (Coaching) พร้อมกับการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การ 7. การให้ความสำคัญกับบทบาท และการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ และ 8. การให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นจริง พร้อมทั้งมีระบบการจัดเก็บ บันทึก และตรวจสอบการใช้ข้อมูล อีกทั้งในงานของเดชชาติ ตรีทรัพย์ (2561) พบว่า แนวทางการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1. การยึดมั่นกฎระเบียบ 2. การไม่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ 3. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมหรือโครงการให้ประชาชนทราบ 4. การส่งเสริมการกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงาน แผนการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมกับมอบหน้าที่ให้ชัดเจน 5. การบริหารด้วยความรวดเร็ว อย่างเสมอภาค มีอัธยาศัยไมตรีและตรงต่อเวลา 6. มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน 7. การประเมินผลโครงการทั้งก่อนและหลังเป็นระยะๆ จากคณะกรรมการที่มาจากชุมชน และ 8. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมอย่างสม่ำเสมอ และในงานของสิฐสร กระแสร์สุนทร (2562) พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ คือ การปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต และมีแนวทางการส่งเสริมพัฒนา ได้แก่ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น การจัดทำป้าย รณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม และการจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงานภายใน

โดยสรุปแล้วการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองมีรูปแบบที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน มีแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายล่างหน้าได้ ในองค์การทางการเมืองและการปกครองมีรูปแบบของการปลูกฝังความสุจริต คือ การกำหนดนโยบาย แผนความสุจริต สร้างจิตสำนึกสุจริตให้กับบุคลากร การฝึกอบรมด้านความสุจริตให้กับสมาชิกในองค์การ และการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายและกฎระเบียบองค์การ

กลไกตามประมวลจริยธรรมของ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้กลไกบุคคลมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ความซื่อตรงสุจริต ประกาศให้สมาชิกในองค์การได้รับทราบ และส่งเสริมการใช้กฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด รวมทั้งคณะทำงานเป็นกลไกการทำงานเพื่อควบคุมดูแลการประพฤติสุจริตในองค์การ และกลไกตรวจสอบคือ ระบบการติดตามประเมินผลภายในองค์การ

สำหรับแนวทางการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คือ การสร้างการมีส่วนร่วมของเอกชน ประชาชนและท้องถิ่นร่วมกันสร้างความสุจริตในองค์การภาครัฐ การเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความโปร่งใส การประกาศเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของผู้บริหารระดับสูงว่าไม่เกี่ยวข้องกับกิจการต่างๆ ที่ไม่โปร่งใส และมีแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม ได้แก่ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

2.4.2.7 องค์การสื่อมวลชน

นักสื่อมวลชนเป็นตำแหน่งหน้าที่นำเสนอข้อมูลข่าวสาร ลงพื้นที่สืบเสาะแสวงหาข่าวและภาพข่าว รวมถึงรับคำสั่งมาจากบรรณาธิการข่าวอีกที มีการติดต่อแหล่งข่าวเพื่อสัมภาษณ์ ให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด แล้วนำมาเรียบเรียงเขียนข่าว และนำเสนอให้มีความน่าสนใจ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณสื่อ ไม่ละเมิดสิทธิ ให้เกียรติแหล่งข่าวและผู้ที่ตกเป็นข่าว

สื่อมวลชนต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมีความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์การต่างๆ ความมีเสรีภาพอิสระในด้านการนำเสนอข่าวสาร ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือติดสินบนว่าจ้างให้นำเสนอข่าว มีความจริงใจ ไม่บิดเบือนข้อมูลในการนำเสนอข่าว หรือไม่เต้าข่าวขึ้นมาเพื่อเรียกร้องความสนใจและเรียกเรตติ้งให้แก่องค์การตนเอง สื่อมวลชนต้องมีความเที่ยงธรรม วางตัวเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในขณะเดียวกันต้องนำเสนอข้อมูลให้ครบถ้วน รอบด้าน ทั้งสองฝ่าย ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล มีมารยาท ใช้ภาษาที่สุภาพ นี่คือหลักจรรยาบรรณเบื้องต้นที่สื่อมวลชนพึงกระทำ

ข้อมูลจากงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (Jesús Díaz-Campo and Francisco Segado-Boj, 2015 ; ศิริวรรณ อนันต์โท และ สันทัด ทองรินทร์, 2559; สุภาภรณ์ ศรีดี และ ไพบูลย์ คะเชนทรพรรค์, 2558) ตัวอย่างงานวิจัยของเทียนทิพย์ เดียวกี๋เรื่อง จริยธรรมและจรรยาบรรณสื่อในการนำเสนอข่าวยุคดิจิทัล อธิบายว่า ทุกหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตในสายงานด้านนิเทศศาสตร์ต้องมีการเรียนการสอน และเน้นย้ำความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ เพื่อปลูกฝังหลักการเป็นนักสื่อมวลชนที่ดี แต่ผู้สื่อข่าวบางคนไม่ได้จบการศึกษาโดยตรงด้านนิเทศศาสตร์จึงอาจละเลยในเรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณ ปัญหาการขาดจิตสำนึกและความรู้ความเข้าใจในจริยธรรมวิชาชีพสื่อมวลชน การแข่งขันที่รุนแรง ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสื่อบางองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญ เรื่องจริยธรรม แต่เน้นเรื่องผลกำไรทางธุรกิจ คำนึงถึงความเป็นสื่อมวลชนที่ต้องรับผิดชอบต่อผลประโยชน์สาธารณะค่อนข้างน้อย

ผลการศึกษายังได้เสนอว่า องค์การวิชาชีพสื่อมวลชนต่างๆที่กำกับดูแลสื่อมวลชน ควรรณรงค์และสร้างความตระหนักในเรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณสื่อแก่ผู้ที่ทำหน้าที่สื่อมวลชนอย่างต่อเนื่อง โดย 1) การฝึกอบรมวิชาชีพสื่อมวลชนแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) การจัดประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเวทีที่ใช้

แลกเปลี่ยนกรณีศึกษาต่างๆ หรือประเด็นที่เกิดขึ้นในสังคมที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน ทั้งนี้เป็นการหาหรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน และเพื่อไม่ให้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกิดซ้ำอีก และ 3) ส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน ในฐานะผู้รับสาร รวมถึงรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้แก่สังคม เนื่องจากปัจจุบันทุกคนมีเทคโนโลยีอยู่ในมือ เท่ากับว่าทุกคนสามารถเป็นนักข่าวพลเมืองได้ ดังนั้น จึงควรมีการปลูกฝังในเรื่องดังกล่าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในเรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณขึ้น และช่วยสร้างองค์ความรู้ประกอบกับนำมาใช้ในวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชนสูงสุด

สอดคล้องกับการศึกษาของวัฒณี ภูวทิศ (2556) เรื่อง บทบาทเชิงจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ในการรายงานข่าวสารหน้าหนึ่ง ในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย ได้เสนอการสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อในเชิงปฏิบัติ โดยการวางมาตรการ การรับบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์การ โดยก่อนจะรับบุคคลเข้าทำงานนั้น ควรจัดปฐมนิเทศหรือระบบเชิงปฏิบัติการมากกว่าเชิงทฤษฎีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชน เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจพร้อมกับตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมยิ่งขึ้น ควรมีการออกใบอนุญาตผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชน เมื่อกระทำผิดก็สามารถยึดคืนได้ และในระดับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกองบรรณาธิการ ช่างภาพ และผู้สื่อข่าว ล้วนแล้วแต่มีหน้าที่หลัก ที่ต้องรับผิดชอบ โดยอาจมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยการรับคำสั่งเป็นลำดับของตำแหน่งปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานเกิดเป็นระบบ และช่วยกันตรวจสอบกลั่นกรองข่าวสารก่อนออกสู่สาธารณชน และสุดท้ายคือ บรรณาธิการ หรือ หัวหน้าเป็นตำแหน่งสำคัญในการจะวางทิศทางการนำเสนอข่าวในแต่ละครั้ง โดยบรรณาธิการต้องตรวจสอบข่าวทุกข่าวก่อนนำเสนอสู่สาธารณชน ไม่ว่าจะเป็น ชื่อตำแหน่ง หรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการเขียนข่าวหรือการได้มาของข่าวของผู้สื่อข่าวและช่างภาพ รวมถึงเป็นคนกำหนดให้ผู้สื่อข่าวไปทำข่าวต่างๆ เช่นกัน ทั้งนี้บรรณาธิการ ต้องคำนึงจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสาธารณชนและ องค์การหากนำเสนอข่าวแต่ละข่าว ออกไป

โดยทั่วไปสื่อมวลชนมีแนวปฏิบัติร่วมกันในการนำเสนอข่าวด้วยเสรีภาพบนความรับผิดชอบ กล่าวคือ สื่อมวลชนมีเสรีภาพในการที่จะนำเสนอข่าวสารข้อเท็จจริง ไม่ว่าเรื่องใด ๆ ตามการทำหน้าที่ของสื่อมวลชน แต่ต้องมีจริยธรรมวิชาชีพกำกับเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้สื่อมวลชนยึดปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติได้ออกข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พ.ศ. 2559 (สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ, 2559) โดยมีข้อบังคับสรุปได้ว่า 1) สื่อมวลชนต้องนำเสนอความถูกต้องและข้อเท็จจริง 2) เพื่อประโยชน์สาธารณะ 3) มีความสมดุลและเป็นธรรม 4) เคารพสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 5) การปกปิดและเคารพแหล่งข่าว 6) มีความรับผิดชอบในการแก้ข่าว 7) การแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็น 8) การละเว้นอามิสสินจ้างและประโยชน์ทับซ้อน 9) การได้มาซึ่งข้อมูลโดยไม่ละเมิด และ 10) โฆษณาที่ไม่แอบแฝงและงมงาย

จากแนวทางปฏิบัติดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การนำเสนอข่าวนั้นต้องมาพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ยึดหลักจรรยาบรรณสื่อมวลชน อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามีแนวทางปฏิบัติจริยธรรมที่กำหนดไว้แต่การทำผิดจริยธรรมของสื่อมวลชนยังพบบ่อยในปัจจุบัน ได้แก่ การนำเสนอข่าวโดยมีอคติการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ภาพอุจาดหวาดเสียว โดยมีข้อมูลจากโครงการวิจัย“จับ จ้องส่องจริยธรรมสื่อหนังสือพิมพ์ออนไลน์” ของสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติที่มอบหมายให้นิสิต คณาจารย์คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำการศึกษาเพื่อเป็นกระจกสะท้อนการทำงานให้แก่สื่อมวลชน โดยศึกษาในหมวดข่าวเด่นบนหน้าแรกของเว็บไซต์หนังสือพิมพ์ 9 ฉบับ ได้แก่ ผู้จัดการ เดลินิวส์ โพสต์ทูเดย์ ไทยรัฐ กรุงเทพธุรกิจ ไทยโพสต์ สยามรัฐ คมชัดลึก และโลกวันนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2560 พบว่ามีข่าวที่เข้าข่ายผิดจริยธรรม 149 ข่าว จากตัวอย่างทั้งหมด 1,494 ข่าว คิดเป็นร้อยละ 9.97 โดยประเด็นทำผิดจริยธรรม

5 อันดับต้น ได้แก่ การนำเสนอข่าวโดยมีอคติ การโฆษณาแฝง ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ภาพอุจาดหวาดเสียว และนำเสนอเรื่องงมงาย (สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ, 2560: 33-34) จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้สภาวิชาชีพสื่อมวลชนพยายามปรับปรุง การกำกับดูแลจริยธรรมของสื่อมวลชน เช่น การเพิ่มสัดส่วนคนนอกวงการด้วยการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการสื่อมวลชน กฎหมาย คุ้มครองผู้บริโภค สิทธิมนุษยชน บริหารจัดการ เข้ามาเป็นกรรมการในสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคคลภายนอกมีส่วนในการกำกับดูแลจริยธรรมของสื่อมวลชน นอกจากนี้ยังขอความร่วมมือให้องค์การสื่อจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมภายในองค์การ (News ombudsmen) เพื่อทำหน้าที่รับเรื่องร้องทุกข์ตรวจสอบการนำเสนอข้อมูล ข่าวสารและรวมถึงจริยธรรมของบุคลากรภายในองค์การ ในอีกด้านหนึ่งฝ่ายรัฐบาลที่ขณะนี้ได้รวบรวมผู้เกี่ยวข้องในวิชาชีพสื่อมวลชนจัดตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ด้านสื่อมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้นมา สำหรับกระบวนการผลิตข่าวต้องอาศัยการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน หากจะแก้ปัญหาของสื่อมวลชนในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณนั้น ก็ควรแก้ปัญหาในทุกระดับของสื่อ หากแก้ปัญหาที่ปลายเหตุหรือระดับใดระดับหนึ่งไม่สามารถที่จะเกิดผลอย่างยั่งยืน อาจจะทำได้เพียงชั่วครั้งชั่วคราวเท่านั้น และปัญหาต่างๆก็อาจจะเกิดขึ้นซ้ำอีกได้

ดังนั้น จึงมีการศึกษาวิจัยที่ค้นหาวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมในสื่อโดยนำหลักคิดต่างๆมาสนับสนุน เช่น งานวิจัยของนงค์นาถ ห่านวิไล (2561) เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมสื่อมวลชนไทยเชิงพุทธบูรณาการ พบว่า การเสริมสร้างจิตสำนึกด้วยหลักพุทธธรรมควบคู่กับหลักจริยธรรมสื่อมวลชนสามารถแก้ไขปัญหาการทำผิดจริยธรรมของสื่อมวลชนที่ได้ผลยั่งยืนยิ่งขึ้น ด้วยการให้ความรู้และการอบรม ฝึกฝนปรับจิตใจกายวาจากระตุ้นเตือนให้เกิดมโนธรรมในจิตใจของสื่อมวลชน สำนึกแห่งความรู้สึกผิดชอบชั่วดีให้ละอายกลัวต่อความประพฤติผิดจริยธรรมทางกายวาจาใจ ที่จะส่งผลกระทบเสียหายต่อผู้อื่น ปรับเปลี่ยนมาเป็นการทำหน้าที่รายงานความจริง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง มีความเป็นธรรมคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะและนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับรสสุคนธ์ ศุนาลัย (2555) แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการสื่อสาร และสารสนเทศพบว่า ว่าแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมของผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้านการสื่อสารและสารสนเทศ คือ หลักการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง หลักจริยธรรมและมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะสื่อสารให้เหมาะสมกับตามข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ เนื้อหาของข่าวสารจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดีและตั้งอยู่บนพื้นฐานความจริงและเชื่อถือได้ และผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้านการสื่อสารและสารสนเทศต้องเพิ่มพูนความรู้และสนใจข่าวสารตลอดเวลา

อีกทั้ง จากการศึกษาโครงการเพื่อจัดทำหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชนของศูนย์คุณธรรม (2558) พบว่า องค์การหรือหน่วยงานทางด้านสื่อมวลชนจะมีความพยายามกำกับดูแลในเรื่องจริยธรรมสื่อด้วยกันเองแล้วก็ตาม เช่น การจัดทำหลักสูตร กฎระเบียบ ให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักสื่อมวลชน และค้นพบหลักการและค่านิยมในการสร้างสื่อคุณธรรมโดยใช้ทัศนคติเชิงบวกหรืออุดมการณ์คุณธรรมหรือจิตสำนึก เช่น ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากคนสื่อต้นแบบ การสร้างเครือข่ายของคนรุ่นใหม่ที่มีความเข้าใจพื้นฐานเรื่องจริยธรรมสื่อสอดคล้องต้องกัน และ แนวทางส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมสื่อ กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่างๆ

แนวทางการปลูกฝังคุณธรรมในสื่อมวลชน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการจัดหลักสูตรฝึกอบรม การให้ความรู้ เช่น หลักสูตรจริยธรรมวิชาชีพสื่อมวลชน โดยคณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการปลูกฝังคุณธรรมในสื่อมวลชนจากหลักสูตรสื่อคุณธรรม จริยธรรม หลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชน (คจส.) รุ่นที่ 1 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชน สำหรับหน่วยงานองค์การด้านสื่อมวลชน โดยในรุ่นที่ 1 มีสื่อมวลชนของประเทศไทย จำนวน 19 หน่วยงาน เข้าร่วมอบรมในหลักสูตร ได้แก่

1. กรมประชาสัมพันธ์ 2. สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย 3. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย (NBT) 4. สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ 5. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) 6. สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 7. สถานีโทรทัศน์ไทย ทีวีสี ช่อง 3 8. สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 9. องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (Thai PBS) 10. สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ 11. สถานีโทรทัศน์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ (WBTV) 12. บริษัท สปริงคอร์ปอเรชั่น จำกัด 13. สมาคมสื่อมวลชนมุสลิมแห่งประเทศไทย 14. คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย 15.บริษัท กู้ด โปรเจค จำกัด 16. บริษัท รำไทย เพรส จำกัด 17. วัดพระรามเก้ากาญจนาภิเษก (ทรูปลูกปัญญา) 18. มูลนิธิสื่อสารความดี และ 19.สถานีโทรทัศน์ TNN24 โดยมีแนวทางการปลูกฝังเอาคุณธรรมของสื่อมวลชนด้วยการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม สาระสำคัญของการฝึกอบรมมุ่งเน้นการปลูกฝังด้วยการให้ความรู้ด้วยวิธีการ (ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), 2558) ได้แก่

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้วิเคราะห์ปัญหาผ่านกระบวนการลงมือทำงานและสะท้อนกลับจากประสบการณ์ของตนเอง

2. การเรียนรู้จากการคิดวิเคราะห์ ได้แผนการเรียนรู้ที่สร้างทักษะทางปัญญาให้กับผู้เข้ารับการอบรมได้แก่ ทักษะการจำแนก ทักษะการสร้างความคิดรวบยอด ทักษะการสร้างกฎเกณฑ์จากความคิดรวบยอดเพื่อใช้ในการอ้างอิง

3. การเรียนรู้ด้วยจิตใคร่ครวญซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใน หรือการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาทางความคิดจิตใจอารมณ์ภายในของตัวเอง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ตนเองรู้คุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจที่เปิดกว้าง

โดยมีเนื้อหาในการฝึกอบรม ได้แก่ การศึกษาปัญหาจริยธรรมสื่อในสายตาพลเมือง คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ กฎหมายสื่อและกระบวนการยุติธรรม การใช้กรณีศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชน การลงพื้นที่เพื่อเรียนรู้การทำสื่อคุณธรรม

จากข้อมูลงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศสะท้อนให้เห็นว่า การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมขององค์การสื่อมวลชนสามารถใช้รูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อมวลชน ตั้งแต่การผลิตบัณฑิตในสายงานด้านนิเทศศาสตร์ต้องมีการเรียนการสอนที่เน้นย้ำความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ เพื่อปลูกฝังหลักการเป็นนักสื่อมวลชนที่ดี และเมื่อเข้าสู่สายงานนักสื่อมวลชนต้องคำนึงถึงความเป็นสื่อมวลชนที่ต้องรับผิดชอบต่อผลประโยชน์สาธารณะ โดยองค์การต้นสังกัดให้ความรู้อบรมวิชาชีพสื่อมวลชนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น กรณีศึกษาต่างๆ หรือประเด็นที่เกิดขึ้นในสังคมที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน การหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในเรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณขึ้น อีกทั้งการใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใสโดยการวางมาตรการ การรับบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์การ โดยก่อนจะรับบุคคลเข้าทำงานนั้น ควรจัดปฐมนิเทศหรือระบบเชิงปฏิบัติการมากกว่าเชิงทฤษฎีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชน อีกทั้ง การรับคำสั่งเป็นลำดับเพื่อให้การทำงานเกิดเป็นระบบ และช่วยกันตรวจสอบกลั่นกรองข่าวสารก่อนออกสู่สาธารณชน และเมื่อกระทำผิดก็มีบทลงโทษ โดยองค์การต้นสังกัดสามารถยึดคืนใบอนุญาตผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชนได้

ผลการศึกษาหลายเรื่องยังชี้ให้เห็นว่ากลไกหน่วยงาน คือ องค์การวิชาชีพสื่อมวลชนต่างๆ ที่กำกับดูแลสื่อมวลชนควรรณรงค์และสร้างความตระหนักในเรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณสื่อแก่ผู้ที่ทำหน้าที่สื่อมวลชนอย่างต่อเนื่อง กำกับดูแลในเรื่องจริยธรรมสื่อด้วยกันเองแล้วก็ตาม เช่น การจัดทำหลักสูตร

กฎระเบียบ ให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และกลไกบุคคล คือ บรรณาธิการหรือหัวหน้าเป็นตำแหน่งสำคัญต้องคำนึงจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากหากนำเสนอข่าว

สำหรับข้อค้นพบแนวทางการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชน งานวิจัยหลายเรื่องได้มีแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมสื่อมวลชนไทย พบว่า แนวทางส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมสื่อผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต เช่น หลักสูตรจริยธรรมวิชาชีพสื่อมวลชน การจิตสำนึกแห่งความรู้สึกผิดชอบชั่วดีให้ละอายกลัวต่อความประพฤติผิดจริยธรรม การฝึกอบรมการจัดทำสื่อให้เหมาะสมกับตามข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ เป็นต้น การส่งเสริมการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดรายการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมโดยเนื้อหาของข่าวสารจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดี

2.5 รูปแบบ/กลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ 4 ประเทศที่เป็นกรณีศึกษา

ประเทศต่าง ๆ มีบริบททางวัฒนธรรมเป็นของตนเอง อันเนื่องมาจากลักษณะภูมิศาสตร์ ถิ่นฐานที่ตั้ง องค์การทางสังคม สภาพเศรษฐกิจ ศาสนา ความเชื่อและค่านิยม ฯลฯ สะท้อนออกมาในรูปแบบวัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560) วัฒนธรรมจึงเป็นตัวกำหนดรูปแบบพฤติกรรมมนุษย์ในสังคม ดังนั้น ในหัวข้อนี้จึงยกประเทศที่เป็นกรณีศึกษาเพื่อค้นหารูปแบบ/กลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเน้นที่การปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การของแต่ละประเทศ

จากการศึกษาของ Handy (1991) ในประเด็นบริบทวัฒนธรรมของแต่ละประเทศพบว่า ประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มักจะมีความสุขกับวัฒนธรรมที่มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชาและระยะห่างของอำนาจสูงในขณะที่สามารถมีชีวิตอยู่บนความไม่แน่นอนและเต็มไปด้วยความเสี่ยง ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง และประเทศไทย เป็นดินแดนที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (Zeus) อาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วด้วยสัญชาตญาณและไม่มีระเบียบแบบแผน ประเทศในแถบสแกนดิเนเวีย คือ สาธารณรัฐฟินแลนด์ ชอบวัฒนธรรมความไม่แน่นอนเช่นเดียวกัน แต่เนื่องจากสังคมประเทศเหล่านี้มีความก้าวหน้าในเรื่องของความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าสังคมในประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมจึงเป็นแบบเน้นงาน (Athena) เป็นสังคมของการปรึกษาหารือโดยอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะ และการยอมรับ ในเรื่องความสามารถทั้งยังสนับสนุนในเรื่องความรู้และการพัฒนาประเทศ

จากทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมที่เหมาะสม วัฒนธรรมแต่ละแบบแสดงออกมาให้เห็นถึงทางเลือกที่เทพเจ้าแต่ละองค์ได้รับอิทธิพลมาจากสภาแวดล้อมของตน ทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมที่อยู่โดยรอบองค์การและสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมประจำชาติขององค์การนั้นๆ ซึ่งรวมไปถึงวัฒนธรรมในด้านการจัดการของแต่ละชาติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นไปที่สาธารณสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ที่อาจสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของแต่ละประเทศ

2.5.1 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

เขตบริหารพิเศษฮ่องกงมีฐานะเป็นเขตบริหารพิเศษ Special Administrative Region (SAR) ของสาธารณรัฐประชาชนจีน (อยู่ภายใต้อธิปไตยของจีน) โดยยังคงระบบสังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตของประชาชนแบบเดิมเป็นเวลา 40 ปี (จวบจนกระทั่งปี ค.ศ. 2047) แนวทางดังกล่าวเรียกว่า “หนึ่งประเทศสองระบบ” (One country, Two systems) ตามกฎหมายพื้นฐาน (Basic Law) ที่ใช้ปกครองและบริหารผ่านสภาประชาชนจีน และการป้องกันประเทศที่รัฐบาลกลางของสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นผู้กำหนดโดยมีระบบการเมืองการปกครอง แต่เขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีอำนาจในการควบคุมกิจการฮ่องกงด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจการปกครอง ควบคุม อำนาจบัญญัติกฎหมายที่เป็นตัวของตัวเอง (สำนักวิชาการสำนักงานสภาผู้แทนราษฎร, 2556)

ในอดีตเขตบริหารพิเศษฮ่องกงมีการทุจริตในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970 เจ้าหน้าที่รัฐเรียกรับสินบนจากประชาชนที่มาใช้บริการรัฐ และมีคดีอื้อฉาวของเจ้าหน้าที่รัฐหลายคดี รัฐบาลฮ่องกงจึงมีความพยายามแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยตั้งคณะกรรมการอิสระป้องกันและปราบปรามการทุจริตขึ้น ใช้แนวทางทั้งการบังคับใช้กฎหมายและการให้การศึกษาเพื่อป้องกันการทุจริต และสร้างความร่วมมือของรัฐบาลฮ่องกงและภาคส่วนอื่น ๆ จนสามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตได้ผล (ICAC, 2018) ในปัจจุบันเขตบริหารพิเศษฮ่องกงถือได้ว่าเป็นเมืองที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คะแนนความโปร่งใสปี ค.ศ. 2018 อยู่ที่ 84 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ถือเป็นอันดับที่ 14 ของโลก และเป็นอันดับที่ 4 ในภูมิภาคเอเชีย รองจากประเทศสิงคโปร์ ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศออสเตรเลีย (Transparency International, 2018) ดังนั้น ประสบการณ์ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงน่าเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในกรณีของการเป็นประเทศที่เคยมีวัฒนธรรมการจ่ายสินบนใต้โต๊ะที่เรียกว่า ค่าน้ำร้อนน้ำชา เป็นเรื่องปกติยังสามารถเปลี่ยนแปลงและเลิกวัฒนธรรมแบบนี้ได้ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงจึงเป็นอีกหนึ่งประเทศที่สามารถศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมทุจริตไปสู่วัฒนธรรมสุจริตได้

2.5.1.1 การทุจริตในเขตปกครองพิเศษฮ่องกง

การทุจริตเป็นลักษณะเฉพาะของการปกครองอาณานิคมในฮ่องกงเป็นเวลากว่าร้อยปี จากข้อมูลที่สืบค้นได้พบว่า ในปี 1858 การเรียกรับเงินของเจ้าหน้าที่รัฐในฮ่องกงซึ่งมีความผิดทางกฎหมาย และปี 1897 เรื่องอื้อฉาวเกี่ยวกับบ่อนการพนัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับตำรวจฮ่องกงเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง จึงมีการออกกฎหมายฉบับแรกเพื่อต่อต้านการทุจริต คือ Misdemeanours Punishment Ordinance (MPO) ขึ้น (Quah, 2011) แต่ในการบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้เพียงเรื่องการติดสินบนของเจ้าหน้าที่รัฐเท่านั้น ยังไม่ได้รวมถึงการทุจริตในรูปแบบอื่นๆ (Kuan, 1981)

ปัญหาการทุจริตเริ่มแพร่เข้าสู่วิถีการดำเนินชีวิตของคนฮ่องกงในปี 1960-1970 เนื่องจากเป็นศูนย์กลางธุรกิจที่ข้าราชการ นักธุรกิจ และนักการเมืองสามารถร่วมกันสร้างวงจรการทุจริต โดยการทุจริตได้ฝังรากลึกเข้าไปจากการทำธุรกรรมในองค์การต่างๆ (Lethbridge, 1985) และมีการเรียกร้อง ค่าดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ หรือเรียกว่าค่าน้ำร้อนน้ำชา ตัวอย่างคดีอื้อฉาวเกี่ยวกับการทุจริต คือ คดีการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ Godber ซึ่งเป็นอดีต Chief Superintendent of the Royal Hong Kong Police Force ในปี ค.ศ. 1973 การทุจริตดังกล่าวเป็นการรับสินบนและยักย้ายถ่ายโอนเงินของรัฐโดยมิชอบ (Mcwalters, 2003) อีกทั้ง ข้อมูลจากรายงานการทุจริตในภาคเอกชนในฮ่องกงเพิ่มขึ้นมีจำนวนมากกว่าในภาครัฐในช่วงกลางทศวรรษ 1980 โดยเฉลี่ย 380 คน โดยร้อยละ 80 เกี่ยวข้องกับการทุจริตของภาคเอกชน ต่อมาในปี 1997 ฮ่องกงประสบกับภาวะเศรษฐกิจถดถอยเป็นเวลานาน ทำให้เกิดการทุจริตขนาดใหญ่ที่

เกี่ยวข้องกับการธนาคารและการฉ้อโกงทางการเงิน หลังการรวมฮ่องกงกับจีนแผ่นดินใหญ่ มีสัญญาณของการเกิดการทุจริตเพิ่มขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชน ในช่วงเวลาห้าปีตั้งแต่ปี 1993 ถึง 1997 เฉลี่ย 300 คนต่อปีถูกตัดสินว่ามีความเสียหายหรือมีการทุจริตความผิดเพิ่มขึ้น 25%

จะเห็นได้ว่าการทุจริตส่วนใหญ่เกิดขึ้นในภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น รัฐบาลฮ่องกงจึงพยายามแก้ไขปัญหาการทุจริตโดยบังคับใช้จากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพราะกฎหมายมีความเกี่ยวเนื่องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐในฮ่องกงซึ่งต้องปฏิบัติตามหน้าที่และตามกรอบของกฎหมาย จากการสืบค้นกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในฮ่องกงสามารถย้อนไปถึงช่วงภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รัฐบาลอาณานิคมอังกฤษได้ออกกฎหมายการป้องกันการทุจริตขึ้น (the Prevention of Corruption Ordinance (POCO) และจัดตั้งหน่วยต่อต้านการทุจริต และต่อมายกระดับเป็นสำนักงานต่อต้านการทุจริต ในกองกำลังตำรวจ ทำหน้าที่สืบสวนและฟ้องร้องกรณีการทุจริตในหน่วยงานและการทุจริตระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในปี 1948 และต่อมาในปี 1956 มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบหน่วยงานภาครัฐที่มีความเสี่ยงเกิดการทุจริตได้และเสนอแก้ไขกฎหมายเพื่อป้องกันการทุจริต ตัวอย่างเช่น กฎหมายป้องกันการติดสินบนเจ้าหน้าที่ Prevention of Bribery Ordinance (POBO) เปลี่ยนเป็นกฎหมายป้องกันการทุจริต Prevention of Corruption Ordinance (POCO) แทน ซึ่งมีความครอบคลุมมากขึ้น เป็นต้น (Kuan, 1981)

โดยสรุป ในช่วง 1970 ความท้าทายเผชิญปัญหาการรับสินบนที่เกิดขึ้น และหยั่งรากลึกในกลุ่มต่างๆและการคอร์รัปชันในภาครัฐ ที่รวบรวมและส่งเจ้าหน้าที่ที่เสียหายต่อศาล ในช่วงกลางทศวรรษ 1980 รัฐบาลพยายามแก้ไขการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้น แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก และในช่วงทศวรรษ 1990 ฮ่องกงประสบกับภาวะเศรษฐกิจถดถอยเป็นเวลานาน ทำให้เกิดการทุจริตขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการธนาคารและการฉ้อโกงทางการเงิน และการทุจริตในภาครัฐและภาคเอกชน อย่างไรก็ตามรัฐบาลฮ่องกงมีความพยายามแก้ไขโดยเน้นการปราบปรามและป้องกัน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากประเทศอังกฤษเพราะฮ่องกงเป็นเมืองอาณานิคม พิจารณาจากกฎหมายที่ได้บัญญัติขึ้น แต่ในช่วงแรกกฎหมายเน้นเรื่องการติดสินบนเท่านั้นซึ่งยังไม่มีความครอบคลุมกับปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้น จึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบและทบทวนกฎหมายที่ครอบคลุมมากขึ้น และการเปลี่ยนแปลงซึ่งนำไปสู่รูปธรรมการแก้ไขการทุจริต เริ่มจากคดีการติดสินบนของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสูง จนทำให้เกิดองค์การอิสระที่ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตขึ้น

2.5.2.2 รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

1. องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง

จากคดีอื้อฉาวเกี่ยวกับการทุจริตของ Godber ในปี ค.ศ. 1973 นั้นเป็นกำเนิดของการตรวจสอบการทุจริตและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างจริงจังในฮ่องกง และในขณะนั้น รัฐบาลอังกฤษได้ส่ง Murray MacLehose มาดำรงตำแหน่งผู้ว่าการเกาะฮ่องกง และแก้ไขปัญหาการทุจริตในฮ่องกงอย่างจริงจัง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน นำไปสู่การจับกุม Godber และการบังคับใช้กฎหมายป้องกันการติดสินบนเจ้าหน้าที่ (Prevention of Bribery Ordinance: POBO) ของฮ่องกง (Kuan, 1981)

หลังจากคดีของ Godber รัฐบาลฮ่องกงจึงมีการตั้งองค์การอิสระขึ้นมาเพื่อต่อต้านการทุจริต เรียกว่า คณะกรรมการอิสระป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือ Independent Commission Against Corruption หรือ ไอซีเอซี (ICAC) ในปี 1974 บนพื้นฐานการปราบปรามการทุจริต 3 ประการ อันได้แก่ การใช้กฎหมาย การป้องกันและการให้ความรู้ ในส่วนกฎหมายนั้น ICAC ได้รับอำนาจจากรัฐอย่างเต็มที่

ทั้งการสอบสวนและดำเนินคดีต่อผู้ทุจริต ด้วยการทำงานแบบอิสระไม่ขึ้นตรงกับหน่วยงานใด ภารกิจต่อสู้กับการทุจริต จึงเป็นไปอย่างโปร่งใส และเป็นหน่วยงานที่สามารถป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุดในโลกโดยมีเจ้าหน้าที่ถึง 1,200 คน จนเป็นต้นแบบในการจัดตั้งองค์การเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างมาก (วีรพงษ์ บุญโญภาส และ คณะ, 2546: 78-79)

การปราบปรามการทุจริตของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงกำหนดยุทธศาสตร์ ได้แก่ การสอบสวน การป้องกันและการให้การศึกษาแก่ประชาชน โดยการจัดตั้ง “Independent Commission Against Corruption: ICAC” เป็นองค์การอิสระขึ้นตรงต่อผู้ว่าการเขตบริหารพิเศษฮ่องกง มีวัตถุประสงค์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกระดับ ทั้งในภาครัฐ (Public Sector) และภาคเอกชน (Private Sector) โดยการดำเนินการโดยยึดนโยบายกลยุทธ์การต่อต้านการทุจริต 3 ประการ หรือที่เรียกว่า “Three–Pronged Attack” ซึ่งประกอบด้วย 3 สำนัก คือ สำนักงานปราบปรามการทุจริต (Operations Department: OD) สำนักงานป้องกันการทุจริต (Corruption Prevention Department : CPD) และสำนักงานสัมพันธ์ชุมชน (Community Relations Department : CRD) ดังปรากฏในภาพ ที่ 2.7

ภาพที่ 2.7 โครงสร้างคณะกรรมการอิสระป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ICAC)
ที่มา https://www.icac.org.hk/en/cpd/struct/index.html

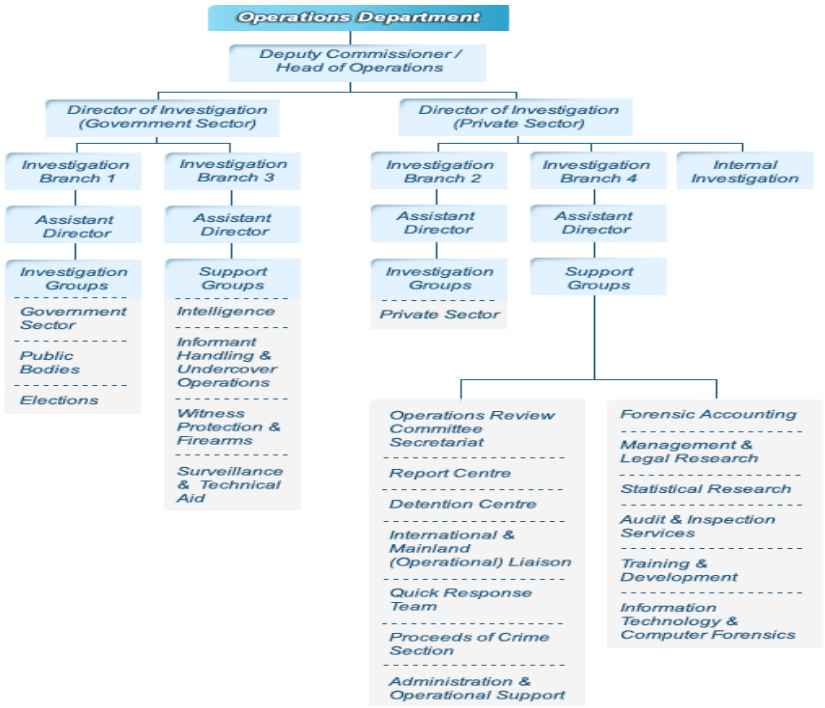
ปัญหาการทุจริตที่พบจากการสอบสวนของหน่วยงาน ICAC ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานทางการเงิน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าจึงมีการจัดตั้งสถาบันการเงิน (Hong Kong Monetary Authority) ขึ้นใน ค.ศ. 1989 เพื่อควบคุมและกำกับดูแลหน่วยงานทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ICAC พยายามสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น ในปี ค.ศ. 1995 ICAC เข้าร่วมกับเครือข่ายหอการค้าใหญ่ในท้องถิ่นเพื่อจัดตั้งศูนย์พัฒนาจริยธรรมซึ่งส่งเสริมความซื่อสัตย์ขององค์การ และต่อมาฮ่องกงได้ช่วยป้องกันการทุจริตอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ในปี ค.ศ. 1997 ฮ่องกงรวมเข้ากับจีน เศรษฐกิจกำลังฟื้นตัว ในการป้องกันการทุจริตยังคงมีมาตรการควบคุมการทุจริตโดยขยายขอบเขตให้มีความชัดเจนมากขึ้น ICAC มีการบังคับใช้กฎหมายระหว่างประเทศเพื่อติดตาม การชำระเงินที่เสียหายและสินทรัพย์ที่ผิดกฎหมายนอกฮ่องกง และยังเป็นสมาชิกของสมาคมระหว่างประเทศของเจ้าหน้าที่ต่อต้านการทุจริต เป็นต้น

จากการค้นคว้าข้อมูลของหน่วยงาน ICAC พบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแก่บุคลากรของหน่วยงาน ICAC ได้แก่

1.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านกฎหมายบังคับใช้ในหน่วยงาน ICAC มีกฎหมายที่ใช้ คือ Independent Commission against Corruption Ordinance (ICACO) และบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการทุจริตที่สำคัญที่มีผลบังคับใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานของรัฐในฮ่องกง ทั้ง POBO และบทบัญญัติต่อต้านการทุจริตอื่นๆ ที่มีอยู่ในการเลือกตั้ง (คำสั่งที่ทุจริตและผิดกฎหมาย) (Elections (Corrupt and Illegal Conduct) Ordinance: ECICO)

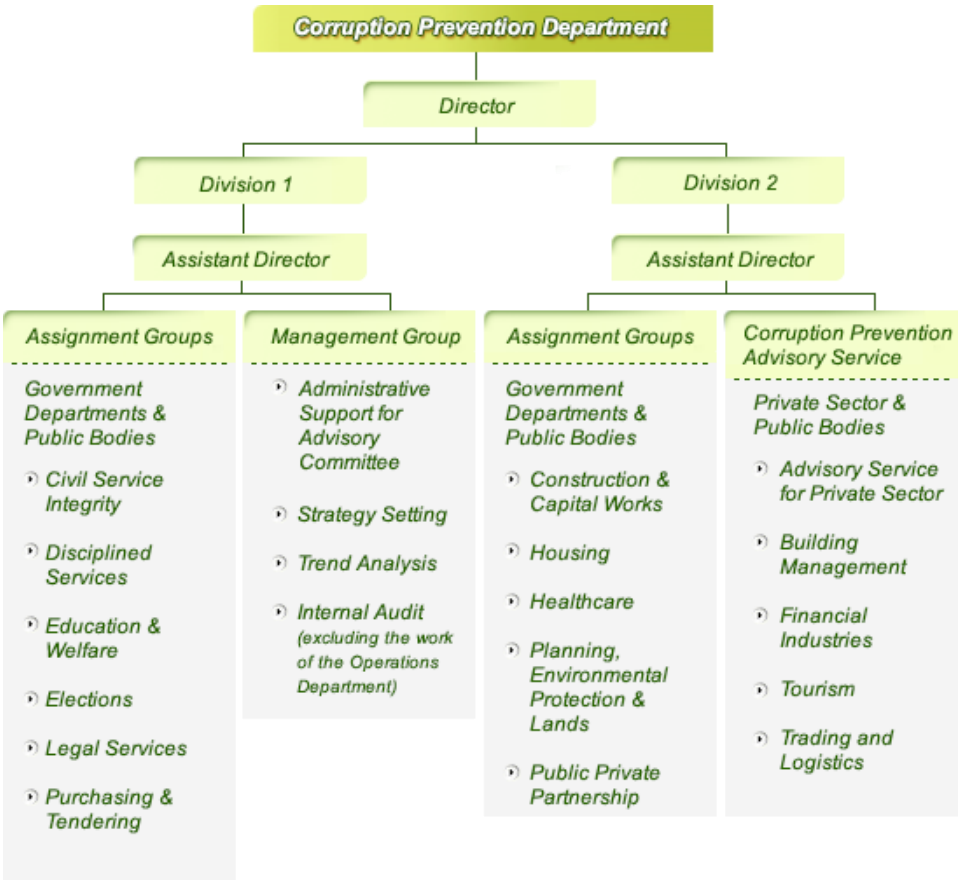
1.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการบริหารจัดการภายในองค์การ การจัดโครงสร้างการทำงานที่ออกแบบให้สนองตอบต่อภารกิจหน้าที่และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งรับผิดชอบมีลักษณะที่ไม่ซับซ้อน มีรูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบตามลำดับชั้นและการกำหนดกลไกการตรวจสอบอย่างละเอียด โดยมีสำนักงานหลักเป็น 3 สำนักงาน คือ

1.2.1 สำนักงานปราบปรามการทุจริต (Operations Department: OD) เป็นองค์การหลักที่สำคัญและใหญ่ที่สุดของคณะกรรมการ มีหัวหน้าของสำนัก (Head of Operations) เป็นรองกรรมการ (Deputy Commissioner) ขึ้นตรงต่อกรรมการ (Commissioner) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสภาแห่งรัฐ (State Council) มีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน ดำเนินการสืบสวนกรณีร้องเรียนการทุจริต และมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบตามลำดับชั้น โดยแบ่งออกเป็นภาครัฐ และภาคเอกชน ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่างๆทั้ง POBO, ICACO and the ECICO และมีฝ่ายสอบสวนและฝ่ายสนับสนุน อีกทั้งมีการกำหนดกลไกการตรวจสอบอย่างละเอียด โดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรายงานผลให้เจ้าของเรื่องทราบถึงผลการดำเนินการภายในหนึ่งสัปดาห์ ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตตามแนวทางปฏิบัติขององค์การที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ในแผนภาพที่ 2.8



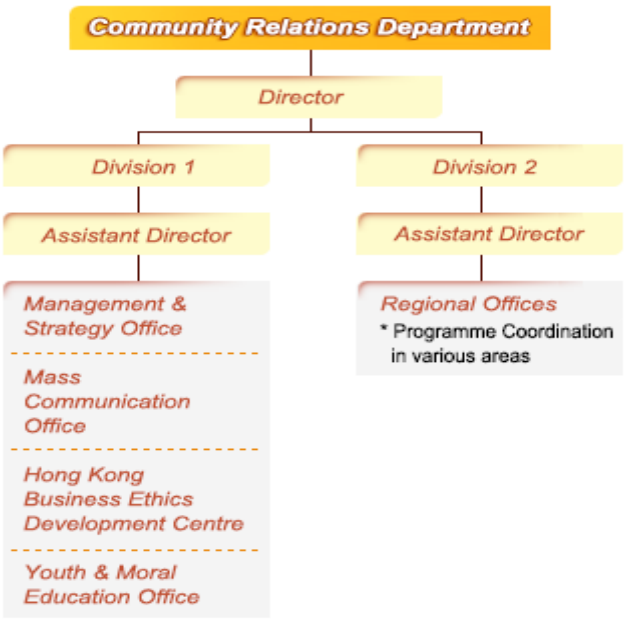
ภาพที่ 2.8 โครงสร้างสำนักงานปราบปรามการทุจริต (Operations Department : OD)
ที่มา: Independent Commission Against Corruption (2018)

1.2.2 สำนักงานป้องกันการทุจริต (Corruption Prevention Department: CPD) เป็นหน่วยงานตรวจสอบวิธีปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงานของส่วนราชการ เพื่อหาทางลดโอกาสที่จะทำให้เกิดการกระทำทุจริต โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการตรวจสอบกำกับดูแลการดำเนินการตามขั้นตอนภายในของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานภาคประชาสังคมที่ได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ และเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชุมร่วมเพื่อติดตามความคืบหน้าในการดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน และให้คำแนะนำในการปฏิรูปวิธีการทำงานลดโอกาสการกระทำการทุจริตเชิงระบบ (Systemic corruption) โดยขอบเขตการดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 แผนก และแต่ละแผนกแบ่งฝ่ายออกเป็นกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย (Assignment Group) และ กลุ่มบริหารจัดการ (Management Group) ซึ่งมีกลุ่มงานที่มีอำนาจหน้าที่แตกต่างกัน ดังแผนภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.9 โครงสร้างสำนักงานป้องกันการทุจริต (Corruption Prevention Department : CPD)
ที่มา: Independent Commission Against Corruption (2018)

1.2.3 สำนักงานชุมชนสัมพันธ์(Community Relations Department: CRD) มีบทบาทหน้าที่ทางการบริหารและยุทธศาสตร์ สื่อสารเน้นการให้ความรู้ และแสวงหาความร่วมมือในภาคส่วนต่างๆ ในการปราบปรามการทุจริตในภาคธุรกิจเพื่อสร้างความตระหนัก ส่งเสริมความสุจริตให้เกิดขึ้น การใช้หลักจรรยาบรรณทางธุรกิจโดยกำหนดอยู่ในหลักสูตร และมีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน ดังนั้นการถ่ายทอดวัฒนธรรมสุจริตจึงเป็นการให้ความรู้โดยการพูดคุย การประชุม สัมมนา ให้ความรู้แก่กลุ่มต่างๆทางสังคมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเน้นให้เห็นความสำคัญและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นการป้องกันการทุจริต



ภาพที่ 2.10 สำนักงานชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations Department : CRD)
ที่มา: Independent Commission Against Corruption (2018)

จากโครงสร้างภายในจะเห็นได้ว่า ICAC มีการแบ่งแยกอำนาจและถ่วงดุลกันอยู่ในตัว ทำให้การทำงานต่อต้านการทุจริตบรรลุเป้าหมายเป็นผลสำเร็จมากกว่าการขัดแย้งหรือถ่วงเวลากัน นอกจากนี้ รูปแบบการดำเนินงานถูกออกแบบให้มีคณะกรรมการกำกับการทำงาน (Advisory Committee) ทั้งหมด 4 ชุดโดยชุดแรกเป็นคณะกรรมการชุดใหญ่กำกับการทำงานในภาพรวม (Advisory Committee on Corruption) ประกอบไปด้วยผู้มีชื่อเสียง และผลงานเป็นที่น่ายอมรับในเขตบริหารพิเศษฮ่องกง มาคอยคุมนโยบายหลักของ ICAC ส่วนคณะกรรมการกำกับอีก 3 ชุด เป็นไปตามสำนักงาน 3 ด้านที่ได้กล่าวถึงไปข้างต้น

นอกจากโครงสร้างขององค์การแล้ว ยังมีการสร้างความสมดุลภายในองค์การ (Balancing Forces) เพื่อให้มีระบบที่เข้มแข็งในการตรวจสอบและการรักษาสมดุลทางอำนาจ ประกอบด้วย

- การแยกอำนาจในการฟ้องร้อง หลังจากกระบวนการสืบสวน อำนาจในการฟ้องร้องเป็นหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรม และการแยกอำนาจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าจะไม่มีกรณีนำไปสู่ศาลโดยลำพังเพียงแก่การตัดสินของ ICAC เท่านั้น

- การพิจารณาคดีตามกฎหมายโดยปราศจากการแทรกแซง ICAC ต้องได้รับการยินยอมจากศาลก่อนและต้องพิจารณาข้อคิดเห็นจากศาลอย่างระมัดระวัง และทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้มีการใช้อำนาจในทางที่ผิด

- คณะกรรมการที่ปรึกษา 4 คณะ ประกอบด้วย พลเมืองอาวุโสซึ่งแต่งตั้งโดยประธานองค์กร ICAC และดำรงตำแหน่งโดยฝ่ายพลเรือนเพื่อตรวจสอบการทำงานของ ICAC

- คณะกรรมการตรวจสอบ ICAC ทำหน้าที่ควบคุมและดูแลข้อร้องเรียนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมทั้งหมดที่ร้องเรียนต่อ ICAC และเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยสมาชิกสภาและสมาชิกชุมชนซึ่งแต่งตั้งโดยประธานองค์การ ICAC

- ระบบการเฝ้าระวังภายใน องค์การ ICAC และเจ้าหน้าที่ต้องมีมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมที่สูง ระบบการตรวจสอบภายใน เรียกว่า “L Group” รับผิดชอบการสืบค้นการทำผิดหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

และข้อกล่าวหา หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์การ ICAC (Independent Commission Against Corruption (ICAC), 2018)

- ระบบการประเมินและการรายงานผลประจำปี ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ ให้สาธารณชนทราบถึงการดำเนินงานขององค์การและความก้าวหน้าในการปราบปรามและป้องกันการทุจริต และการประเมินความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงาน โดยเก็บข้อมูลจากการสุ่มสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และแบบหน้าต่อตัว ซึ่งโดยครัวเรือนจะได้รับจดหมายจาก ICAC เพื่อขออนุญาตและนัดสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือผู้ที่มีอายุระหว่าง 15 ถึง 64 ปีที่อาศัยอยู่ใน เขตบริหารพิเศษฮ่องกง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 10-15 นาทีซึ่งการจัดทำแบบสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการทุจริต รวมถึงต่อการทำงานของ ICAC และการเข้าใจการเปลี่ยนแปลง เหตุผล พฤติกรรม และประสบการณ์ของประชาชนที่มีต่อการร้องเรียนการทุจริต (Independent Commission Against Corruption (ICAC), 2018)

นอกจากการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความชัดเจนแล้ว ICAC ได้สร้างมาตรฐานความซื่อสัตย์ของเจ้าหน้าที่ใน ICAC นับตั้งแต่ก่อตั้งขึ้น โดยเน้นการปราบปรามการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบและติดตามเพื่อสอบสวนการละเมิดวินัยของเจ้าหน้าที่ ข้อกล่าวหาการทุจริต และการร้องเรียนต่างๆ การสืบสวนข้อเท็จจริงจะรายงานโดยตรงต่อกรรมาธิการ และข้อกล่าวหาการทุจริตและความผิดทางอาญารายงานแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และเมื่อคดีสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วจะต้องจัดทำเป็นรายงานต่อคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินงาน สำหรับข้อร้องเรียนทางอาญาไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตจะถูกส่งต่อไปยังสำนักงานตำรวจฮ่องกงเพื่อสืบสวนต่อไปและการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ICAC มีจริยธรรมและคุณธรรมความสุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายเสมอ ยึดถือหลักการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปราศจากความกลัวหรือความอคติ ยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำ และเป็นมืออาชีพความเป็นเลิศ

สำหรับการประเมินผลการดำเนินงาน มีการจัดทำรายงานผลการประเมินประจำปีทุกปี เพื่อรวบรวมสถิติเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับส่วยสินบนของตำรวจ ซึ่งพบว่าในปี ค.ศ. 2008 สถิติดังกล่าวลดลงถึง 70% จากปี 1974 และการประเมินการทนต่อการทุจริตที่คนฮ่องกงส่วนใหญ่ไม่ทนต่อการทุจริตร้อยละ 79-84 ในช่วงปี ค.ศ. 2015-2018 ซึ่งรายงานดังกล่าวเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่ผลักดันให้เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการไม่ทนต่อการทุจริต หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า คนฮ่องกงไม่ทนต่อการทุจริตและมีความสุจริตมากขึ้น ดังปรากฏในภาพที่ 2.11

	2015	2016	2017	2018
Tolerance of corruption in Hong Kong				
0 (Total intolerance)	82.4%	79.1%	79.8%	84.7%
1	2.4%	4.1%	2.7%	1.8%
2	4.2%	4.5%	5.7%	4.8%
3	5.0%	5.3%	4.6%	3.5%
4	1.1%	1.8%	1.5%	0.7%
5	2.6%	3.5%	4.3%	3.1%
6	1.1%	0.5%	0.4%	0.2%
7	0.8%	0.6%	0.5%	0.4%
8	0.1%	0.7%	0.3%	0.5%
9	0.1%	—	0.1%	0.1%
10 (Total tolerance)	0.3%	0.1%	—	—
Don't know / no opinion	—	—	0.1%	—
Mean score #*	0.6	0.7	0.6	0.5
Willingness to report corruption #*				
– Willing	78.8%	78.1%	78.0%	81.7%
– Unwilling	5.7%	5.1%	6.2%	3.1%
– Depending on circumstances	14.0%	14.8%	13.7%	12.9%
– Don't know/no opinion	1.6%	2.0%	2.1%	2.2%
Sample size	(1 433)	(1 528)	(1 516)	(1 518)

ภาพที่ 2.11 ผลการประเมินการทนต่อการทุจริต
ที่มา: ICAC Annual Survey (2018)

โดยสรุป การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตใน ICAC ทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริต หากพิจารณาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตภายในหน่วยงานพบการดำเนินการโดยการกำหนดระเบียบ แบบแผนและโครงสร้างที่ชัดเจน ผู้บริหารและเจ้าหน้ารัฐที่ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตจะมีขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการกำหนดฐานมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดี เพื่อป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของอำนาจมืดได้โดยง่าย มีการคัดเลือกผู้นำและเจ้าหน้าที่ด้านการปราบปรามการทุจริตที่เป็นคนมือสะอาดน่าเชื่อถือ ต้องผ่านการสอบและตรวจสอบบัญชีทรัพย์สิน และแบบประเมินจริยธรรมผ่านคณะกรรมการที่ประกอบด้วยเชี่ยวชาญจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและตัวแทนภาคประชาชน เป็นการสร้างความสมดุลภายในองค์การ และการประเมินผลการดำเนินงานรายปี

นอกจากนี้ จากการค้นคว้าข้อมูลยังพบองค์การที่มีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่างๆของฮ่องกง ดังนี้

2. องค์การทางเมืองการปกครอง

ลักษณะขององค์การทางเมืองการปกครองเป็นหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงดำเนินการผ่านระเบียบแบบแผนมีกฎเกณฑ์ในองค์การให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ มีคณะบริหารเขตปกครองพิเศษฮ่องกงรับผิดชอบส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้แก่ การกำหนดกรอบกฎหมาย หลักการการส่งเสริมความสุจริตและการบริหารภาครัฐสุจริต

2.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านกรอบกฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต ได้แก่

- The Prevention of Bribery Ordinance (POBO) กำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการรับสินบนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับของขวัญ ซองแดงในวันปีใหม่ การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่ม การรับบริจาคเงิน การรับข้อเสนอส่วนลดหรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ เป็นต้น

- Misconduct in Public Office (MIPO) เป็นกฎหมายที่ควบคุมพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เหมาะสม หรืองดเว้นการปฏิบัติหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ เช่น เจ้าหน้าที่รัฐที่มีทรัพย์สินมากและไม่สามารถชี้แจงที่มาได้ หรือใช้ชีวิตที่หรูหราฟุ่มเฟือยเกินกว่าเงินเดือนที่ตนได้รับ ต้องชี้แจงต่อศาล ถ้าไม่สามารถชี้แจงได้ เจ้าหน้าที่จะถูกตั้งข้อหาว่าทุจริต เป็นต้น

- Administrative Rules and Regulations เป็นกฎระเบียบอื่นๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด

2.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ รัฐบาลฮ่องกงได้กำหนดหลักการส่งเสริมความสุจริตและการบริหารภาครัฐสุจริต เพื่อเจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องยึดหลักปฏิบัติ 6 ประการดังนี้ (Code of conduct for Employees of Public Bodies, 2018) ได้แก่ 1) การยึดหลักกฎหมาย 2) การซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 3)การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส 4) ความเป็นกลางทางการเมือง 5) ความพร้อมรับผิดชอบ และ 6) การอุทิศตนและความเป็นมืออาชีพ และหลักการและกฎหมายที่ใช้

สำหรับแนวทางในการปลูกฝังเจตคติรัฐบาลฮ่องกงได้กำหนดการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่โดยเน้นการสร้างระเบียบ แบบแผน และมีกฎเกณฑ์ และการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนี้

1. การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมคุณธรรมภาครัฐ (Ethics in Practice: A Practical Guide for Managers of Public Bodies) เพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับข้าราชการระดับผู้บริหาร และมีกรณีตัวอย่างของการทุจริตในภาครัฐ รวมถึงแนวโน้มการทุจริตและปัญหาการทุจริตทั่วไป และมีรายการตรวจสอบสำหรับข้าราชการเพื่อป้องกันการทุจริต (Independent Commission against Corruption (ICAC), 2018)

2. การสร้างต้นแบบผู้นำในองค์การที่มีจริยธรรมในทางปฏิบัติ มีการจัดทำคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐระดับอาวุโสเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม (Ethical Leadership in Action - Handbook for Senior Managers in the Civil Service)

3. การกำหนดแหล่งข้อมูลอ้างอิงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐระดับบริหาร (Reference Package on Conflict of Interest for Managers in the Civil Service) เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิง สร้างความน่าเชื่อถือในการจัดการปัญหาทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งจัดทำเป็นวีดิโออบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ และอธิบายแนวทางป้องกันปัญหาการทุจริตซึ่งอาจใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการอบรมเจ้าหน้าที่รัฐระดับปฏิบัติงานได้

4. การส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.1 การจัดทำเว็บไซต์ Web Learning Portal on Integrity Management for Civil Servants(https://www.clcplus.cstdi.gov.hk/clcplus/portal/welcome) เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ มีการจัดทำ Self-Learning Portal สำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกหน่วยงานเพื่อสร้างความตระหนักต่อผลเสียของการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งออกข้อกำหนด

กฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จัดทำในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐมีตัวอย่างกรณีศึกษาเพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์หลุมพรางการทุจริตและจัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต และใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงได้

4.2 การจัดทำแผ่นพับสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อช่วยให้ข้าราชการเข้าใจวิธีการจัดการและเข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายการต่อต้านการติดสินบน และให้เป็นมีข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันการทุจริต

5. การเผยแพร่คู่มือแนวปฏิบัติการให้คำปรึกษา กิจกรรมฝึกอบรมและการประเมินหลักคุณธรรมจริยธรรมในกับเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อกำกับดูแลและลดความเสี่ยงของการทุจริต รวมถึงการปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะของหน่วยงาน โดยหน่วยงานที่มีความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตสูง เช่น สำนักงานตำรวจ องค์การขนส่งมวลชน โรงพยาบาลและสาธารณสุข เน้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและมีกลไกการตรวจสอบ

3. องค์การธุรกิจ

เนื่องจากปัญหาทุจริตหลักๆ ในเขตบริหารพิเศษฮ่องกงจะเกิดขึ้นในภาคธุรกิจ ดังนั้น จึงมีการจัดตั้งศูนย์การพัฒนาจริยธรรมธุรกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกง (Business Ethics Development Centre) มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมจริยธรรมธุรกิจและคุณธรรมในองค์การ โดยมีรูปแบบในการปลูกฝังแก่ผู้ประกอบธุรกิจ โดยมี **3.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการให้ความรู้** ทั้งด้านกฎหมาย เอกสาร แหล่งข้อมูลต่างๆ และตัวอย่างที่ดีในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งให้คำแนะนำการป้องกันการทุจริตตามที่ภาคธุรกิจร้องขอ ผ่านการกำกับดูแล และระบบควบคุม เพื่ออุดช่องโหว่ของกฎหมายและส่งเสริมให้มีการประกอบธุรกิจอย่างเท่าเทียมกันและสร้างความร่วมมือใกล้ชิดกับภาคธุรกิจเอกชน การพัฒนาเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างความตระหนัก และทำให้เกิดวัฒนธรรมสุจริตไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ (Hong Kong Business Ethics Development Centre, 2019)

อีกทั้ง การจัดทำเอกสารและจุลสารต่างๆ ในการป้องกันการทุจริต เพื่อใช้แนวทางปฏิบัติในแก่องค์การธุรกิจต่างๆ ดังนี้ (Independent Commission Against Corruption, 2018)

ธุรกิจทั่วไป

1. Integrity - The Key to Business Success
2. One false move and the game is over
3. Corruption Doesn’t Pay: Points to Note for Doing Business in Hong Kong

ธุรกิจด้านบัญชี (Accounting)

Defining and Developing an Effective Code of Conduct for Organizations

ธุรกิจภาคการก่อสร้าง (Construction Industry)

1. Ethics in Practice - A Practical Guide for Professional Engineers (English only)
2. Managing Integrity and Striving for Excellence - Corruption Prevention Package for Construction Industry

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

Integrity in Estate Agency Transactions' A Joint EAA and ICAC Publication for Estate Agency Practitioners

ธุรกิจการบริการทางการเงิน

1. Bank on Integrity – A Practical Guide for Bank Managers

2. Ethics in Practice - A Practical Guide for Financial Practitioners

3. “Observing the Law” A Guide for Financial Services Practitioners –
A Tool Kit on Managing Staff Integrity for Financial Services Sector

4. A Tool Kit on Managing Staff Integrity for Financial Services Sector

5. A Training Package on Ethics Management Techniques

6. A Tool Kit on Managing Staff Integrity for Financial Services Sector

ธุรกิจประกันภัย

The Noble Means Practical Guide on Professional Ethics for Life Insurance intermediaries

บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

The Noble Means Practical Guide on Professional Ethics for Life Insurance Intermediaries

ธุรกิจ SMEs/ Cross Boundary

1. Business Success: Integrity and Legal Compliance Corruption Prevention Guide for SMEs in Guangdong, Hong Kong and Macao (CD-rom format)

2. Corruption Prevention Kit on Cross-Boundary Businessmen

3. Ethical Management Guide for Managers

จะเห็นได้ว่า เอกสารและจุลสารต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตมีการแบ่งประเภทของธุรกิจอย่างชัดเจน ซึ่งในเอกสารดังกล่าวเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตในภาคธุรกิจ และเสนอแนะแนวทางการตรวจสอบ และการป้องกันการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้น โดยแบ่งตามลักษณะธุรกิจ และแหล่งข้อมูลใช้อ้างอิงได้ละเอียดและองค์การธุรกิจสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายผ่านทางเว็บไซต์ การให้ความรู้ในลักษณะดังกล่าวถือเป็นการป้องกันการทุจริตและสร้างความตระหนักให้แก่ภาคธุรกิจที่จะไม่ทนต่อการทุจริตโดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องเป็นตัวช่วยในการดำเนินธุรกิจในฮ่องกง

4. องค์การชุมชน

จากการสืบค้นการส่งเสริมความสุจริตจากแหล่งข้อมูลของ ICAC พบว่า องค์การชุมชนพบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยการให้ความรู้และการศึกษาแก่สมาชิกและประชาชน มีรายละเอียดดังนี้

4.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเน้นให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนรับรู้และเกิดความเข้าใจถึงภยันตรายที่เกิดขึ้นจากปัญหาการทุจริตเพื่อให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านและขจัดการทุจริต ในปี ค.ศ. 2018 อาสาสมัครจำนวนมากกว่า 400 คน ช่วยสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตโดยการสละเวลา 3,700 ชั่วโมงในการส่งเสริมค่านิยมสุจริต โดยผ่านการให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลแก่สมาชิกและประชาชนทั่วไป เช่น การเดินรณรงค์ต่อต้านการทุจริตในเขตเซ็นทรัลและฝั่งตะวันตกของฮ่องกง เพื่อสร้างความเข้าใจถึงประวัติและการดำเนินงานของ ICAC การจัดนำเที่ยวการก่อสร้างที่เคยมีการทุจริตให้กับสมาชิก การจัดงาน “The Youth Integrity Fest” โดยเน้นการส่งเสริมคุณธรรมในกลุ่มเยาวชน และการเข้าร่วมงาน “All for Integrity District Projects for the ICAC 45th Anniversary” เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความตระหนักให้แก่ประชาชนที่จะไม่ทนต่อการทุจริต การเปิดเวที Corruption Watch ในสื่อหนังสือพิมพ์ จัดทำโฆษณารณรงค์ต่อต้านการทุจริต ส่งเสริมให้มีพื้นที่สื่ออย่างกว้างขวางเพื่อให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวกรณีการ

ทุจริต และส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้เชิงรุกทั้งทางหนังสือพิมพ์ รายการโทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ จัดสร้างละครหรือภาพยนตร์ที่มีเนื้อหาสอดแทรกการต่อต้านการทุจริตเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในสังคม และการจัดสัมมนาหรือเสวนาเพื่อระดมความคิดเห็นและเผยแพร่เรื่องการต่อต้านการทุจริตทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เป็นต้น (Independent Commission Against Corruption, 2019)

4.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยการส่งเสริมการทำงานของภาคประชาชน โดยสร้างอาสาสมัครป้องกันการทุจริต เนื่องจากเป็นการรวมตัวของกลุ่มอาสาสมัครเพื่อป้องกันการทุจริตโดยมีการรับรองจาก ICAC โดยจัดตั้งชมรม ICAC Club เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคประชาชน และอุดช่องว่างเพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียมปลอดการทุจริต ซึ่งชมรมดังกล่าวมีสมาชิกประมาณ 2,600 คน และกว่า 1,400 คนเป็นกลุ่มเด็กและเยาวชน

กล่าวโดยสรุป เมื่อมองย้อนกลับไปการต่อต้านการคอร์รัปชันของ ICAC ในทศวรรษแรกจากปี 1974 ถึง 1983 มีความท้าทาย เผชิญปัญหาการรับสินบนที่เกิดขึ้น และหยั่งรากลึกในกลุ่มต่างๆ และการคอร์รัปชันในภาครัฐ ที่รวบรวมและส่งเจ้าหน้าที่ที่เสียหายต่อศาล ในช่วงกลางทศวรรษ 1980 การคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นจริงนั้นขับออกจากรัฐบาล

ทศวรรษนี้ยังเป็นยุคของการตื่น ในช่วงปีแรก ๆ ของ ICAC ประชากรส่วนใหญ่โดยเฉพาะที่ระดับรากหญ้าติดสินบนยอมรับว่าเป็น “การจ่ายเพื่อความสะดวก” แม้ว่าอย่างไม่เต็มใจ มีความสงสัยอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับรัฐบาล ความจริงใจในการถอนการทุจริต แคมเปญส่งเสริมการขายของ ICAC มุ่งเน้นไปที่คนที่มีรายได้น้อยเป็นหลักเช่นหาบเร่หรือผู้ใช้แรงงานมือซึ่งเสี่ยงต่อการถูกละเมิดมากที่สุด

รูปแบบการปลูกฝังของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่พบ คือ 1) องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตอย่าง ICAC เน้นการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน โดยอาศัยกฎหมายบังคับใช้ภายในหน่วยงาน การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจน และใช้ระบบการบริหารจัดการภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลการดำเนินงาน 2) สำหรับองค์การทางการเมืองการปกครองเน้นหลักกฎหมาย กฎระเบียบที่มีอยู่และปรับปรุงกฎหมายเกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต และการใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ 3) องค์การธุรกิจมีการส่งเสริมจริยธรรมธุรกิจและคุณธรรมในองค์การการฝึกอบรมและให้ความรู้โดยจัดทำเว็บไซต์ เอกสารและจุลสารต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตในธุรกิจประเภทต่างๆ และ 4) องค์การชุมชนเน้นการให้ความรู้แก่ประชาชนและสร้างกลุ่มอาสาสมัครเพื่อป้องกันการทุจริตโดยมีการรับรองจาก ICAC โดยจัดตั้งชมรม ICAC Club เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคประชาชน และอุดช่องว่างเพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียมปลอดการทุจริต

2.5.2 สาธารณรัฐสิงคโปร์

สาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นประเทศสมาชิกของกลุ่มอาเซียนที่เดิมเคยมีปัญหาการทุจริต ก่อนการปกครองตนเองในปี พ.ศ. 2502 การทุจริตเกิดขึ้นในสิงคโปร์เนื่องจากหลายปัจจัยรวมถึงกฎหมายที่ไม่เพียงพอ กำลังคนไม่เพียงพอในหน่วยงานต่อต้านการทุจริต ความไม่เท่าเทียมกันอย่างมากในการจ่ายเงินระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ขาดความมุ่งมั่นในหมู่เจ้าหน้าที่บังคับใช้ ฯลฯ (Hwee, 2016: 189-190) แต่จากการวางระบบการบริหารประเทศเอาไว้เป็นอย่างดี โดยหน่วยงานต่างๆ ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้รวมทั้งมีบทลงโทษแก่ผู้กระทำผิดรุนแรงและบังคับได้จริง

ข้อมูลจากการจัดลำดับความโปร่งใสในสิงคโปร์ว่า เป็นประเทศในลำดับต้นๆ ของโลกและเป็นประเทศที่มีความโปร่งใสสูงที่สุดในกลุ่มประเทศอาเซียน จากดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันประจำปี พ.ศ. 2561 ขององค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ สิงคโปร์ได้คะแนน 85 คะแนนจาก 100 คะแนน

โดยจัดให้อยู่ในอันดับที่ 3 ของโลก (มูลนิธิเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย, 2561) จุดเด่นที่สำคัญคือ การนำหลักจริยธรรมและคุณธรรมมาบริหารประเทศ และเชื่อมโยงการค้าการลงทุน โดยมุ่งสร้างค่านิยมให้ฝังลึกในระบบราชการและข้าราชการทุกคนว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสูง ดังนั้น ประสบการณ์จากสาธารณรัฐสิงคโปร์จึงมีความน่าสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาเพื่อนำมาเป็นตัวอย่างให้กับประเทศไทยในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่างๆ

2.5.2.1 การทุจริตในสาธารณรัฐสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์เคยได้รับการขนานนามจากประเทศต่างๆ ว่าเป็นประเทศที่ยากจนและเต็มไปด้วยปัญหาการทุจริตภายในประเทศที่สูง และปัญหาการทุจริตของนักการเมือง และข้าราชการเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ในช่วงปีก่อสร้างของประเทศในปี 1950 และ 1960 การทุจริตเกิดขึ้นในสิงคโปร์ ทั้งการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ตรวจการ เจ้าหน้าที่ศุลกากร และผู้บริหารโรงเรียน (Keong, 2003; Tan, 2008; Bellows, 2009) การทุจริตเป็นวิถีชีวิตในเมืองในช่วงการปกครองอาณานิคมของอังกฤษและการยึดครองของญี่ปุ่น ต่อมาในปี 1952 มีการจัดตั้งหน่วยงาน Anti-Corruption Branch (ACB)" เป็นหน่วยงานย่อยของแผนกสืบสวนคดีอาชญากรรมของกรมตำรวจ อำนาจในการทำงานไม่เบ็ดเสร็จเด็ดขาด เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของกรมตำรวจ ประกอบกับเกิดความไม่โปร่งใสในการทำงานเมื่อต้องสืบสวนคดีการทุจริตที่มีตำรวจเข้ามาเกี่ยวข้อง ACB จึงถูกยุบ (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2555)

สิงคโปร์มีกฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชันครั้งแรกในปี 1937 คือ กฎหมายป้องกันการทุจริต (Prevention of Corruption Ordinance: POCO) เพื่อป้องกันการติดสินบนและค่าคอมมิชชั่นในภาครัฐและเอกชน' อย่างไรก็ตามรัฐบาลอาณานิคมของอังกฤษล้มเหลวในการควบคุมการคอร์รัปชัน เนื่องจาก POCO และหน่วยงานต่อต้านการทุจริต (ACB) อยู่ภายใต้กรมสอบสวนคดีทางอาญา และ POCO มีอำนาจในการสอบสวนที่จำกัด ทำให้ไม่สามารถแก้ไขการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Keong, 2003*)*

ความเปลี่ยนแปลงเริ่มเกิดขึ้นหลังจากที่สิงคโปร์ประกาศเอกราชในปี ค.ศ.1959 สิงคโปร์ มีรัฐบาลเป็นของตนเอง จึงมีความพยามยามแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง รัฐบาลเข้มงวดกฎหมายที่มีอยู่และรัฐบาลสิงคโปร์ได้จัดตั้งองค์การป้องกันและปราบปราบการทุจริตของสิงคโปร์ คือ สำนักสืบสวนการทุจริต (The Corrupt Practices Investigation Bureau : CPIB) นับเป็นประเทศแรกในเอเชียที่ก่อตั้งองค์การเพื่อต่อต้านการทุจริตขึ้นโดยเฉพาะ (Tan, 2008; Bellows, 2009)

ในปี 1965 สิงคโปร์เริ่มกวาดล้างการทุจริต นักการเมืองที่ทุจริตถูกสั่งปลด กฎหมายใหม่เพิ่มอำนาจให้กับองค์การปราบปรามการทุจริตดำเนินการได้กว้างขวางและเฉียบขาดมากขึ้น หลังจากตัวบทกฎหมายและกระบวนการต่างๆ เริ่มเข้าที่เข้าทางแล้ว ขั้นต่อมา คือ การเพิ่มผลตอบแทนให้กับข้าราชการเพื่อจูงใจให้คนเก่งเข้ามารับราชการ และมีเงินพอใช้ไม่ต้องไปหารายได้ใต้โต๊ะเพิ่มอีก และการเพิ่มเงินเดือนในค.ศ. 1989 เพราะปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของการทุจริต คือ ข้าราชการเงินเดือนน้อยไม่เหมือนภาคเอกชน ภาระหนี้สินข้าราชการแต่ละคนมีมาก ส่วนใหญ่ไม่มีเงินออม ชาวบ้านส่วนมากมีการศึกษาน้อยไม่ทราบสิทธิพลเมือง การดำเนินการใดๆ ในแต่ละครั้งของประชาชนต้องอาศัยสินบนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนั้นขณะเดียวกันรัฐบาลได้ปรับเพิ่มรายได้ให้ข้าราชการมากขึ้นให้เทียบเคียงกับภาคธุรกิจของเอกชน ปรับลดขั้นตอนดำเนินการภาครัฐให้ง่ายและโปร่งใสมากขึ้น ส่งผลให้สภาวะนิยมรับและให้สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐลดลง อีกทั้งกฎหมายปราบปรามทุจริตฉบับเก่าถูกแก้ไขและมีการปรับเพิ่มโทษเกี่ยวกับการทุจริต ศาลมีอำนาจสั่งยึดทรัพย์สินทุกรายการของผู้กระทำความผิด ถ้าไม่สามารถหาหลักฐานยืนยันที่มาที่ไปของทรัพย์สินรายการนั้นๆ ถ้าเจ้าหน้าที่รัฐกระทำความผิดทุจริต ต้องถูกปลดออกจากตำแหน่ง งดรับเงินบำเหน็จบำนาญทุกชนิดและถูกตัดสิทธิประโยชน์ทั้งหมด

2.5.2.2 รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

1. องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง

สิงคโปร์ มีการจัดตั้งองค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง คือ สำนักงานสืบสวนการทุจริต (The Corrupt Practices Investigation Bureau : CPIB) เป็นหน่วยงานอิสระในการตรวจสอบและปราบปรามการทุจริต เพื่อป้องกันการแทรกแซงการสืบสวนสอบสวนจากภายนอก อำนาจหน้าที่ในการสืบสวนตามมาตรา 241 ของกฎหมายป้องกันการทุจริตแห่งประเทศสิงคโปร์ (The Prevention of Corruption Act) โดยมีหัวหน้าหน่วยที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือ ผู้อำนวยการสำนักฯ ที่มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับนายกรัฐมนตรี (Quah, 2010)

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสืบสวนการทุจริตผ่านการกำหนดแนวทางการปฏิบัติโดยอำนาจทางกฎหมาย การกำหนดโครงสร้างองค์การที่แบ่งหน้าที่กันชัดเจนเป็นอิสระเพื่อลดการแทรกแซง และการใช้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการทุจริต ซึ่งแต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

1.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านมีกฎหมายบังคับใช้ภายในหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการป้องกันการทุจริต (Prevention of Corruption Act) ค.ศ. 1960 ตราขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2503 มีจำนวน 37 มาตรา และมีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อ พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการต่อต้านการทุจริตที่กำหนดนิยามของความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและกำหนดบทลงโทษโดยให้ CPIB มีอำนาจสอบสวนการกระทำผิดเกี่ยวกับการทุจริตโดยครอบคลุมการทุจริตของทุกคนในประเทศและรวมถึงชาวสิงคโปร์ในต่างประเทศด้วย โดยอาจจำแนกเนื้อหา ของกฎหมายดังกล่าว เป็นรายหมวดเพื่อสะดวกต่อความเข้าใจได้ (International Association of Anti-Corruption Authorities, 2002; สถาบันพระปกเกล้า 2558) และกำหนดมาตรการการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การจับกุม การสอบสวนโดยมีการกำหนดกระบวนการ (Criminal Procedure Code) อย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดอำนาจในการคนและจับกุมการกระทำผิด และมีบทลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ทุจริต

1.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการบริหารจัดการภายในองค์การ โครงสร้างองค์การ CPIB สามารถรายงานตรงต่อนายกรัฐมนตรี (Zhang and Lavena, 2015: 130) และทำหน้าที่หลักในการปฏิรูป (Transformation) โดยมีหัวหน้าหน่วยที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสำนักฯ ที่มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับนายกรัฐมนตรี ดังนั้น หน่วยงานนี้จึงมีฐานะเป็นหน่วยงานอิสระจากองค์การตำรวจ และหน่วยงานอื่น เพื่อป้องกันการแทรกแซง โดยการแบ่งหน่วยงานในแบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายกิจการองค์การ (Corporate Affairs) เป็นฝ่ายบริหารงานภายในองค์การ ได้แก่ งานด้านการเงิน งานนโยบายและแผน เทคโนโลยีสารสนเทศ และงานบริหารและพัฒนาบุคคล

2. ฝ่ายสืบสวน (Investigations) โดยมีการแบ่งหน่วยงานย่อย ได้แก่ งานด้านสืบสวนทั่วไป งานด้านสืบสวนพิเศษ หน่วยนโยบายการสืบสวน และหน่วยฝึกอบรม การสืบสวน หน่วยงานสืบสวนการเงิน

3. ฝ่ายปฏิบัติการ (Operations) เป็นฝ่ายสนับสนุนข้อมูลให้แก่ฝ่ายสืบสวนสอบสวน ได้แก่ งานสนับสนุนและบริหารจัดการ และงานด้านข่าวสาร

ภาพที่ 2.12 โครงสร้างองค์การ CPIB
ที่มา: Corrupt Practices Investigation Bureau (CPIB), 2016

การใช้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการทุจริต โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่มีมาตรฐานสูง โดยจะคัดเลือกคนเก่งที่มีคุณธรรมมาทำงานโดยมีแบบทดสอบทางจิตวิทยา ทางร่างกาย แบบวิเคราะห์รายกรณี แบบทดสอบทัศนคติ รวมทั้งการสอบสัมภาษณ์ และเมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้ว เจ้าหน้าที่จะต้องเข้ารับการอบรมขั้นพื้นฐานอีกเป็นเวลา 4 เดือน เนื้อหาการอบรมเกี่ยวกับพื้นฐานของกฎหมายอาญา ทักษะการสืบสวนขั้นพื้นฐาน จึงจะสามารถบรรจุตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ได้ และการพัฒนาให้กำลังคนที่มีทั้งความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม ผ่านการอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่น ทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์การทุจริต นิติวิทยาศาสตร์ดิจิทัล และการให้รางวัลการฝึกอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจและทักษะผู้เชี่ยวชาญ (Zhang and Lavena, 2015: 130) รวมทั้งการกำหนดระบบการให้เงินเดือนสูง ระบบการตรวจสอบและบทลงโทษที่หนัก เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่หน่วยนี้ทำการทุจริตเสียเอง (เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา และอรอร ภู่เจริญ, 2553) ระบบการคัดเลือกดังกล่าวเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการคัดคนดีมีความสามารถมาทำงานในองค์การ และเป็นการป้องกันการทุจริตตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาทำงานได้

จะเห็นได้ว่า สำนักงานสืบสวนการทุจริตฐานะเป็นหน่วยงานอิสระ เพื่อป้องกันการแทรกแซงการสืบสวนสอบสวนจากภายนอกที่เข้มแข็งที่มีขีดความสามารถสูง มีอิสระที่จะทำอย่างตรงไปตรงมา หน่วยงานนี้จะคัดเลือกคนเก่งที่มีคุณธรรมมาทำงาน โดยให้เงินเดือนสูงเป็นหน่วยงานที่มีกำลังคนและงบประมาณพร้อมมีอำนาจสอบสวนมาก ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ในขณะเดียวกันก็มีการตรวจสอบและบทลงโทษเจ้าหน้าที่หน่วยนี้สูง เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่หน่วยนี้ทำการทุจริตเสียเอง ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของ CPIB เน้นการป้องกันและยับยั้งการเกิดการทุจริตในองค์การมาใช้โดยปราศจากความเกรงกลัวอำนาจที่มิชอบต่างๆ ทั้งการกำหนดกฎหมาย โครงสร้างหน่วยงาน เกณฑ์การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถและมีคุณธรรม บุคลากรจะได้รับเงินเดือนสูง และมีงบประมาณมากพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่กระทำการทุจริตในหน้าที่ จึงทำให้องค์การมีความเชื่อถือและสามารถดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างรวดเร็วและจริงจัง

2. องค์การทางการเมืองการปกครอง

สิงคโปร์มีชื่อเสียงมากในเรื่องการสร้างองค์การโดยเฉพาะองค์การของรัฐที่ยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล เช่น การสร้างระบบการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง กระบวนการยุติธรรมที่เที่ยงธรรมตามตัวบทกฎหมาย ผู้นำการเมืองที่มีคุณธรรมกับคุณภาพระดับสูง และความเป็นเอกภาพทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยช่วยให้เกิดเสถียรภาพทางการเมือง เป็นต้น

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตให้ความสำคัญที่หน่วยงานราชการ ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีความเป็นทางการและกฎระเบียบซึ่งรูปแบบการการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงเน้นการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ ผ่านการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ (Anti Corruption Acts (or laws) การบังคับใช้กฎหมายมีบทลงโทษที่ชัดเจน (Adjudication (or punishment) การพัฒนาระบบการบริหารราชการที่มีหลักธรรมาภิบาลในงานประจำ (Government Administration) แต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

2.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยใช้กฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต ด้วยลักษณะองค์การเป็นหน่วยงานของราชการที่ต้องดำเนินงานตามกฎหมาย ซึ่งได้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐตามหลักธรรมาภิบาล ตั้งแต่ระดับคณะรัฐมนตรีที่ต้องชี้แจงนโยบายและการดำเนินการใดๆ ของรัฐบาลอย่างมีเหตุผล และมีการกำกับโดยกฎหมายเพื่อป้องกันการทุจริตที่เข้มงวด โดยมีพระราชบัญญัติว่าด้วยการป้องกันการทุจริต (Prevention of Corruption Act: PCA) เป็นกฎหมายหลักในการต่อต้านการทุจริต และยังมีกฎหมายอื่นๆ เช่น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติพยานหลักฐาน ประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติว่าด้วยตำรวจ เพื่อตรวจสอบปัญหาการทุจริตและควบคุมการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นการทั่วไป (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2552: 35-36) และการออกกฎหมายบังคับใช้กฎหมายและมีมาตรการปราบปรามการทุจริตอย่างกว้างขวางและครอบคลุมทั้งในแง่ของการลดความจำเป็นและลดโอกาสในการทุจริต เช่น กฎหมายว่าด้วยการบริจาคทางการเมืองเป็นการจัดหาเงินทุนให้แก่พรรคการเมือง โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยอาจบริจาคในรูปแบบของเงินของขวัญของกำนัลหรือทรัพย์สินอื่นใด ซึ่งกฎหมายนี้ป้องกันไม่ให้ชาวต่างชาติแทรกแซงเข้ามาในกิจการภายในของประเทศ เช่น การหาเงินทุนให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้ง และเอกชนที่เป็นผู้บริจาคต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่ได้รับอนุญาตให้บริจาคเงินให้แก่พรรคการเมืองได้ โดยต้องเป็นบุคคลซึ่งมีสัญชาติสิงคโปร์ และมีอายุไม่น้อยกว่า 21 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นบริษัทที่เป็นของสิงคโปร์ ซึ่งประกอบกิจการทั้งหมดหรือโดยหลักในประเทศสิงคโปร์ ทั้งกำหนดจำนวนเงินบริจาคของผู้ที่ไม่เปิดเผยนามรวมทั้งหมดแล้วไม่เกิน 5,000 ดอลล่าร์สิงคโปร์ ต่อการรายงานในช่วงที่มีการระดมทุนในทางการเมือง

อีกทั้งมีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน (Adjudication or Punishment) ในเพื่อป้องกันการทุจริตของนักการเมืองคือกฎหมายว่าด้วยการบริจาคทางการเมือง เป็นการจัดหาเงินทุนให้แก่พรรคการเมือง โดยชอบด้วยกฎหมายโดยอาจบริจาคในรูปแบบของเงิน ของขวัญ ของกำนัลหรือทรัพย์สินอื่นใด ซึ่งกฎหมายนี้ป้องกันไม่ให้ชาวต่างชาติแทรกแซงเข้ามาในกิจการภายในของประเทศ เช่น การหาเงินทุนให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้ง และเอกชนที่เป็นผู้บริจาคต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่ได้รับอนุญาตให้บริจาคเงินให้แก่พรรคการเมืองได้ (สืบวงศ์ กาฬวงศ์, 2558) และออกพระราชบัญญัติว่าด้วยการทุจริต การค้ายาเสพติดและอาชญากรรมร้ายแรง (การริบผลประโยชน์) (Corruption, Drug Trafficking and Other Serious Crimes Act (Confiscation of Benefits)) เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจศาลในการริบทรัพย์สินที่ได้รับจากผู้กระทำความผิดฐานทุจริตนอกจากโทษอื่นทางอาญาเพื่อให้แน่ใจว่าผู้กระทำความผิดจะไม่ได้รับประโยชน์จากการกระทำความผิดของตน และกฎหมายฉบับนี้ยังอนุญาตให้ศาลตั้งข้อสันนิษฐานว่าสินทรัพย์ที่อยู่ได้ถูกถ่ายโอน

ไปให้แก่สมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลอื่นด้วย และการกำหนดฐานความผิดในกรณีทุจริต เช่น การให้หรือการรับสินบน โดยเป็นการลงโทษทั้งผู้ให้ และผู้รับ สำหรับการให้สินบนต่อสมาชิกรัฐสภา ให้มีโทษ ปรับเป็นเงินไม่เกิน 100,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 7 ปี และการตรวจสอบบัญชีธนาคาร การได้รับสิ่งของหรือเงินของเจ้าหน้าที่ หากเจ้าหน้าที่รัฐกระทำความผิดทุจริต ต้องถูกปลดออกจากตำแหน่ง งดรับเงินบำเหน็จบำนาญทุกชนิดและถูกตัดสิทธิประโยชน์ทั้งหมด และต้องส่งมอบสินบนทุกชนิดให้รัฐบาล ศาลมีอำนาจสั่งยึดทรัพย์สินทุกรายการของผู้กระทำความผิด

นอกจากนี้รูปแบบทางกฎหมาย จากการสืบค้นรูปแบบการปลูกฝังในหน่วยงานราชการของสิงคโปร์ ยังมีการใช้ระบบการบริหารที่ป้องกันการทุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง กล่าวคือ การวางระบบที่ช่วยลดโอกาสการทุจริตของเจ้าหน้าที่ การเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการทั้งนักการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐให้มีเงินเดือนสูงพอที่จะอยู่ด้วยรายได้ที่รัฐให้ทางเดียวได้ การเพิ่มผลตอบแทนให้กับข้าราชการเพื่อจูงใจให้คนเก่งเข้ามารับราชการ และมีเงินพอใช้ไม่ต้องไปหารายได้ใต้โต๊ะเพิ่มอีก การทบทวนอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำทำให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนในอัต ราที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงอัตราเงินเดือนในภาคเอกชนด้วย ซึ่งถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐสิงคโปร์ได้รับเงินเดือนมากที่สุดเป็นอันดับต้น ๆของโลก (สืบวงศ์ กาฬวงศ์, 2558) รวมทั้งการกำหนดให้มีการแถลงข้อมูลทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ เช่น ในระดับผู้บริหาร เช่น รัฐมนตรีที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จะต้องเปิดเผยที่มาของรายได้ซึ่งนอกเหนือไปจากเงินเดือนในฐานะรัฐมนตรีและสมาชิกรัฐสภา ห้ามมิให้รัฐมนตรีรวมไปถึงคู่สมรสบุตรและผู้ที่อยู่ในความปกครองของรัฐมนตรีรับของกำนัลใด ๆ ซึ่งขัดแย้งกับการทำหน้าที่ในตำแหน่งรัฐมนตรี โดยของขวัญของกำนัลนั้นรวมถึงผลประโยชน์ที่จับต้องไม่ได้ การอำนวยความสะดวกการเลี้ยงรับรอง สัมปทาน หรือบริการใดๆ เป็นต้น ในแต่ละปีเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนมีหน้าที่ต้องแสดงทรัพย์สินและการลงทุนต่างๆ รวมทั้งของคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะเมื่อเข้ารับตำแหน่ง ถ้าเจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้นมีพฤติกรรมร่ำรวยที่ผิดปกติ จะถูกเรียกไปชี้แจงถึงวิธีการที่ได้ทรัพย์สินนั้นมาได้ หรือในกรณีที่เจ้าหน้าที่มีหุ้นส่วนในบริษัทเอกชน บุคคลนั้นก็อาจถูกร้องขอให้สละความเป็นเจ้าของได้เพื่อป้องกันการขัดกันซึ่งผลประโยชน์

2.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่รัฐเพื่อป้องกันการทุจริต รัฐบาลสิงคโปร์ได้จัดทำประมวลจริยธรรมและวินัยหลายฉบับ เพื่อใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมีกลไกที่หลากหลายที่สามารถนำไปใช้ในการป้องกันการทุจรติได้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานภาครัฐ (The Government Instructional Manual) คำสั่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (The Police General Orders) ประมวลจริยธรรมสำหรับตำรวจ (The Police General Orders) ประมวลจริยธรรมสำหรับรัฐมนตรี (The Code of Conduct for Ministers) และข้อพึงปฏิบัติของสมาชิกรัฐสภาเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ (Guidelines on Members of Parliament's Involvement in Business) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำผิดตามประมวลจริยธรรมและข้อพึงปฏิบัติเหล่านี้จะต้องถูกลงโทษทางวินัย มีบทลงโทษตั้งแต่ตักเตือนจนถึงให้ออกจากราชการและข้อมูลในการพิจารณาลงโทษทางวินัยดังกล่าวอาจถูกนำไปใช้เพื่อสืบสวนสอบสวนต่อไป (Haque, 2004; Barr, 2006) กลไกดังกล่าวใช้สำหรับป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือกระทำการทุจริต

2.3) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยใช้หลักธรรมาภิบาล การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน หลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานราชการสิงคโปร์มีการปลูกฝังในประเด็นต่างๆ โดยเฉพาะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ยึดหลักปลอดจากทุจริต 2) ทำในสิ่งที่ถูกต้องไม่ใช่สิ่งที่นิยม 3) เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและ 4) มีวิสัยทัศน์ระยะยาว รัฐบาลสิงคโปร์ได้กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องฝึกอบรม โดยแบ่งกลุ่มเจ้าหน้าที่เจาะจง แยกการอบรมเจ้าหน้าที่ใหม่ออกจากกลุ่มเจ้าหน้าที่เก่าที่ยอมรับการ

ทุจริตไปแล้ว เพื่อป้องกันไม่ให้ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิมๆ ซึ่งเนื้อหาการอบรมได้มุ่งเน้นให้เห็นถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจากปัญหาการทุจริตและวิธีการหลีกเลี่ยงไม่ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดรูปแบบต่างๆ (Barr, 2006; Singh, 2012)

จากรูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตดังกล่าว ทำให้องค์การทางการเมืองการปกครองมีความเข้มแข็ง กฎหมายให้ชัดเจนรัดกุม เพิ่มการตรวจสอบ และบทลงโทษการทุจริต ทำให้เจ้าหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล ตั้งแต่ระดับคณะรัฐมนตรีถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยใช้กลไกทางกฎหมาย การปรับระบบการบริหาร การให้ความรู้ และแนวทางปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ในองค์การ พร้อมที่จะชี้แจงนโยบายและการดำเนินการใดๆอย่างมีเหตุผล รวมทั้งการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งนักการเมือง และข้าราชการให้มีเงินเดือนสูงพอที่พวกเขาจะอยู่ด้วยรายได้ที่รัฐให้ทางเดียวได้

3. องค์การทางการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษาของสิงคโปร์ พบว่า รัฐบาลสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการปลูกจิตสำนึกของบุคลากรทางการศึกษา รัฐบาลสิงคโปร์เชื่อว่า ครูคือ หัวใจของการศึกษา รัฐบาลสิงคโปร์จึงให้ความสำคัญและส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นอาชีพที่มีเกียรติจริงจังในการคัดเลือกคุณภาพ และให้เงินเดือนสูงเพื่อดึงดูดคนเก่งให้มาเป็นครูกันมากขึ้น ครูทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพครูจากสถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์ซึ่งเป็นสถาบันการผลิตครูแห่งเดียวข้องสิงคโปร์ (National Institute of Education: NIE) เป็นเวลา1 ปี (Barber and Mourshed, 2007) ซึ่งเป็นองค์การของรัฐ คณะผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านระบบการผลิตและพัฒนาครูสิงคโปร์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

3.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านหลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program) จากระบบการคัดเลือกคุณภาพ ทำให้ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีเงินเดือนสูงเพื่อดึงดูดคนเก่งให้มาเป็นครูกันมากขึ้น ในการปลูกฝังคุณธรรม ระหว่างการฝึกหัดครู สถาบันมีการปลูกฝังเรื่องความซื่อสัตย์ทางวิชาการ (Academic Integrity) ทางสถาบันจะเข้มงวดกับเรื่องความซื่อสัตย์ทางวิชาการของครูและอาจารย์ กล่าวคือ หนังสือ เอกสารการสอนอุปกรณ์การเรียนต่างๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอนจะต้องจัดซื้ออย่างถูกต้องตามลิขสิทธิ์เพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน นักศึกษา รวมทั้งการฝึกให้มีความซื่อสัตย์ เช่น การเขียนเอกสารต่างๆ ต้องมีการอ้างอิงเสมอ เป็นต้น รวมทั้งมีการจัดให้เรียนรายวิชาความซื่อสัตย์ทางวิชาการ (Academic Integrity Course) ให้นักศึกษาที่จะประกอบวิชาชีพครู (Barber and Mourshed, 2007; National Institute of Education, 2014; Goodwin, Low, and Darling - Hammond, 2017)

เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) องค์การการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์ มีการใช้ระบบการคัดเลือกเป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศโดยจะเน้นความรู้ทางวิชาการของผู้สมัคร เจตคติในการสอน มีทั้งทดสอบและสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบเจตคติ รวมทั้งการติดตามผลการเรียนที่สถาบัน NIE เพื่อตรวจสอบเจตคติ หากผลการเรียนไม่ถึงเกณฑ์จะถูกปลดออกจากโปรแกรมที่เรียน ทำให้สิงคโปร์มีระบบการคัดเลือกครูที่มีประสิทธิภาพสูงและมีเจตคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู (Barber and Mourshed, 2007; National Institute of Education, 2014)

3.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการบริหารการศึกษาที่ใช้ในการป้องกันการทุจริต ครูเข้าสู่การทำงานและพัฒนาวิชาชีพ (Induction and Mentoring) โครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาครูใหม่ของสิงคโปร์ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การปฐมนิเทศ การกำกับติดตามระดับโรงเรียน และโปรแกรมการเรียนรู้สำหรับครูใหม่โดยในระดับโรงเรียนนั้นจะมีครูพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือในการกำกับติดตาม

และพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ (Barber and Mourshed, 2007) สิงคโปร์จัดวางระบบการพัฒนาเชิงวิชาชีพของครูและมีระบบสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาตนเองของครู

3.3) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูต้องเข้าอบรมทางวิชาการและส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการปีละ 100 ชั่วโมง โดยรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด (Goodwin, Low, and Darling - Hammond, 2017) อีกทั้งยังจัดโครงการดูแลวิชาชีพครู ที่เรียกว่า แผนการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพเฉพาะบุคคล (Education Service Professional Development and Career Plan: EduPac) โครงการนี้ช่วยให้ครูได้เห็นถึงช่องทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพตน และยังการจัดตั้งหน่วยงานและองค์การเพื่อเข้ามา ช่วยเหลือครูและโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น Academy of Singapore Teachers เพื่อช่วยยกระดับความเป็นมืออาชีพทางการศึกษา แก่ครูในด้านต่างๆ สถาบันครูพลศึกษาและกีฬา (Physical Education and Sports Teacher Academy: PESTA) สถาบันศิลปะสำหรับครู (Singapore Teachers' Academy for the Arts: STAR) สถาบันภาษาอังกฤษแห่งสิงคโปร์ (English Language Institute of Singapore: ELIS) เป็นต้น (สาลินี เกื้อเกียรติวงศ์, 2557)

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ใส่ใจดูแลบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับ ยกตัวอย่าง เช่น การจัดตั้งศูนย์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา (Education Leadership Development Center) เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง และได้ให้อำนาจครูใหญ่ที่จะปรับปรุงหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทในแต่ละโรงเรียนมากขึ้น และสามารถเลือกแบบเรียน สื่อการสอนได้เองโดยอิสระ แต่ยังคงต้องจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแห่งชาติ พยายามที่จะเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะกับความต้องการของนักเรียนมากยิ่งขึ้น รวมถึงอนุญาตให้แต่ละโรงเรียนสามารถพัฒนาและปรับปรุงด้านวิชาการขึ้นเองได้

ในเรื่องการประเมินครู ครูต้องถูกประเมินการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal) โดยกำหนดระบบการกำกับติดตามและแทรกแซงในระดับโรงเรียนเพื่อประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับการสอนของครู เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครูแล้วก็ต้องเข้ารับการประเมินและพัฒนาทุกปีหากไม่ผ่านการประเมินในครั้งที่ 3 จะต้องออกจากการเป็นครูและระหว่างที่ทำหน้าที่เป็นครูก็สามารถลาสอนเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ (Barber and Mourshed, 2007) และเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของวิชาชีพเป็นประเด็นสำคัญที่ถูกกำหนดไว้ในการประเมิน โรงเรียนชั้นนำจะได้รับการยกเว้นการทดสอบ ขณะที่โรงเรียนด้อยคุณภาพจะถูกกำกับติดตามอย่างเคร่งครัด โดยการตรวจสอบโรงเรียน (School Review) จะดำเนินการโดยหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการและมีการประเมินทุก 5 ปี แต่การทดสอบ (Examinations) เพื่อสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของนักเรียนจะดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกทุกปี (ประวิต เอราวรรณ, 2561)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่าสิงคโปร์มีการดำเนินการในระบบผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ จนทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างสูง จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การสร้างระบบดึงดูดให้ได้คนที่เหมาะสมเข้าสู่อาชีพครูมีความสัมพันธ์กับสถานภาพวิชาชีพครูอย่างยิ่ง การเข้าศึกษาในสถาบันผลิตครูในสิงคโปร์ไม่ใช่ทางเลือก แต่หากเป็นวิชาชีพที่ถูกคัดเลือกและเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจสำหรับผู้ที่มีคุณภาพเท่านั้น มาตรการเหล่านี้ทำให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจ มีเกียรติและมีสถานภาพเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์สามารถดึงผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาต่างๆ เข้ามาเป็นครูในระบบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการให้ผลตอบแทนที่สูงมีสวัสดิการที่ดี มีองค์การที่ช่วยวางแผนการเจริญเติบโตในสายอาชีพ องค์การการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์ทำหน้าที่การอบรม ฝึกหัด ควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลบุคลากร

ทางการศึกษาทุกระดับในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยเน้นส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมและเชื่อมโยงกับการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งจากระบบดังกล่าวทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การในการสร้างครูมืออาชีพและมีจรรยาบรรณที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความภาคภูมิใจในอาชีพ ทำให้ลดแรงจูงใจในการทุจริตในหน้าที่ จนนำมาซึ่งคุณภาพของระบบการศึกษาในประเทศสิงคโปร์

4. องค์การสื่อมวลชน

จากการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับองค์การสื่อมวลชนในสิงคโปร์ พบว่า สิงคโปร์มีองค์การที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน ได้แก่ องค์การที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านการสื่อสารทั้งหมดของสิงคโปร์ คือกระทรวงการสื่อสารและข่าวสาร (Ministry of Communications and Information: MCI) โดยรัฐบาลสิงคโปร์ได้รวมเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) และการสื่อสาร (Communication) ซึ่งเป็นภาคส่วนที่เป็นหัวใจของการเติบทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ MCI เป็นองค์การของรัฐที่ประกอบด้วยกิจการด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สื่อมวลชนและการออกแบบสื่อมัลติมีเดีย และห้องสมุดแห่งชาติ และห้องสมุดสาธารณะ (Ministry of Communications and Information, 2014)

สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีการควบคุมสื่ออย่างเข้มงวดโดยเฉพาะในเรื่องเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการเมืองหรือการวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาล

4.1) การกำกับดูแลสื่อของรัฐบาลใช้กฎหมายหรือพระราชบัญญัติรวมทั้งจรรยาบรรณและแนวทางในการปฏิบัติงาน (Code of Practice and Guidelines) โดยมีองค์การที่ควบคุมดูแลสื่อ คือ องค์การพัฒนาสื่อแห่งชาติสิงคโปร์ (MDA) ซึ่งอยู่ภายใต้กระทรวงการสื่อสารและข่าวสาร (MCI) ทำหน้าที่ออกกฎหมายและแนวทางปฏิบัติด้านสื่อมวลชนและสื่อใหม่ทั้งหมด การลงทุนด้านการสื่อสารจากต่างประเทศต้องได้รับอนุญาตจาก MDA ก่อน และนักลงทุนจากต่างประเทศจะเป็นเจ้าของสื่อไม่ได้เพื่อป้องกันมิให้แข่งขันกับสื่อในประเทศ (Baker and McKenzie, 2012; Ministry of Communications and Information, 2014)

รัฐบาลสิงคโปร์กำกับดูแลเข้มงวดในการทำงานของสื่อมากดังที่มีกฎหมายและพระราชบัญญัติกฎระเบียบ ตลอดจนข้อกำหนดต่างๆ กฎหมายดังกล่าวถือเป็นการควบคุมการดำเนินกิจการสื่อให้อยู่ในกรอบคุณธรรมและนำเสนอข้อมูลอย่างมีจริยธรรม (ศูนย์ศึกษานโยบายการสื่อสาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557: 116-118) ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านกฎหมายหรือพระราชบัญญัติพื้นฐานด้านการสื่อสารของสาธารณรัฐสิงคโปร์ เพื่อกำกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และองค์การสื่อมวลชน ซึ่งข้อมูลจากงานวิจัยพบว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการป้องกันการทุจริตในองค์การสื่อมวลชนของสิงคโปร์ประกอบด้วย

1) กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การพัฒนาสื่อ (Media Development Authority of Singapore Act)

2) พระราชบัญญัติหนังสือพิมพ์และการพิมพ์ พ.ศ. 2517 (Newspaper and Printing Press Act of 1974) ระบุว่าหนังสือพิมพ์ทุกฉบับในสิงคโปร์ต้องได้รับการต่อใบอนุญาต การพิมพ์เป็นประจำทุกปี หากมีการละเมิดกฎ รัฐบาลมีสิทธิในการปฏิเสธการต่อใบอนุญาต ทำให้หนังสือพิมพ์ต้องปิดกิจการ

3) กฎหมายว่าด้วยการกระจายเสียง (Broadcasting Act) มีการควบคุมที่คล้ายกับพระราชบัญญัติหนังสือพิมพ์และการพิมพ์

4) กฎหมายว่าด้วยภาพยนตร์ (Film Act) ว่าด้วยการเป็นเจ้าของ การนำเข้า การผลิต การแจกจ่ายเผยแพร่ภาพยนตร์

5) กฎหมายว่าด้วยความบันเทิงสาธารณะและการประชุม (Public Entertainment and Meeting) ว่าด้วยการออกกฎระเบียบสำหรับความบันเทิงสาธารณะและการประชุม

6) กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายหมิ่นประมาท (Defamation Act) กฎหมายลิขสิทธิ์ (Copyright Act) กฎหมายปลุกปั่น ยุยง (Sedition Act) กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค (Consumer Protection (Fair Trading) Act

สื่อมวลชนในสิงคโปร์ มีการจัดตั้งสหภาพสื่อมวลชนแห่งชาติ (Singapore National Union of Journalists) เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มสื่อมวลชน และมีองค์การที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านการสื่อสารทั้งหมดของสิงคโปร์ และได้กำหนดประมวลจริยธรรมสื่อ (Code of Ethics) ซึ่งเป็นกลไกการป้องกันการทุจริตอย่างหนึ่ง โดยยึดหลักการจากจริยธรรมสื่อของสหภาพสื่อมวลชนแห่งสหราชอาณาจักร (United Kingdom National Union of Journalists) ซึ่งมีหลักปฏิบัติที่ถือเป็นมาตรฐานสำหรับสื่อมวลชน ประมวลจริยธรรมสื่อดังกล่าวเป็นหลักคุณธรรมของผู้ประกอบอาชีพนักสื่อมวลชน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ประกอบอาชีพนักสื่อมวลชนให้มีความรับผิดชอบ โดยสหภาพคอยควบคุม เนื้อหาหลัก คือ สมาชิกทุกคนพึงปกป้องหลักของเสรีภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอหรือเผยแพร่ข่าวสารอย่างซื่อสัตย์และสิทธิในการวิพากษ์วิจารณ์โดยไม่มีอคติ ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ สมาชิกทุกคนพึงใช้เฉพาะวิธีการที่ซื่อสัตย์ในการหาข่าว ภาพและเอกสารต่าง ๆ ไม่รับสินบนในการพิมพ์เผยแพร่หรือปกปิดข้อมูลข่าวสารหรือปล่อยให้ผลประโยชน์ส่วนตนมีอิทธิพลเหนือความยุติธรรมจรรยาบรรณ

นอกจากประมวลจริยธรรมสื่อมวลชนที่จัดทำขึ้นโดยสหภาพสื่อมวลชนแห่งชาติแล้ว ยังมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่วงการวิชาชีพสื่อแต่ละสาขาได้กำหนดขึ้นเป็นของตนเองด้วย เช่น วงการโทรทัศน์มี TV Advertising Code และ TV Programme Sponsorship Code ต้องไม่มีการเผยแพร่ภาพที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน สื่อวิทยุมี Free-to-Air Radio Programme Code และ Radio Advertising and Sponsorship Code ต้องมีการจัดรายการตามช่วงเวลาที่เหมาะสมกับกลุ่มฟัง ส่วนสื่อภาพยนตร์ วีดีโอเกมมีการจัดเรทกลุ่มผู้ชมหรือผู้เล่นตามวัยที่เหมาะสม เป็นต้น ส่วนสื่อภาพยนตร์วีดีโอเกม (ศูนย์ศึกษานโยบายการสื่อสารสาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557: 116-119)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษายังพบข้อถกเถียงถึงรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสื่อในสิงคโปร์ เพราะจริยธรรมสื่อในสิงคโปร์อ้างอิงมาจากหลักจริยธรรมสื่อของสหภาพสื่อมวลชนแห่งสหราชอาณาจักรมีความขัดแย้งกับแนวนโยบายการกำกับดูแลสื่ออย่างเข้มงวดของประเทศสิงคโปร์ที่ใช้กฎหมายหรือการพิจารณาของศาลที่มีพื้นฐานแนวคิดที่แตกต่างกับประมวลจริยธรรม แม้ว่าสิงคโปร์จะเป็นประเทศประชาธิปไตยเช่นเดียวกับสหราชอาณาจักรและมีรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง แต่พรรครัฐบาลของสิงคโปร์มีเสียงควบคุมอำนาจเบ็ดเสร็จ จึงส่งผลต่อลักษณะของธุรกิจสื่อที่มีการผูกขาดโดยมีรัฐบาลถือหุ้น จึงทำให้การควบคุมสื่อมีลักษณะเข้มงวดคล้ายการควบคุมสื่อของประเทศที่ปกครองด้วยระบอบสังคมนิยมหรือพรรคคอมมิวนิสต์ จึงส่งผลให้ประเด็นเรื่องประมวลจริยธรรมสื่อมีบทบาทน้อยกว่าการควบคุมด้วยกฎหมายของรัฐ

โดยสรุป ตั้งแต่สิงคโปร์เริ่มมีรัฐบาลปกครองตนเองเมื่อ พ.ศ. 2502 สมัยนั้นการทุจริตในสิงคโปร์ขึ้นชื่อไม่น้อยเพราะกฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพและองค์การปราบปรามการทุจริตไม่มีอำนาจจัดการที่เด็ดขาด การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยการนำหลักการบริหารประเทศ ได้แก่ 1) องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดย คือ สำนักงานสืบสวนการทุจริต (The Corrupt Practices Investigation Bureau: CPIB) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติโดยอำนาจทางกฎหมายการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน การใช้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่มีมาตรฐานสูง โดยจะคัดเลือกคนเก่งที่มี

คุณธรรมมาทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ 2) องค์การทางการเมืองการปกครองใช้กฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริตเน้นการเป็นองค์การธรรมาภิบาล โดยในช่วงเปลี่ยนผ่านที่รัฐบาลสิงคโปร์ต้องต่อสู้กับการปรับแก้วัฒนธรรมการทุจริตกับสังคม และปรับเงินเดือนนักการเมืองและข้าราชการให้มีรายได้ใกล้เคียงกับภาคธุรกิจเอกชน เพื่อที่เจ้าหน้าที่รัฐจะได้ทำงานเพื่อรัฐได้เต็มที่โดยไม่ต้องไปพะวงเรื่องการหารายได้พิเศษ แต่การให้เงินเดือนเจ้าหน้าที่รัฐสูงนี้จะต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาให้เจ้าหน้าที่รัฐภูมิใจในตัวเอง มีการปรับปรุงและตรวจสอบประสิทธิภาพ การให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่รัฐโดยฝึกอบรมเพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการใหม่ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิมๆ เนื้อหาการอบรมมุ่งเน้นให้เห็นถึงความเสียหายอันเกิดขึ้นจากปัญหาการทุจริต และวิธีการหลีกเลี่ยงไม่ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำความผิด 3) องค์การทางการศึกษาที่ผลิตครูโดยส่งเสริมความสุจริตทางวิชาการตามหลักสูตรวิชาชีพครูควบคู่การพัฒนาความรู้ และใช้ระบบการประเมินและสะท้อนผลการประเมิน 4) สำหรับในองค์การสื่อมวลชนมีการควบคุมสื่อผ่านการบังคับใช้กฎหมายและประมวลจริยธรรมวิชาชีพสื่อของสหภาพสื่อมวลชนให้สื่อยึดถือเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อีกทางหนึ่ง

2.5.3 สาธารณรัฐฟินแลนด์

สาธารณรัฐฟินแลนด์เป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับในระดับจากนานาชาติว่ามีความโปร่งใสในบริหารกิจการภาครัฐ และมีระดับของการทุจริตต่ำมาก (Zook 2009; Quah, 2013: 5-6) จากข้อมูลขององค์การระหว่างประเทศที่ทำหน้าที่จัดอันดับเปรียบเทียบระดับของการทุจริต และความโปร่งใสของการบริหารรัฐกิจพบว่า ฟินแลนด์มีระดับของตัวชี้วัดด้านความโปร่งใสที่สูงและได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในอันดับต้นๆ ของประเทศที่มีความโปร่งใสในการบริหารกิจการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง การจัดอันดับการทุจริตผ่าน CPI (Corruption Perception Index) โดยองค์การ Transparency International ฟินแลนด์ถูกจัดอยู่ในอันดับ 1-5 ตั้งแต่ พ.ศ. 2538-2561 อยู่ในระดับที่สูงมากส่งผลให้ฟินแลนด์ได้คะแนนภาพลักษณ์การทุจริตหรือประเทศที่มีความโปร่งใสเป็นอันดับต้นๆ ของโลกมาโดยตลอด (มูลนิธิเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย, 2561) จากประสบการณ์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเฉพาะการส่งเสริมเจตคติและการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในประเทศฟินแลนด์จึงมีความน่าสนใจอย่างยิ่ง ในการศึกษาเพื่อที่จะเป็นตัวอย่างให้กับประเทศไทยสามารถเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตเพื่อขจัดปัญหาการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3.1 การทุจริตในประเทศฟินแลนด์

ฟินแลนด์มีชื่อเป็นทางการว่า“สาธารณรัฐฟินแลนด์” (Republic of Finland) เป็นประเทศในกลุ่มนอร์ดิก ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของทวีปยุโรป พื้นฐานด้านชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเยี่ยม มีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจน้อยมาก เพราะมีการเก็บภาษีสูง และมีการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง ทำให้การพัฒนาคุณภาพประชากรมีคุณภาพ สภาพสังคมที่ให้ความสำคัญในความเสมอภาค (Egalitarian Society) ไม่มีการแบ่งชนชั้นทางสังคม ประชาชนทุกเพศได้รับสิทธิพื้นฐานด้านสาธารณสุขและการศึกษาระดับสูงอย่างเท่าเทียมกันไม่มีปัญหาช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐกับภาคประชาชน (Holmes, 1993: 165-166) ซึ่งสภาพสังคมลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่เอื้อไม่ให้ปัญหาทุจริตเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายและไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมฟินแลนด์ (ไทยพับลิก้า, 2556) ข้อมูลการทุจริต ตั้งแต่ปี ค.ศ.1993-2000 มีการรายงานกรณีการทุจริต ผ่านการรับสินบน (โดยเฉพาะในลักษณะของการรับของ ขวัญ ตั๋วเดินทาง หรือสิ่งบันเทิง) รวมทั้งหมดเพียง 99 กรณี (Group of States Against Corruption, 2001) จากข้อมูลสะท้อนได้ว่าการทุจริตในฟินแลนด์เกิดขึ้นน้อย (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553)

ถึงแม้ว่าจากข้อมูลการประเมินความโปร่งใสและรายงานกรณีการทุจริต จะชี้ให้เห็นว่าในฟินแลนด์การทุจริตเกิดขึ้นน้อย แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สภาพปัญหาการทุจริตในฟินแลนด์ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาเป็นการทุจริตทางอ้อมมากขึ้นโดยปัญหาที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การติดสินบนในการทำธุรกิจ และการให้สินบนในการทำธุรกิจในต่างประเทศ ปัญหาการทุจริตในฟินแลนด์ออกมาว่าแท้จริงแล้วรูปแบบการทุจริตในฟินแลนด์ยังมีลักษณะ “ซ่อนรูป” และเต็มไปด้วยความซับซ้อนโยงใยในกลุ่มชนชั้นนำ และ 2) การทุจริตระดับเล็กๆ (Petty Corruption) เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมการจ่ายสินบน และเกี่ยวโยงกับภาคการเมืองมีเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (ไทยพับลิก้า, 2556) และข้อมูลจากกระทรวงยุติธรรมฟินแลนด์ (Ministry of Justice, Finland, 2018) ยังพบว่า การทุจริตในฟินแลนด์ยังคงเกิดขึ้นในทุกระดับของสังคมและในหลายภาคส่วน ถึงแม้การทุจริตจะเกิดขึ้นไม่มากเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ และจากการศึกษาพบว่ากิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่รัฐจะมีโอกาสเกิดการทุจริตเป็นพิเศษ และองค์การที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดการทุจริต ได้แก่ ภาคการก่อสร้าง (Construction Sector) การจัดซื้อจัดจ้างสาธารณะและการประมูลที่มีการแข่งขัน (Public Procurements and Competitive Tendering) การวางแผนชุมชน (Community Planning) การระดมทุนทางการเมืองและการตัดสินใจ (Political Funding and Decision-making) การค้าต่างประเทศและการส่งเสริมร่วมมือเพื่อการพัฒนา (Foreign Trade and its Promotion) และการกีฬา ในฟินแลนด์มีการทุจริตไม่ใช่การติดสินบนในภาครัฐเท่านั้น แต่รวมถึงการทุจริตรูปแบบอื่นๆ เช่น ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การเล่นพรรคเล่นพวก การผิดจรรยาบรรณ การให้และรับสินบน เป็นต้น (Ministry of Justice, Finland, 2018)

กล่าวโดยสรุป การทุจริตในฟินแลนด์ซ่อนอยู่ในเครือข่ายและโครงสร้างของสังคมที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าตัวเลขการประเมินความโปร่งใสของฟินแลนด์จะอยู่อันดับต้นๆ ของโลก แต่ตัวเลขอาจยังไม่สามารถครอบคลุมการทุจริตที่เกิดขึ้นจริงในประเทศ อย่างไรก็ตาม ฟินแลนด์พยายามแก้ไขปัญหาการทุจริตจากการพัฒนาสังคม และจากการปฏิวัติทางอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่มีอยู่ทั่วไปในยุโรป ทำให้มีการวางระบบการปกครองที่กระจายอำนาจสู่ประชาชนควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบการศึกษา และสวัสดิการสังคม

2.5.3.2 รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

1.องค์การทางการเมืองการปกครอง

เนื่องจากฟินแลนด์ไม่มีองค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสืบค้นข้อมูลองค์การทางการเมืองการปกครองซึ่งมีผลต่อการบริหารประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานทางราชการ ดังนั้นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงมีลักษณะที่เป็นทางการมีระเบียบแบบแผน รัฐบาลฟินแลนด์มุ่งเน้นการกำจัดปัจจัยที่เอื้ออำนวยการให้เกิดการทุจริต

1.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้กฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต รัฐบาลฟินแลนด์เป็นหนึ่งในประเทศแรกๆ ของโลก ที่มีการจัดสรรเงินงบประมาณให้กับพรรคการเมืองทุกพรรคเพื่อใช้จ่ายในกิจกรรมการเลือกตั้ง ตั้งแต่ ค.ศ. 1967 เป็นต้นมา แต่ละพรรคการเมืองจะต้องเปิดเผยข้อมูลบัญชีการใช้จ่ายเงินต่อสาธารณะรับทราบ แต่กฎหมายในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไม่ได้แยกออกมาเป็นตัวบทกฎหมายเฉพาะ แต่รวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายอาญา รัฐธรรมนูญ กฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายงบประมาณแผ่นดิน กฎหมายการจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายการตรวจสอบเงินแผ่นดิน รวมทั้งการกำหนดบทลงโทษ หากเจ้าหน้ารัฐทุจริตถือต้องดำเนินคดีอาญา มีโทษจำคุก 5-10 ปี แล้วแต่กรณี โดยพฤติกรรมที่จัดว่าเข้าข่ายการทุจริต เช่น การรับสินบน ทั้งในและต่างประเทศทั้งในฐานะผู้ให้และผู้รับ (Passive and Active Bribery) การโกงบัญชี การฟอกเงิน

การหลีกเลี่ยงหรือละเลยการรายงานธุรกรรมการเงิน เป็นต้น โดยในกรณีของการให้และรับสินบนธรรมดามีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี และในกรณีร้ายแรงมีโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี

กฎหมายดังกล่าวเน้นการสร้างบรรทัดฐานทางด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการตรวจสอบพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจริยธรรมโดยเพิ่มความโปร่งใสในระบบและอาศัยมาตรการเชิงป้องกันมากกว่ามาตรการเชิงปราบปราม (Preventing Procedures) การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยพรรคการเมืองในการจัดหาเงินเพื่อสนับสนุนการเลือกตั้ง และการเปิดโอกาสให้สาธารณชนเข้าถึงข้อมูล และเอกสารราชการได้อย่างเป็นอิสระ เพื่อเป็นการควบคุมให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Tiihonen, 2003: 100–101)

1.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ ฟินแลนด์ปกครองในระบอบสาธารณรัฐ โดยใช้ระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน มีรัฐสภา และใช้ระบอบกึ่งประธานาธิบดี โดยมีประมุขของประเทศ คือ ประธานาธิบดี (ไทยพับลิก้า, 2556) Eduskunmam Oikeuskansleri ซึ่งมีการแต่งตั้งผู้ตรวจการของรัฐสภาครั้งแรกในปี 1919 (Reif, 2002: 145) และในปี ค.ศ. 2012 มีการกำหนดให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีตำแหน่งผู้ตรวจการ ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ เช่น ประธานาธิบดี คณะรัฐมนตรี รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐทั่วไป ผู้ตรวจการจะเข้าร่วมการประชุมคณะรัฐมนตรีในฐานะสมาชิกที่ไม่มีสิทธิออกเสียง ซึ่งตำแหน่งผู้ตรวจการและผู้ช่วยจะถูกแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีฟินแลนด์มีการแบ่งการปกครองออกเป็น 6 จังหวัด (Lääni) และ 90 เขตปกครองท้องถิ่นของรัฐโดยที่เจ้าหน้าที่จังหวัดเป็นเจ้าหน้าที่แต่งตั้งจากรัฐบาลกลาง (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2556)

อีกทั้งโครงสร้างระบบการบริหารงานในหน่วยงานราชการไม่มีโครงสร้างซับซ้อนหลายชั้น (Low hierarchy) เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับทำงานอย่างเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา แต่ละคนรับผิดชอบในการกระทำของตนเองทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง (Horizontally and Vertically) การปรับโครงสร้างของกระบวนการตัดสินใจโดยป้องกันไม่ให้อำนาจสุดท้ายตกอยู่ในมือของคนๆ เดียว แต่ให้อำนาจขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของคนมากกว่าหนึ่งคน หรือในรูปแบบของคณะกรรมการแทน เนื่องจากมีความเชื่อที่ว่าการทุจริตจะเกิดได้ยาก หากผู้ต้องการกอบโกยผลประโยชน์จำเป็นต้องโน้มน้าวคนมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป และมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีคนใดคนหนึ่ง (ในคณะกรรมการ) เป็นผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower) ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหากมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ชอบธรรมเกิดขึ้น (Viinamäki, 2007)

ด้วยหลักการดังกล่าว ฟินแลนด์จึงยังคงไว้ซึ่งระบบการอ้างถึง (Referendary) ในกระบวนการตัดสินใจ โดยอนุญาตให้ข้าราชการทำหน้าที่ตรวจสอบเรื่องต่าง ๆ ในฐานะที่ปรึกษา (Referendary Counsellor) ทำหน้าที่เสนอทางเลือกและแนะนำทางเลือกที่ดีที่สุดให้แก่รัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ (Decision Maker) ได้ ในทางปฏิบัติ Referendary Counsellor แม้ว่าจะดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าสามารถยืนยันความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือรัฐมนตรีได้ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจใดๆจะไม่มีข้อผูกพันทางกฎหมาย หาก Referendary Counsellor ไม่ได้ลงลายมือชื่อยอมรับ ดังนั้น ระบบดังกล่าวจึงช่วยลดโอกาสการใช้อำนาจในทางมิชอบของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ และป้องกันการเกิดการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ที่ต้องการกระทำความผิด เช่น การติดสินบน มีภาระเพิ่มเติมที่จะต้องโน้มน้าวบุคคลทั้งสองฝ่าย จะเห็นได้ว่า รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นมีการค้านอำนาจระหว่างหน่วยงานต่างๆ และทำให้การตัดสินใจของข้าราชการและนักการเมืองโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกระยะ

หลักการโดยทั่วไปด้านจริยธรรมในการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการบริหารจัดการโดยการมุ่งเน้นผลงาน (Result-Based Budgeting) และการปรับปรุงโครงสร้างภาคราชการใหม่ การบริการของภาครัฐมีการเน้นให้ความสำคัญด้านการขับเคลื่อนตลาด (Market-Driven) และความเป็นนานาชาติมากขึ้น

เนื่องจากการเข้าอยู่ในกลุ่มสหภาพยุโรป (European Union) มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกข้าราชการ รวมไปถึงให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล มีการวางแผนในการนำจริยธรรมไปใช้ในภาครัฐ ในทางปฏิบัติมีการจัดทำโครงการนำประมวลจริยธรรมไปใช้ในองค์การ เพื่อให้แนะนำการทำงานให้มั่นใจว่ามีการนำจริยธรรมไปใช้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีข้อปฏิบัติแบบเฉพาะเจาะจงในแต่ละงาน ใช้กับบุคคลที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการมีการระบุถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมซึ่งถือว่าผิดกฎหมาย เช่น การทุจริตทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับข้าราชการซึ่งระบุไว้ในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนว่า ข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิด ความล่าช้า ปฏิบัติตัวให้เหมาะสมกับฐานะและหน้าที่ จะต้องไม่รับหรือเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใด เช่น การใช้ประโยชน์จากข้อมูลราชทางการ การทำงานในลักษณะอื่นใดที่ขัดแย้งกับงานในหน้าที่ เป็นต้น

สำหรับแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่รัฐ รัฐบาลฟินแลนด์ได้กำหนดมาตรการที่นำมาใช้บังคับเพื่อป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนของข้าราชการและนักการเมืองเริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานมีการจัดปฐมนิเทศ (Introduction Training) ให้ข้าราชการใหม่ทุกคนรับทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและรูปแบบความเสี่ยงต่อการเกิดการทุจริตในหน้าที่ ทั้งยังมีการอบรมต่างๆ เพื่อปลูกฝังค่านิยมและจริยธรรมให้ข้าราชการ โดยมีคติเตือนใจคือ To accept a warm beer and a cold sandwich is ok, to accept a cold beer and a warm sandwich is not เรื่องการตัดสินใจอย่างรอบคอบเกี่ยวกับสิ่งที่ควรรับหรือไม่รับ

ทั้งนี้ ข้าราชการของฟินแลนด์ถือเป็นอาชีพที่ได้รับความนับถือระดับสูงในสังคม เงินเดือนของข้าราชการถูกตั้งไว้ให้สูงกว่าภาคเอกชนเพียงเล็กน้อย แต่มีความมั่นคงในงานเป็นข้อได้เปรียบ (เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 2553) ปัจจุบันข้าราชการมีเงินเดือนประมาณ 4,500 -6,000 ยูโรต่อเดือน (The Finnish Parliament , 2019) ข้าราชการระดับสูงไม่สามารถดำรงตำแหน่งข้าราชการสังกัดใดๆ หรือตำแหน่งอื่นใดที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปได้ไม่เต็มที่หรือแม้กระทั่งบั่นทอนความน่าเชื่อถือในตำแหน่งรัฐมนตรีข้าราชการระดับอาวุโสจำเป็นต้องประกาศพันธะสัญญา (Commitment) ในการปฏิบัติหน้าที่ประจำทุกปี และถูกจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพเสริมหรือดำรงตำแหน่งอื่นได้ และการลดแรงจูงใจของข้าราชการในการรับสินบนหรือประพฤติมิชอบ โดยอัตราเงินเดือนข้าราชการระดับสูงอยู่ระว่าง 6,614 - 13,390 ยูโรต่อเดือน

จากที่ได้กล่าวมานั้น เป็นภาพกว้างๆ ของการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองของฟินแลนด์ที่มีทั้งการปลูกฝังผ่านการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งเป็นในลักษณะการป้องกันการทุจริตของข้าราชการ การกำหนดมาตรการที่นำมาใช้บังคับเพื่อป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและนักการเมือง ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นปลูกฝังเพื่อการป้องกันการทุจริตตามลักษณะขององค์การที่เป็นของรัฐ

นอกจากนี้จากการค้นคว้ายังพบ กลไกที่ใช้ในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ (Civil Servant’s Ethics) ซึ่งระบุว่า ข้าราชการต้องไม่มีส่วนร่วมในองค์การใดองค์การหนึ่งที่ขัดแย้งกับการทำหน้าที่ของตน การมีคณะกรรมาธิการรัฐธรรมนูญ (Constitutional Committee) รวมทั้งการห้ามมิให้ทำหน้าที่กลั่นกรองร่างกฎหมายทุกฉบับที่อาจจะขัดกับรัฐธรรมนูญในทำนองที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน อีกทั้งการใช้กลไกเครือข่ายต่อต้านการทุจริต (The Anti-Corruption Co-operation Network) ซึ่งจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ.2002 เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศหลายแห่งกระทรวงยุติธรรมของประเทศในทวีปยุโรปเพื่อเป็นการรวมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเรื่องการทุจริต ด้วยลักษณะขององค์การที่จัดตั้งขึ้นมาตามความเชี่ยวชาญและเน้นงานจึงมี

วัฒนธรรมองค์การไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน อาศัยความอิสระของผู้เชี่ยวชาญในการคิดหาแนวทางป้องกันการทุจริต ไม่มีอำนาจในการบังคับใช้ แต่อาศัยความร่วมมือ และการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในองค์การภาครัฐ ทั้งส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และ องค์การธุรกิจ และสมาชิกของเครือข่ายเป็นตัวแทนของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ตำรวจ บริการดำเนินคดีธุรกิจและอุตสาหกรรม และองค์การพัฒนาเอกชน โดยเครือข่ายทำหน้าที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับการทุจริต (Ministry of Justice, 2016) แต่อย่างไรก็ตามเครือข่ายนี้ของฟินแลนด์ยังไม่มีผลงานที่เด่น และกำลังอยู่ในช่วงการฟื้นฟูกิจกรรมขึ้นใหม่ ถึงกระนั้นก็ยังนับเป็นตัวอย่างที่ดีในการพยายามสร้างเครือข่ายระหว่างองค์การภาครัฐเพื่อประสานงานการต่อต้านการทุจริต (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553)

จากการค้นคว้ายังพบการปลูกฝังในองค์การทางการเมืองการปกครองที่มีความเด่นชัด จึงขอยกตัวอย่างองค์การในระดับกระทรวงที่สะท้อนการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การได้ ดังนี้

- กระทรวงการต่างประเทศของฟินแลนด์ มีการปลูกฝังแก่ข้าราชการโดยการให้ความรู้ โดยจัดทำคู่มือการต่อต้านการทุจริตสำหรับผู้ปฏิบัติ (Anti-Corruption Handbook for development Practitioners) เนื้อหาในคู่มือแสดงถึงวิธีการป้องกันการทุจริตเพื่อต้องการขจัด กัดกร่อน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของการกำกับดูแลที่อยู่ของการทุจริตผ่านการป้องกัน และเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างการกำกับดูแลเชิงป้องกันทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีตามวิธีของฟินแลนด์ คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ทุจริตและกำกับดูแลโดยใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น การประเมินการกำกับดูแล (Governance Assessments) และอนุสัญญาสหประชาชาติต่อต้านการทุจริต (United Nations Convention against Corruption: UNCAC) เติมเต็มศักยภาพการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยเครื่องมือ และการออกแบบพัฒนาโปรแกรมโดยใช้หลักการกำกับดูแลและต่อต้านการทุจริต (Governance and Anti-Corruption: GAC) และเพื่อการติดตามการต่อต้านการทุจริตที่เฉพาะเจาะจง (Finnish Ministry for Foreign Affairs, 2012: 10-16)

- กระทรวงพาณิชย์ได้จัดทำแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการภาครัฐ เพื่อสร้างความตระหนักและแก้ไขเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนในเรื่องประมวลจริยธรรมนี้ โดยคู่มือของการบริหารงานรัฐ (Handbook for the State Administration) ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของข้าราชการ (Civil Servant's Ethics) ซึ่งเป็นเป็นประมวลจริยธรรมที่จัดทำโดยกระทรวงการคลังของฟินแลนด์ อย่างไรก็ตาม ประมวลจริยธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ยังคงเป็นเรื่องกว้างๆ คล้ายๆ กับประเทศไทย ยังลงไปในรายละเอียดอย่างชัดเจน เช่น ห้ามไม่ให้ข้าราชการรับเงิน หรือผลประโยชน์ที่อาจนำไปสู่การไม่ไว้วางใจอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นต้น

โดยสรุป การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครองผ่านการใช้กฎหมายที่มีผลกระทบเชิงป้องกัน หากพิจารณาลงถึงรูปแบบการป้องกันการทุจริตโดยตรง ประเทศฟินแลนด์ไม่มีกฎหมายและยุทธศาสตร์ป้องกันการทุจริตที่เฉพาะเจาะจง และไม่มีการจัดตั้งองค์การการเฉพาะที่ทำหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริต แต่เป็นการจัดตั้งเครือข่ายต่อต้านการทุจริตซึ่งดำเนินงานในลักษณะป้องกันการทุจริต และมีองค์การต่างๆที่มีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงเน้นการป้องกันมากกว่าการปราบปราม และสร้างความตระหนักในแก่ข้าราชการ การสนับสนุนสร้างแนวทางปฏิบัติโดยมีเครือข่ายทั้งในระดับรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น สำหรับกลไกที่ใช้ในการปลูกฝังเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการดังตัวอย่างของกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงพาณิชย์

2. องค์การทางการศึกษา

จากการรวบรวมการศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่ลงไปที่การส่งเสริมคุณธรรมแก่นักเรียนนักศึกษา ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นจึงขอศึกษารูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ครูในประเทศฟินแลนด์เท่านั้น เพราะครูเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้องค์การโดยตรง ซึ่งพบว่าการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครูเริ่มต้นตั้งแต่การสร้างเจตคติที่ดีในการเป็นครู หลักสูตรผลิตครูวิชาชีพที่เข้มงวด มีระบบการบริหารจัดการ และกำกับมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ครูในฟินแลนด์ถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการผลักดันและส่งเสริมความสุจริตในโรงเรียน จากการรวบรวมเอกสารพบว่า การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของบุคลากรในโรงเรียน เริ่มต้นจาก

2.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการจัดทำหลักสูตรผลิตครูวิชาชีพที่เข้มงวด กล่าวคือ ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูทุกคนต้องผ่านการสัมภาษณ์ด้านศีลธรรมในด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครู และต้องจบการศึกษาระดับปริญญาโทเท่านั้น เพื่อที่จะเป็นครูที่มีคุณภาพทั้งทางวิชาการและคุณธรรมในความเป็นครู เพราะครูคือทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างมากในระบบการศึกษาของประเทศที่จะหล่อหลอมให้เด็กมีความรู้และคุณธรรม (Malinena, Vaisanen and Savolainen, 2012) ดังนั้น องค์การที่เกี่ยวข้องกับครูจึงเน้นรูปแบบการปลูกฝังให้ครูเป็นครูที่มีคุณธรรมและการให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูและความรับผิดชอบต่อสังคม กล่าวคือหลักสูตรผลิตครูต้องพัฒนานักศึกษาครูให้มีความตระหนักทางศีลธรรมและแสดงมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนความเป็นธรรมได้ (Niemi, 2012)

2.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้การบริหารการศึกษาที่ใช้ในการป้องกันการทุจริต การจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีมาตรฐานคุณภาพ สำนักงานสภาการศึกษา กระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรมฟินแลนด์ใช้การฝึกอบรมพัฒนาตลอดชีวิตแก่ครู ซึ่งมีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับครู (Teacher's Core Competences) ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ การเป็นครูส่วนโรงเรียนจะส่งครูไปฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ เน้นการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างฐานข้อมูลและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อีกทั้งเน้นที่คุณภาพชีวิต ระบบการศึกษาของฟินแลนด์เชื่อว่า ครูที่มีความสุขคือครูที่ดี และครูควรสอนประมาณ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสามารถออกแบบการเรียนการสอนได้เอง ทำให้ครูสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการบริหารการศึกษาที่ใช้ในการป้องกันการทุจริต ของประเทศฟินแลนด์ อยู่ภายใต้คณะรัฐบาล (Parliament Government) โดยการบริหารของกระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรม (Ministry of Education and Culture) คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติฟินแลนด์ (National Board of Education: NBE) ซึ่งจะมีหน่วยงานบริหารในระดับภูมิภาครองรับ เรียกว่า State Regional Organizations ใช้หลักการกระจายอำนาจ ไปยังผู้จัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นหรือองค์การเอกชน เป็นกลไกในการกำกับดูแลครูให้มีมาตรฐาน รัฐบาลกลางที่ทำหน้าที่ควบคุมวิธีการจัดการและงบประมาณ (Tiihonen, 2003: 100–101) ครูฟินแลนด์ได้รับเงินเดือนที่สูง โดยเทศบาลเป็นผู้พิจารณาระดับเงินเดือนของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ส่วนสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนของอธิการบดีมหาวิทยาลัย ส่วนครูแต่ละคนจะได้รับเงินเดือนตามภารกิจและผลงาน ซึ่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ อธิการบดี เป็นผู้พิจารณาโดยมีสมาคมวิชาชีพสหภาพครูเข้ามาดูแลเจรจาต่อรองได้ หากครูและผู้บริหารเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพจะทำให้ครูไม่กระทำการทุจริตหรือทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ (Holmes, 1993)

จะเห็นได้ว่า การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตให้แก่ครูในโรงเรียนและสถานศึกษา เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกครูในฟินแลนด์มีความเข้มงวดทั้งทางวิชาการและทางจริยธรรมคุณธรรม ทำให้ครูเป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี และจัดการศึกษาคุณภาพสูงให้แก่ครู และการบริหารการศึกษาอยู่ภายใต้ของกระทรวงการศึกษาและ

วัฒนธรรม โดยมีกลไกคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติฟินแลนด์เป็นผู้รับผิดชอบและรัฐบาลกลางที่ทำหน้าที่ควบคุมวิธีการจัดการและงบประมาณ ครูฟินแลนด์ได้รับเงินเดือนที่สูง และใช้หลักการกระจายอำนาจไปยังผู้จัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นหรือองค์การเอกชนเป็นกลไกในการกำกับดูแลครูให้มีมาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป การทุจริตในฟินแลนด์ยังคงมีอยู่ ข้อมูลจากกระทรวงยุติธรรมฟินแลนด์พบ การทุจริตในฟินแลนด์ยังคงเกิดขึ้นในทุกระดับของสังคมและในหลายภาคส่วน เป็นการทุจริตซ่อนอยู่ในเครือข่ายและโครงสร้างของสังคมที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ฟินแลนด์พยายามแก้ไขปัญหาการทุจริตจากการพัฒนาสังคมและจากการปฏิวัติทางอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่มีอยู่ทั่วไปในยุโรป ทำให้มีการวางระบบการปกครองที่กระจายอำนาจสู่ประชาชนควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบการศึกษาและสวัสดิการสังคม รัฐบาลฟินแลนด์มุ่งเน้นการกำจัดปัจจัยที่เอื้ออำนวยการให้เกิดการทุจริต สำหรับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่าง ๆ นั้น พบว่า ฟินแลนด์ไม่มีองค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตโดยตรง ดังนั้น การปลูกฝังจึงเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ กล่าวคือ 1) องค์การทางการเมืองการปกครองมีการจัดวางโครงสร้างทางการเมืองแบบกระจายอำนาจ เน้นให้มีการตรวจสอบคานอำนาจระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นและทำให้ขั้นตอนการตัดสินใจของนักการเมืองโปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกระยะ รวมทั้งให้อำนาจประชาชนในการฟ้องร้องการประพฤติมิชอบของนักการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐต่อศาลปกครองโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี หากพิจารณาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองของฟินแลนด์เน้นการป้องกันมากกว่าการปราบปราม ให้ข้อมูลทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในการสร้างความเข้มแข็งการกำกับดูแลและป้องกันการทุจริต มีมาตรการในการป้องกันและตรวจสอบการทุจริตในรัฐบาลกลางและหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และมีกลไกเครือข่ายต่อต้านการทุจริตที่สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเท่านั้น และ 2) องค์การทางการศึกษา การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเริ่มต้นตั้งแต่ผลิตครูโดยมีความเข้มงวดทั้งทางวิชาการและทางจริยธรรมคุณธรรม การบริหารการศึกษาอยู่ภายใต้ของกระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรม โดยมีกลไกคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อีกทางหนึ่ง

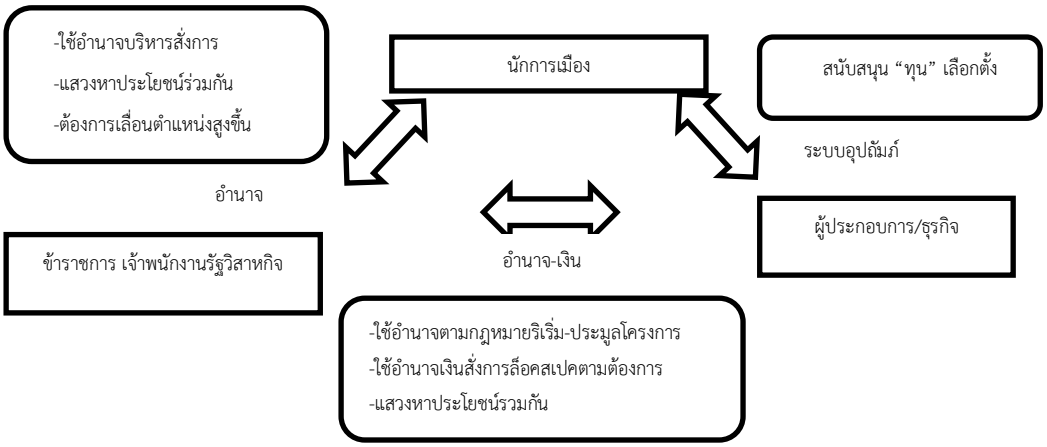
2.5.4 ประเทศไทย

2.5.4.1 การทุจริตในประเทศไทย

การทุจริตในสังคมไทยเป็นปัญหาที่รัฐบาลได้หาแนวทางป้องกันและปราบปรามเพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดลงหรือหมดไปจากสังคมไทย มีการศึกษาพบสาเหตุของการทุจริต การขาดความซื่อสัตย์และคุณธรรมจริยธรรม ขาดการยับยั้งชั่งใจขาดจิตสำนึก ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่านิยมที่ผิด ชื่นชอบวัตถุนิยม เห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับส่วนรวมหรือประเทศชาติ งานวิจัยของเกวลิน สถิตานนท์ (2551) พบว่า การทุจริตเกิดจากตัวบุคคลขาดความซื่อสัตย์และมีนิสัยใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หน่วยงานขาดระบบการควบคุมที่รัดกุม สอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธชาด สุธีวสินนนท์ (2551) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการทุจริตในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นำมาศึกษา คือ ความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางคนต้องการเงินทอง ประกอบกับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมด้านวัตถุนิยม และรัตนะ บัวสนธ์ (2546) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจและพฤติกรรมการทุจริตมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจอันเนื่องมาจาก ค่านิยมในการดำเนินชีวิต การทำให้เกิดการยอมรับในสังคม ผู้ทำการทุจริตจึงขาดความเกรงกลัวต่อบาป ขาดความรับผิดชอบ ขาดจริยธรรมและขาดการอบรมกล่อมเกลาจากสังคมในทางที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นสาเหตุภายในตัวบุคคล ที่ทำให้บุคคลทำการทุจริต

ผลการศึกษาของเชิงฐิภัทร เอียดแก้ว (2545) อธิบายถึงเงื่อนไขที่นำไปสู่การทุจริตประกอบด้วย 5 เงื่อนไข ได้แก่ 1) ระบบงาน ประกอบด้วย การบริหารงบประมาณ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง การต้อนรับผู้บังคับบัญชา ระบบอุปถัมภ์อำนาจอิทธิพล ผู้ใช้กฎหมายไม่เคร่งครัดในการบังคับใช้กฎหมาย และบรรยากาศในองค์การ 2) ความจำเป็นทางเศรษฐกิจและครอบครัว โดยมีสาเหตุมาจากรายได้น้อย การใช้จ่ายฟุ่มเฟือย อิทธิพลของคู่สมรส 3) สังคมขาดความเป็นระเบียบ 4) พฤติกรรม ประกอบด้วยการแสวงหาผลประโยชน์ วัตถุนิยมความโลภ และ5) ประชาชนเป็นผู้เสนอเงื่อนไขไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งแต่ละเงื่อนไขล้วนแต่มีผลโยงใยด้วยกัน

นอกจากนี้ ยังมีสาเหตุจากระบบอุปถัมภ์ พบว่าเกิดจากกระบวนการบังคับใช้กฎหมายมีการเลือกปฏิบัติ ขาดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ระบบการปฏิบัติงานของภาครัฐมีการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้มีอำนาจ และผู้ที่กระทำผิดมีแนวคิดว่ามีโอกาสหลุดพ้นจากความผิดเนื่องจากสามารถพึ่งพากลุ่มผู้มีอิทธิพลที่มีอำนาจเช่น อำนาจทางการเมือง สอดคล้องกับข้อค้นพบที่ว่า ปัญหาการป้องกันการทุจริต เกิดจากการรู้เห็นเป็นใจระหว่างนักการเมือง ผู้บริหารภาครัฐและเจ้าหน้าที่ด้านกระบวนการยุติธรรม เพื่อปกป้องสมาชิกในกลุ่มให้พ้นจากความผิด ปัญหาดังกล่าวเป็นเพราะลักษณะความสัมพันธ์ทางโครงสร้างของหน่วยราชการยังให้ความสำคัญกับระบบอุปถัมภ์ ประกอบด้วย ผู้อุปถัมภ์ กับผู้รับการอุปถัมภ์หมายถึง นายกับลูกน้องหรือลูกพี่กับลูกน้อง คนที่เป็นหัวหน้าจะต้องเป็นผู้นำแบบมีบารมี (Charisma) กลุ่มคนที่มารวมกันต้องมีผลประโยชน์ และอุดมการณ์ร่วมกัน สังคมมีสถานภาพไม่เท่าเทียมกัน การแบ่งผลประโยชน์ไม่ต้องเท่าเทียมกัน ไม่เน้นการผูกพันในลักษณะของการต่างตอบแทนในเชิงวัตถุที่เท่าเทียมกัน มีลักษณะของการต่างตอบแทนในสิ่งซึ่งไม่มีวัตถุด้วยเป็นลักษณะลูกน้องหาวัตถุให้นาย แต่นายให้ลูกน้องในลักษณะของการอุปถัมภ์ค้ำจุน การคุ้มครองดูแลให้บารมีคุ้มครองในการทำงานคือ การให้ทั้งความคิด และจิตใจ (Material and Non-Material) ที่เป็นการแลกเปลี่ยนที่มีลักษณะไม่เท่าเทียมกัน (Unequal exchange)



ภาพที่ 2.13 โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่เอื้อต่อการทุจริต
ที่มา: ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543)

โครงสร้างสังคมไทยเป็นความสัมพันธ์ในแนวดิ่งโดยตลอดทั้งสังคม มีความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างคนในสังคมที่มีฐานะบทบาทต่างกัน และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งเป็นความผูกพันของมิตรภาพแบบประโยชน์ใช้สอย คนมีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมสูงกว่า (ผู้อุปถัมภ์) การจะใช้อิทธิพลและสิ่งที่ตนมีอยู่คุ้มครองให้ผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่างแก่ผู้มีฐานะต่ำกว่า (ผู้รับอุปถัมภ์) ซึ่งก็ต้องตอบแทนด้วยให้ความจงรักภักดี รวมทั้งการอุทิศตนรับใช้แก่ผู้อุปถัมภ์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้องอย่างเป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์ตามสายงานทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตัวตามบทบาทหน้าที่ แต่ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์จะเป็นความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวและเป็นส่วนตัว มีการให้การช่วยเหลือหรือให้การบริการกันเป็นส่วนตัว (อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธุ์, 2543: 25)

2.5.2.2 รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

ในหัวข้อนี้อธิบายถึงรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่ค้นพบจากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินการอยู่แล้วทั้งทางตรงและทางอ้อมในองค์การต่างๆ ดังนี้

1. องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง

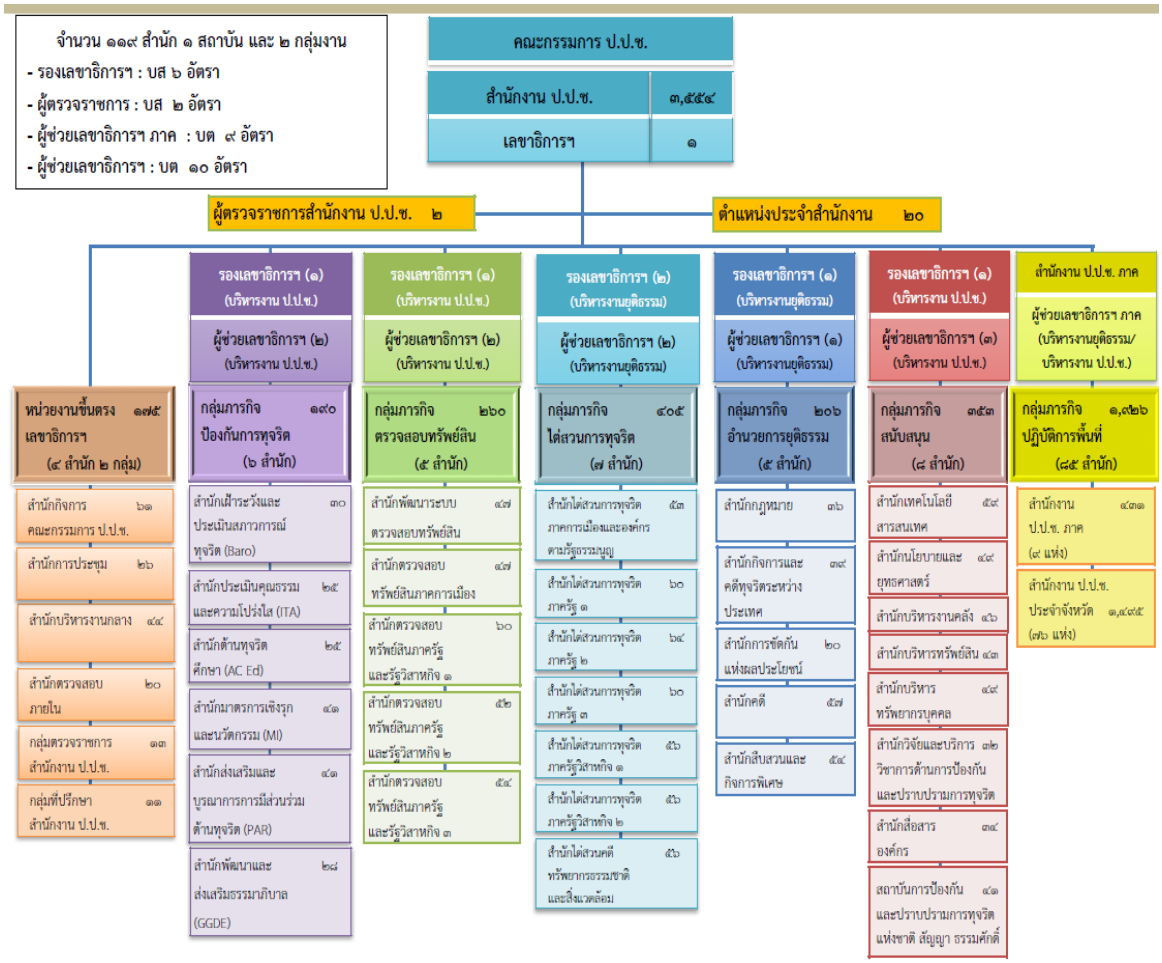
หน่วยงานตรวจสอบการทุจริตในประเทศไทยจำแนกตามหน้าที่ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) กรมสอบสวนคดีพิเศษ (ดีเอสไอ) (ศิริวรรณ มนอัตระผดุง, 2555; สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2557) หน่วยงานดังกล่าวมีรูปแบบองค์การเป็นทางการทั้งเป็นหน่วยงานอิสระและหน่วยงานของรัฐ

ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่ค้นพบคือ **1.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านกฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจน** ยกตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2561 มาตรา 10 กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ ป.ป.ช. ว่าผู้ที่จะมาเป็นนั่งในคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (คณะกรรมการ ป.ป.ช.) ต้องจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ ต้องมีสุขภาพที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ข้อกำหนดเรื่องอายุขั้นต่ำจะอยู่ที่ 45 ปี เหมือนกฎหมายเดิม แต่เพิ่มข้อกำหนดอายุขั้นสูงห้ามไม่ให้เกิน 70 ปี และมาตรา 146 กำหนดให้ข้าราชการสำนักงาน สาขากระบวนการยุติธรรม ต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโททางกฎหมายขึ้นไป หรือสอบได้เป็นเนติบัณฑิต หรือหากจบปริญญาตรีทางกฎหมายก็ต้องจบปริญญาสาขาอื่นด้วย และหากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช. กระทำความผิดฐานทุจริตเสียเองในมาตรา 183 กำหนดให้ต้องรับโทษเป็นสองเท่าของความผิดนั้นๆ ซึ่งการเพิ่มโทษนี้เป็นหลักการเดียวกับกฎหมายเดิม แต่ส่วนที่เพิ่มมา คือ หลักการที่เขียนไว้กว้างๆ ว่าในกรณีที่กรรมการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความเที่ยงธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งคำว่า “ขาดความเที่ยงธรรม” จะตีความอย่างไรยังไม่ปรากฏชัด

1.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการบริหารจัดการภายในองค์การ การกำหนดแผนแม่บทสำนักงาน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนแม่บทของสำนักงาน ป.ป.ช. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมต่อต้านการทุจริต เพื่อปราบปรามการทุจริต ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรอิสระและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปฏิรูปบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การตามรัฐธรรมนูญ เพิ่มอัตราโทษในการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเพิ่มมาตรการลงโทษทางสังคมที่รุนแรงและเพียงพอ

การกำหนดโครงสร้างองค์การ เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แบ่งโครงสร้างภารกิจออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานขึ้นตรงเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

กลุ่มภารกิจป้องกันการทุจริต กลุ่มภารกิจตรวจสอบทรัพย์สิน กลุ่มภารกิจไต่สวนการทุจริต กลุ่มภารกิจอำนวยการยุติธรรม กลุ่มภารกิจสนับสนุน กลุ่มภารกิจปฏิบัติการพื้นที่ มีส่วนราชการทั้งหมด 119 สำนัก (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) 1 สถาบัน และ 2 กลุ่มงาน



ภาพที่ 2.14 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ที่มา: https://www.nacc.go.th/download/article/article_20190607152810.pdf

จากตัวอย่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) และองค์การอื่น ๆ มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีการกำหนดกฎหมายและบทลงโทษเจ้าหน้าที่ การกำหนดแผนงานของหน่วยงานและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต และโครงสร้างภายในหน่วยงานทั้งในระดับส่วนกลางและภูมิภาค ซึ่งเป็นไปตามลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นทางการมีระเบียบแบบแผน

2. องค์การทางการเมืองการปกครอง

องค์การทางการเมืองการปกครองมีลักษณะองค์การของรัฐที่ตามอาศัยกฎระเบียบ แบบแผน เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ จากการค้นคว้าข้อมูลองค์การทางการเมืองการปกครองหลายแห่ง สามารถสรุปเป็นการปลูกฝัง ได้แก่ การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการออกกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม

2.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้กฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ผู้ตรวจการแผ่นดินได้กำหนดค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐในเรื่องการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 ได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ว่า รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ต่อจากนั้นรัฐได้จริงจังในการแก้ไขปัญหาการทุจริตตั้งแต่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งมีการจัดตั้งองค์กรอิสระหลายองค์กรเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543 (ซึ่งห้ามให้เจ้าหน้าที่รัฐรับทรัพย์สินมูลค่าเกินสามพันบาท) พระราชบัญญัติการจัดการหุ้นส่วนและหุ้นของรัฐมนตรี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 เป็นต้น

จากความพยายามในการที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยอาศัยมาตรการต่าง ๆ ทั้งการออกกฎหมายปราบปรามการทุจริต และนโยบายการปราบปรามการทุจริตเรื่อยมา ตั้งแต่ปี 2540 จนถึงปัจจุบันแสดงลำดับพัฒนาการของมาตรการในการปราบปรามการทุจริตในช่วงระหว่างการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ว่ามีการออกกฎหมายใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องมานำเสนอในรูปแบบของตารางเพื่อความสะดวกในการศึกษา ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 รัฐธรรมนูญ กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไขการทุจริตของประเทศไทย

รัฐธรรมนูญ	ปี	กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 - กำหนดให้มีคณะกรรมการการเลือกตั้งทำหน้าที่ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม -กำหนดให้มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติทำหน้าที่ตรวจสอบการทุจริตต่อหน้าที่หรือร่ำรวยผิดปกติของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้บริหารระดับสูงข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ - กำหนดให้มีคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน	2540	- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 - จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ(สขร.) - จัดตั้งคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.)
	2542	- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 (ป.ป.ป. ได้เปลี่ยนเป็น สำนักงาน ป.ป.ช.) - ประการคณะกรรมการ ป.ป.ช. หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543 (ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542) - พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 - พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 - พระราชบัญญัติว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ. 2542 - พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 - พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ	ปี	กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไข การทุจริตคอร์รัปชัน
	2544	- รัฐบาลปฏิรูประบบราชการ และมีนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 26 กันยายน 2544, 2544)
	2545	- จัดตั้งกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) ขึ้นโดยอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2556) - ประมวลจริยธรรมของสมาชิกวุฒิสภาและกรรมาธิการ พ.ศ. 2545
	2546	- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
	2547	- พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549	2549	- มีนโยบายการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหารเสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในภาคการเมืองและภาคราชการ ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549	2549	- มีนโยบายการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหารเสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในภาคการเมืองและภาคราชการ ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 - กำหนดให้มีคณะกรรมการการเลือกตั้งทำหน้าที่ควบคุมและดำเนินการจัดหรือ จัดให้มีการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม - กำหนดให้มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติทำหน้าที่ตรวจสอบการทุจริตต่อหน้าที่หรือร่ำรวยผิดปกติของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้บริหารระดับสูงข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ	2550	- พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 พ.ศ. 2550 - เพิ่มบทบาทของผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่อง “การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ	ปี	กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไข การทุจริตคอร์รัปชัน
- กำหนดให้มีคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน		- กำหนดให้คณะกรรมการ สำนักงาน ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะไต่สวนและวินิจฉัยการกระทำทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าขึ้นไปร่ำรวยผิดปกติ (มาตรา 250 (3)) - การตรวจสอบอำนาจรัฐ เพื่อแก้ไขการทุจริตในกรณีที่มีการยื่นบัญชีเพราะเหตุที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (มาตรา 262-264)
	2551	- พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 ได้กำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) - พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 - พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 - มีนโยบายเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายสมัคร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551, 2551)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ	ปี	กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไข การทุจริตคอร์รัปชัน
		-นโยบายเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม และชุมชน รวมถึงพัฒนาและนำมาตรการทางสังคมมาใช้ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้หมดสิ้น ตลอดจนสนับสนุนการสร้างค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องชอบธรรม (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันอังคารที่ 7 ตุลาคม 2551, 2551) - มีนโยบายสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องชอบธรรมและส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 29 ธันวาคม 2551, 2551)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ	ปี	กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไข การทุจริตคอร์รัปชัน
		- จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (ป.ป.ท.) ตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2551
	2552	- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - พระราชบัญญัติสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2552
	2553	- ข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมาธิการ พ.ศ. 2553 - ข้อบังคับ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของวุฒิสภาและกรรมาธิการ พ.ศ. 2553
	2554	- มีนโยบายป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง โดยยึดหลักความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลที่เป็นสากลเพื่อให้การใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาประเทศและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อประเทศโดยรวมอย่างแท้จริง ปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ขยายการบังคับใช้บทบัญญัติเรื่องการห้ามการกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ให้ครอบคลุมผู้ใช้อำนาจรัฐในตำแหน่งสำคัญและตำแหน่งระดับสูงอย่างทั่วถึง เข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลของบุคลากร

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ	ปี	กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไข การทุจริตคอร์รัปชัน
		ภาครัฐ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องชอบธรรม (คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ชินวัตร นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันอังคารที่ 23 สิงหาคม 2554, 2554) - พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 - กำหนดให้มีกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด หรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด ตามหมวด 9/2 (มาตรา 103/10-103/21) รวมถึงให้มีสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด - สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานใหม่โดยขยายการทำงานตรวจสอบในระดับภูมิภาคสู่การเป็นสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด (สตจ.) ซึ่งสามารถตอบสนองการทำงานตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)
	2556	- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556 - ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 - กำหนดให้มีกลไกที่มีประสิทธิ ภาพในการป้องกัน ตรวจสอบและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งกลไกในการกำกับและควบคุมให้การใช้อำนาจรัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน - กำหนดให้มีกลไกที่มีประสิทธิ ภาพในการป้องกันและตรวจสอบมิให้ผู้เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายว่ากระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ หรือเคยกระทำการอันทำให้การเลือกตั้งไม่สุจริตหรือเที่ยงธรรมเข้าดำรงตำแหน่งทางการเมืองอย่างเด็ดขาด	2557	- มีนโยบายการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ (คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557, 2557) - จัดตั้ง “ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ” หรือเรียกโดยย่อว่า “ศอตช.”

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ	ปี	กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน
	2558	- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 (มีสาระสำคัญในมาตรา 13 เพิ่มบทบัญญัติการลงโทษอีก 7 มาตราแก่เจ้าหน้าที่รัฐผู้กระทำความผิด คือ มาตรา 123/2 มาตรา 123/3 มาตรา 123/4 มาตรา 123/5 มาตรา 123/6 มาตรา 123/7 และมาตรา 123/8) - พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 - พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2558 - ข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติและกรรมาธิการ พ.ศ. 2558 - มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ (อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างฯ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ) (โชคสุข กรกิตติชัย, 2559) - สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(สำนักงาน ป.ป.ช.) มีการจัดตั้ง “พิพิธภัณฑ์ต้านโกง”(Anti Corruption Museum) - จัดตั้ง “ศูนย์อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ”(รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีครบรอบ 1 ปี (12 กันยายน 2557-12 กันยายน 2558), 2558)
	2559	- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2559 - พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2559 - พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2559

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ	ปี	กฎหมายหรือการดำเนินการแก้ไข การทุจริตคอร์รัปชัน
	2561	- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต 2561 - ประกาศ คสช. ที่ 11/2561 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต - มาตรา 9-11 กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการ ป.ป.ช. - มาตรา 43 กำหนดให้สมาชิกรัฐสภาจำนวนหนึ่งในห้าของสมาชิกที่มีอยู่ หรือประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 20,000 คนสามารถเข้าชื่อกันยื่นต่อประธานรัฐสภาได้ หากประธานรัฐสภาเห็นว่ามีเหตุอันควรสงสัย - มาตร 158 กำหนดให้เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป พนักงานไต่สวน และเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สิน ต้องยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของตนเอง ต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อตรวจสอบ

ที่มา: ปรับจากโชคสุข กรกิตติชัย (2558)

2.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ การกำหนดยุทธศาสตร์ เช่น ยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสภาปฏิรูปแห่งชาติ เพื่อปฏิรูประบบกลไก และปฏิบัติงานด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกำหนดข้อเสนอเพื่อปฏิรูปด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหา ได้แก่ (สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558)

1. ยุทธศาสตร์การปลูกฝัง “คนไทยไม่โกง”ออกแบบให้มีระบบและกลไกให้ปัจเจกบุคคลและเครือข่ายที่มีจิตสำนึกให้ได้เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

2. ยุทธศาสตร์การป้องกันด้วยการเสริมสร้างสังคมธรรมาภิบาลเพื่อปฏิรูประบบและองค์การ การกำหนดกฎเกณฑ์กติกา กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานการเข้าถึงข้อมูลสร้างระบบป้องกันการทุจริตใน ภาคการเมือง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมถึงภาคประชาชน โดยทุกภาคส่วนของสังคมต้องมีหลักธรรมาภิบาล เช่น การกำหนดขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการบริการประชาชน การสร้างกลไกการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) การริบทรัพย์ เป็นต้น และมีเครื่องมือที่ใช้ควบคุม เรียกว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” ซึ่งรายละเอียดในเครื่องมืออาจนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครองได้ (สรรเสริญ พลเจียก, 2560)

1) ความโปร่งใส (Transparency) หน่วยงานมีการดำเนินงานที่โปร่งใส เช่น การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างก็ดี มาตรฐานการปฏิบัติงานก็ดี การให้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติก็ดีหรือว่ามีการร้องเรียนแล้วมีการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างไร

2) ความพร้อมรับผิด (Accountability) หน่วยงานต้องพร้อมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ต้องปฏิบัติงานโดยพร้อมที่จะรับผิดทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความกระตือรือร้น ความเต็มใจในการให้บริการ ความรวดเร็ว ความสุภาพ

3) คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity) หน่วยงานต้องมีการให้บุคลากรมีการรับรู้ข้อมูลการทุจริตของหน่วยงาน เช่น ถ้ามีการรับรู้เรื่องเงินพิเศษ ผลประโยชน์แลกเปลี่ยนจากการบริการตามหน้าที่ ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ช่วยเหลือพวกพ้อง ถ้าเกิดเหตุการณ์นี้เกิดในหน่วยงานใดขึ้น วัดว่าคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานนั้นไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม

4) วัฒนธรรมในองค์การ (Organizational Culture) หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การในเชิงของคุณธรรมของความซื่อสัตย์ ในเชิงของจิตสำนึกที่ดีความรับผิดชอบถูกต้องเป็นธรรมให้แก่บุคลากร รวมทั้งมีมาตรการในเรื่องการต่อต้านการทุจริตและการประเมินความเสี่ยง

5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานเรื่องการบริหารงานบุคคล (Human Resource Managment) การแต่งตั้งโยกย้ายเป็นธรรมหรือไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือไม่ รวมถึงการบริหารงบประมาณคุ้มค่าประหยัด โปร่งใสหรือไม่ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน เช่น มอบหมายงานให้กับคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่ ได้เลื่อนยศอย่างเป็นธรรมหรือไม่ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การดังกล่าว ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับของรัฐ จึงมีรูปแบบที่เป็นทางการ เน้นกฎระเบียบ และมีโครงสร้างที่ชัดเจนในการดำเนินงานตามกฎหมาย การกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น

2.3) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้หลักธรรมาภิบาล การนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ถูกกำหนดขึ้นในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อแก้ไขและป้องกันการทุจริต โดยการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับผิดชอบการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐร่วมกับองค์การกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ โดยผลจากการประชุมร่วมกับองค์การกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ ได้กำหนดค่านิยมหลัก ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสานึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาปรับใช้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ควรเป็นการดำเนินการในเชิงบวก หรือเป็นการป้องกันโดยนำไปยึดโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดให้มีการนำผลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในขั้นตอนบรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3. องค์การทางการศึกษา

โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษา จากการค้นคว้าพบโครงการหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้ว มีเนื้อหาสอดคล้องและแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เกี่ยวข้องกับครูซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและอยู่ภายใต้องค์การทางการศึกษาโดยตรง พบว่าการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครูผ่านการกำหนดพระราชบัญญัติครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมหรือโครงการ ซึ่งแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

3.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้กฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพครูและมาตรฐานวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้บัญญัติสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับพัฒนาการของครู โดยคุรุสภามีอำนาจและหน้าที่ควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู พิจารณาโทษครูผู้ประพฤติผิด และพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู โดยบัญญัติให้อาชีพครูเป็นวิชาชีพ และได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีใบประกอบวิชาชีพ และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพ อีกทั้ง ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรม

ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ

3.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. พัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้การป้องกันการทุจริตและเป็นมาตรฐานกลางเพื่อให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

นอกจากนี้มีการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสถานศึกษาเพื่อวางรากฐานการปลูกจิตสำนึกซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศชาติมาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุกแก่บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดคุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนสุจริต ได้แก่ ทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียง และจิตสาธารณะ โดยดำเนินการตามแนวทางของปฏิญญาโรงเรียนสุจริตทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการป้องกัน ด้านการปลูกฝัง และด้านการสร้างเครือข่าย

โดยสรุป องค์การทางการศึกษามีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครูผ่านการกำหนดพระราชบัญญัติครูโดยมีคุรุสภามีอำนาจและหน้าที่ควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู พิจารณาโทษครู ผู้ประพฤติผิด และพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู การพัฒนาหลักสูตรเป็นมาตรฐานกลางเพื่อให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษา และการจัดกิจกรรมหรือโครงการโดยมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและปลูกฝังความสุจริตให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. องค์การทางศาสนา

ศาสนาเป็นเครื่องมือในการปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการต่อต้านการทุจริต จากการสืบค้นข้อมูลพบว่า องค์การทางศาสนาที่มีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่ดำเนินงานร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช พบว่า มีการปลูกฝังความสุจริตของ 3 ศาสนา **โดยปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้หลักธรรมทางศาสนา** ได้แก่ ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม ซึ่งมีลักษณะการปลูกฝังและวัฒนธรรมสุจริตผ่านพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการให้ความรู้ ศาสนาอิสลาม โดยสำนักจุฬาราชมนตรีผลิตเอกสารหนังสือ “สินบน-การทุจริตและประพฤติมิชอบกับข้อชี้ขาดทางศาสนาอิสลาม”, จัดทำแผ่นพับ “การทุจริต-คอร์รัปชัน วิกฤติชาติที่มุสลิมไทยต้องร่วมต้าน” และจัดส่งให้สำนักจุฬาราชมนตรี การทุจริตกับข้อชี้ขาดทางศาสนาอิสลามการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อใช้เผยแพร่หลักคำสอนของศาสนาอิสลามในกิจกรรมทางศาสนาอิสลาม เป็นต้น

สำหรับศาสนาพุทธเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการให้ความรู้ผ่านโครงการสัมมนารวมพลังผู้นำศาสนาป้องกันการทุจริต โครงการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนา การจัดทำคู่มือหลักสูตรการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนา การสัมมนาแนวทางขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตระหว่างสำนักงาน สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด กับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) ในส่วนภูมิภาค ร่วมกันกำหนดการขับเคลื่อนกิจกรรมความร่วมมือเพื่อรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนารวม 7 กิจกรรม ได้แก่

1) การจัดทำคู่มือหลักสูตรการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนา

2) การสัมมนาแนวทางขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตระหว่าง สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด กับ มจร. ส่วนภูมิภาค 45 แห่ง

3) กิจกรรมประกวดคำขวัญหรือสัญลักษณ์รณรงค์ป้องกันการทุจริต

4) กิจกรรมกัณฑ์เทศน์ป้องกันการทุจริต

5) กิจกรรมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ โครงการป้องกันการทุจริตตามแนวพระพุทธศาสนา

6) การสัมมนาเพิ่มศักยภาพผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและระดับต้น ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เกี่ยวกับกฎหมายป้องกันการทุจริตและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7) การติดตามประเมินผล โครงการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนาขับเคลื่อนโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อีกทั้งมีกลไกที่ใช้เพื่อช่วยเสริมการดำเนินงาน คือ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่าง สำนักงาน ป.ป.ช. กับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มมร.) โดยใช้การศึกษาผ่านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนของ มมร. และเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตและคุณธรรมที่ดีงามในกลุ่มผู้บริหาร บุคลากร นิสิต นักศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกระดับและประชาชนทั่วไป รวมทั้งความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2558)

การปลูกฝังและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนาเป็นลักษณะการอบรมบ่มเพาะและให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและเป็นการเตือนสติให้สังคมตระหนักถึงภัยร้ายแรงของการทุจริต และเพิ่มศักยภาพบุคลากรโดยใช้หลักธรรมทางศาสนามาปรับใช้โดยเน้นการป้องกันการทุจริตให้บุคลากรมีจิตสำนึกความสุจริต และมีการจัดกิจกรรมทางศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต

5. องค์การธุรกิจ

จากการเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2540 จึงได้มีการรณรงค์ในเรื่องจริยธรรมและความโปร่งใส ทั้งนี้เพราะต้องการสร้างกลไกที่จะป้องกันธุรกิจหรือองค์การให้ปราศจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันประกอบกับเป็นการสร้างรูปแบบการประกอบการที่ดี การดำเนินธุรกิจหากอาศัยหลักจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจก็จะทำให้ธุรกิจดำเนินไปได้ด้วยดี ในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจพบว่ามีการดำเนินงานผ่านการใช้หลักจริยธรรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสร้างความร่วมมือเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมีรายละเอียด ดังนี้

5.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการบริหารจัดการตามหลักจริยธรรมธุรกิจ

องค์การภาคธุรกิจในยุคใหม่จึงต้องมีการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ตลอดจนความรับผิดชอบต่อพนักงานในองค์การ นอกจากนี้ยังต้องดำเนินกิจการด้วยความโปร่งใสและพร้อมจะให้สาธารณชนเข้าไปตรวจสอบได้เสมอ จริยธรรมจึงมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของภาคธุรกิจในทุกองค์การ การทำงานภายใต้ระบบทุนนิยมและกระแสเศรษฐกิจยุคใหม่ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องคำนึงถึงเรื่องจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันผลกระทบในทางลบ อันอาจจะเกิดขึ้นได้อย่างรุนแรงและกว้างขวางมากกว่าในอดีต

การส่งเสริมให้เกิดจรรยาบรรณธุรกิจ ซึ่งเป็นหลักความประพฤติที่เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานของบุคลากร ใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้เกิดขึ้นในทุกองค์การ เพื่อก่อให้เกิดภาพลักษณ์ของธุรกิจที่ดี และการส่งเสริมจริยธรรมทางธุรกิจเป็นรูปแบบ

ของการประยุกต์หลักจริยธรรม และมาตรฐานทางศีลธรรม มาใช้กับการบริหารงานและการประกอบกิจกรรมทางธุรกิจ องค์ประกอบในการสร้างจริยธรรมในองค์การธุรกิจ ได้แก่ บุคลากร สภาพแวดล้อมในองค์การ นโยบายขององค์การ จริยธรรมส่วนบุคคลของพนักงาน

5.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการพัฒนาศักยภาพของธุรกิจไทยตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมองค์การธุรกิจให้ใช้หลักธรรมาภิบาล กรมพัฒนาธุรกิจการค้าใช้กลไกมาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินมาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ โดยศึกษาหลักธรรมาภิบาลจากหลายหน่วยงาน เช่น สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors - IOD) องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand - SET) ประมวลมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินมาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

การสร้างความร่วมมือขององค์การธุรกิจ เช่น โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD: Thai Institute of Directors) เป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของกรรมการ และส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีในประเทศไทย สมาคมพยายามขับเคลื่อนการต่อต้านทุจริต เน้นการสร้างความร่วมมือผ่านโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Coalition Against Corruption: CAC) เพื่อส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเอกชนประกอบกิจการอย่างโปร่งใส และมีมาตรการป้องกันการให้สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสิทธิภาพและสามารถขยายเครือข่ายบริษัท ลักษณะองค์การมีคณะกรรมการสมาชิก ดังนั้นการป้องกันการทุจริตจึงอาศัยการสร้างความร่วมมือผ่านโครงการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการและขับเคลื่อน ระบบ ระเบียบ กฎหมาย มาตรฐาน และปรับปรุงนโยบายต่างๆ ให้การประกอบธุรกิจมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น และการออกแบบระบบการรับรองว่าบริษัทได้มีนโยบายที่กำหนดเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตไปใช้อย่างจริงจังและเกิดผล ปัจจุบันมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกับแนวร่วมปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต ของมีบริษัทที่สมัครเข้ามาจำนวน 487 บริษัท โดย CAC รับรองว่า บริษัทมีระบบควบคุมป้องกัน “ปัญหาการทุจริต” และมีบริษัทที่ผ่านการรับรองแล้วว่ามีระบบการป้องกันการทุจริตที่ยอมรับได้จำนวน 122 บริษัท (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2556)

อีกทั้งการจัดทำคู่มือมาตรการสำหรับนิติบุคคลเพื่อป้องกันการให้สินบน เพื่อสร้างกระแสความตื่นตัวให้กับวงการธุรกิจได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ภาคธุรกิจเอกชนรับทราบและเข้าใจ รวมถึงนำแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากการเผยแพร่องค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีให้กับบริษัทและนิติบุคคลในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตประจำหน่วยงานรัฐและรัฐวิสาหกิจ สภาและสมาคมที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ (ศูนย์ให้คำปรึกษาสำหรับนิติบุคคลเพื่อป้องกันการให้สินบน (สำนักกิจการและคดีทุจริตระหว่างประเทศ, 2559)

6. องค์การสื่อมวลชน

จากการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับองค์การสื่อมวลชน พบว่า ประเทศไทยมีองค์การสื่อมวลชนหลายองค์การ พบว่า องค์การสื่อมวลชนมุ่งมั่นสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณสื่อและการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับองค์การ เพื่อเป็นกระบอกเสียงให้กับสังคม นำเสนอการทุจริตจากมุมมืดมาสู่เวทีที่สว่าง เปิดโอกาสให้ตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันด้วยข้อเท็จจริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1) การปลูกฝังผ่านประมวลจรรยาบรรณและจริยธรรมสื่อ องค์การสื่อมวลชนในประเทศไทย เช่น สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ (National Press Council of Thailand) สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย (Thai Journalists Association) สมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย (Thai Broadcast Journalists Association) สภาวิชาชีพข่าววิทยุและโทรทัศน์แห่งประเทศไทย (The News Broadcasting Council of Thailand) และสภาวิชาชีพกิจการการแพร่ภาพและการกระจายเสียง (ประเทศไทย) (The Professionals of Broadcasting Council (Thailand)) และองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย แต่ละสมาคมมีประมวลจรรยาบรรณและจริยธรรมของสื่อแต่ละประเภท และกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อ โดยที่ในส่วนของสื่อกระจายเสียงและแพร่ภาพ และโทรคมนาคม

สำหรับองค์การสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตโดยตรง คือ เครือข่ายสื่อมวลชนต่อต้านทุจริตแห่งชาติ (ส.ท.ช.) เป็นเครือข่ายภาคสื่อมวลชนที่การสร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยลักษณะที่เป็นเครือข่ายจึงมีรูปแบบอิสระโดยมีรูปแบบการรวมตัวแบบหลวมๆ มีความยืดหยุ่น โครงสร้างแนวราบมีความเป็นอิสระต่อกัน เน้นทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่ม ดังนั้นเครือข่ายฯ จึงมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับองค์การ และมูลนิธิด้านสื่อมวลชน จำนวน 16 หน่วยงาน และมีเครือข่ายสื่อท้องถิ่นทั่วประเทศสร้างความร่วมมือ รณรงค์สื่อมวลชนระดับท้องถิ่นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ร่วมสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตด้วยการออกแบบและบรรจุเนื้อหาที่สร้างให้สังคม ในผลงานและช่องทางการสื่อที่แต่ละองค์การเป็นผู้กำกับดูแล สอดแทรกเนื้อหาในการป้องกันการทุจริตผ่านการสื่อสารสาธารณะเชิงสร้างสรรค์ และกระตุ้นจิตสำนึก ทำให้คนไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต ร่วมทั้งการสนับสนุนกิจกรรมในการป้องกันการทุจริต โดยการบูรณาการสื่อสารผ่านช่องทางทุกรูปแบบ (สมาคมสื่อช่อสะอาด, 2560)

หน่วยงานทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและมีหน้าที่ส่งเสริมให้สื่อมวลชนรวมกลุ่ม เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและกำกับดูแลกันเอง คือ คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ซึ่งเป็นองค์การอิสระ หลังจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติมีประกาศฉบับที่ 103/2557 ให้องค์การวิชาชีพสื่อกำกับดูแลเรื่องจริยธรรมสื่อกันเอง องค์การวิชาชีพสื่อที่ถูกกล่าวถึงข้างต้นได้มีการหารือเพื่อร่วมกันร่างแนวทางปฏิบัติงานของสื่อมวลชนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีความชัดเจนมากขึ้นและจะเข้มงวดในการกำกับดูแลการทำหน้าที่ของสื่อมวลชนตามหลักจริยธรรม ภายใต้กฎหมายที่มีการบังคับใช้ (ศูนย์ศึกษานโยบายการสื่อสารสาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557:128-129)

7. องค์การชุมชน

7.1) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตการให้ความรู้แก่ประชาชน การจัดทำโครงการที่มีความเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในอดีต คือ โครงการหมู่บ้านศีล 5 เกิดขึ้นครั้งแรกจากการดำเนินนโยบายโดยใช้ศาสนานำการเมืองของสมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช วัดปากน้ำ กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นให้พุทธศาสนิกชนได้ยึดหลักศีล 5 มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิต การพัฒนาหมู่บ้านศีล 5 มีหลักการในการประพฤติปฏิบัติโดยกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้จัดทำหนังสือชื่อ “คู่มือศีล 5” โดยอธิบายความหมายของศีล 5 ตั้งแต่ความรู้เบื้องต้น จนถึงประเด็นการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักศีลธรรมตามกรอบของศีลเป็นวิธีการฝึกฝนอบรมตามหลักพระพุทธศาสนา เป็นก้าวแรกของการเรียนรู้เพื่อการควบคุมความประพฤติของมนุษย์ให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เบียดเบียนกัน และทุจริตคดโกง

สำหรับเรื่องความสุจริตรูปแบบการปลูกฝังเป็นการจัดการวิกฤติการณ์การทุจริตโดยใช้พลังร่วม (Synergy) ทางสังคม เข้ามาเป็นฐานรองรับตัวแปรสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาตามรูปแบบนี้ คือ การใช้พลังของ “บวร” คือ บ้าน วัด และโรงเรียน โดยการทำหน้าที่ในการเชื่อมประสาน และกล่อมเกลา ศาสนิกชนต่างๆ ในหมู่บ้านให้เกิดการตระหนักรู้ เกิดความละอายชั่ว และเกรงกลัวการทุจริตคิดโดยชุมชนของตัวเอง เพื่อให้คนในสังคมเกิดการตระหนักรู้ว่า การปกป้อง และคุ้มครองผลประโยชน์ของชุมชนเอาไว้โดยมิให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดแย่งชิงไปเป็นสมบัติส่วนตนได้

ในปี 2557 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้เสนอให้มหาเถรสมาคมได้มีมติเห็นชอบ และออกระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านศีล 5 โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้เป็นฝ่ายเลขานุการในการขับเคลื่อนโครงการร่วมกับคณะสงฆ์ หน่วยงานราชการ สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การภาคเอกชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การเครือข่ายชาวพุทธ ดำเนินการในรูปคณะกรรมการในระดับตั้งแต่จังหวัด อำเภอ ตำบล จนถึงหมู่บ้าน

จากแนวคิดหมู่บ้านศีล 5 นำไปสู่ การพัฒนา “หมู่บ้านช่อสะอาด” ขึ้น เพื่อให้สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติได้พัฒนาคำว่า “หมู่บ้านช่อสะอาด” เพื่อวางทิศทางการพัฒนาความซื่อสัตย์สุจริตตั้งแต่ฐานราก โดยเน้นพัฒนาคำว่า “ซื่อสัตย์สุจริต” ให้เกิดขึ้นตั้งแต่หมู่บ้าน โดยเริ่มต้นจากการพัฒนากลุ่มบุคคลเชิงปัจเจกในครอบครัว คือ “พ่อ แม่ และลูก” เพื่อให้มีชีวิตสะอาด เมื่อนั้น ครอบครัวเหล่านั้นจะสะอาด ความสะอาดของแต่ละครอบครัวย่อมส่งผลทำให้หมู่บ้านสะอาด อันจะต่อเนื่องไปสู่สังคมประเทศชาติ และโลกสะอาดมากยิ่งขึ้นอันมีผลมาจากชีวิตของแต่ละคนในครอบครัวสะอาด ความสะอาดของแต่ละครอบครัวจึงส่งผลต่อความสะอาดของหมู่บ้านในภาพรวมอันเป็นหน่วยนับรวมของครอบครัว และจะส่งผลต่อสังคม ประเทศชาติให้มีความสะอาดต่อไป และใน ปี 2562 การขยายพื้นที่จากหมู่บ้านช่อสะอาดเป็นตำบลช่อสะอาด เพื่อสร้างรากฐานของสุจริตวัฒนธรรมในพื้นที่ชุมชนที่เป็นฐานรากของประเทศไทย

7.2) การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตการสร้างอาสาสมัครป้องกันการทุจริต การจัดตั้งชมรม STRONG ซึ่งเป็นการรวมตัวของประชาชนที่ให้ความสำคัญกับการปรับประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประกอบกับหลักการต่อต้านการทุจริตในโครงการ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งเป็นโครงการภายใต้โครงการสหยุทธ์สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตใช้กรอบแนวคิด STRONG Model และเป็นโครงการของสำนักงาน ป.ป.ช เพื่อผลักดันการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตนำมาสู่การป้องกันการทุจริตเชิงรุกด้วยการสร้างเสริมให้บุคคลและชุมชนมีจิตพอเพียงต้านทุจริตด้วยกรอบแนวคิด STRONG จนพัฒนาเป็นวัฒนธรรมต้านทุจริตการสร้างฐานคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเป็นพื้นฐานความคิด

ของปัจเจกบุคคลโดยประยุกต์หลักการบูรณาการ STRONG ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมหน่วยงาน ซึ่งมีคำอธิบายกรอบแนวคิด STRONG Model คือ ความพอเพียง ความโปร่งใส ความตื่นรู้ มุ่งไปข้างหน้า ความรู้ และความเอื้ออาทร (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560)

รูปแบบการดำเนินการของโครงการเน้นการให้ความรู้ สร้างฐานสมาชิกและโค้ชวิทยากร รวมทั้งสร้างมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมด้วยจิตพอเพียง ให้สมาชิกต้องเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนองค์การภาคประชาสังคมอื่นๆ สะท้อนได้จากตัวอย่างการดำเนินงานโครงการ STRONG ในจังหวัดต่างๆดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560)

- จังหวัดปทุมธานี ชมรม STRONG-จิตพอเพียงต้านทุจริต จังหวัดปทุมธานี มีกลุ่มผู้นำ เช่น กรรมการสถานศึกษา เด็กและเยาวชน โดยเฉพาะนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ประธานนักเรียน รองประธานนักเรียนในโรงเรียนยอดนิยมของ จังหวัดปทุมธานี กลุ่มผู้ใหญ่ เช่น แม่บ้าน อาสมาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน ประชาชนที่สนใจในอุดมการณ์นี้และกลุ่มผู้นำชุมชนที่คัดเลือกมา รูปแบบการดำเนินงานเป็นถ่ายทอดองค์ความรู้ เล่ห์เหลี่ยมของการทุจริตว่าเป็นอย่างไร ผลกระทบของการทุจริต และเชื่อมโยงกิจกรรมกับกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในท้องที่ การเชื่อมโยงคนกลุ่มนี้เท่ากับได้คนในชุมชนจำนวนมากกว่า 10 คน ขึ้นไปในแต่ละหมู่บ้าน และสิ่งที่ศูนย์ดำรงธรรมตั้งเป้าจะจัดตั้ง คือ ชมรมยุวสตรองประจำโรงเรียน โดยมีหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาของสำนักงาน ป.ป.ช. มาเสริมการดำเนินกิจกรรม

- จังหวัดปัตตานี การปลูกฝังแนวคิด STRONG-จิตพอเพียงต้านทุจริตให้สมาชิกให้กับคนในชุมชนทุกกลุ่มวัยของจังหวัด เพื่อปรับฐานวิธีคิดให้สามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม โดยมีโครงการที่ขับเคลื่อนเน้นสร้างองค์ความรู้ เพิ่มพูนทักษะ นอกจากนี้ยังเน้นปลูกฝังให้เกิดความอายที่จะทำการทุจริต และไม่ทนต่อการทุจริตด้วยซึ่งเยาวชนกลุ่มนี้สามารถออกไปเป็นตัวแทนของชมรม เพื่อช่วยเสนอแนะกับคนในชุมชนของเขาได้ว่าสิ่งไหนทำได้ สิ่งไหนทำไม่ได้ และการสร้างวิทยากรตัวคูณ STRONG-จิตพอเพียงต้านทุจริต จังหวัดปัตตานี มีกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้นำศาสนา หรือโต๊ะอิหม่าม คือ ผู้ที่อ่านคุตบ๊ะห์วันศุกร์ หรือในภาษาไทยเรียกว่า บทธรรมกถา ในทุกวันศุกร์ผู้ชายทุกคนในหมู่บ้านจะต้องมาละหมาด ภายในหนึ่งสัปดาห์จะต้องมารวมกันหนึ่งครั้งในวันศุกร์ ซึ่งโต๊ะอิหม่ามจะต้องอ่านทุกๆ เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักศาสนาอิสลามโดยอ้างอิงตามคัมภีร์อัลกุรอาน หาความหมายจากคัมภีร์อัลกุรอานที่เกี่ยวกับความพอเพียงจากบทบัญญัติในคัมภีร์และขยายความให้ตรงกับคำว่า STRONG จึงเป็นที่มาของ 5 กลุ่มในการถ่ายทอดบทธรรมกถาที่คัดเลือกมาแล้วไปยังกลุ่มเป้าหมายในวงกว้างต่อไป

- จังหวัดแพร่ ชมรม STRONG เริ่มต้นจากการจัดตั้งชมรม STRONG-จิตพอเพียงต้านทุจริต กระจายไปทุกตำบลในการขับเคลื่อนภารกิจ ต่อมาจึงประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกชมรมและคนในพื้นที่เข้าใจวัตถุประสงค์ของชมรม โดยมีการเชิญตัวแทนระดับหมู่บ้าน/หมู่บ้านละ 1 คน มารับรู้บทบาทและการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ของชมรม การค้นหาบุคคลดีเด่นที่เป็นต้นแบบในพื้นที่ และการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย สำนักงาน ป.ป.ช. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม และกิจกรรมที่สาม คือ การยกย่องคนดี บทบาทการทำงานของชมรมเน้นการลงพื้นที่เพื่อคานอำนาจ โดยเฉพาะเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งศูนย์ดำรงธรรมจะเน้นการลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบ เฝ้าสังเกตประเมินโครงการ

- จังหวัดอยุธยา ชมรม STRONG เน้นการสร้างความตระหนักรู้ให้สมาชิกชมรมจากสิ่งที่ศูนย์ดำรงธรรมได้รับความรู้จากการอบรมในเรื่องการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ชมรมมีโค้ชทั้งหมด 13 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอบางปะอินที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกในชมรมและเครือข่ายชมรมมีความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ รวมถึงเด็กและเยาวชนในพื้นที่ทั้งระดับประถมศึกษา

และระดับมัธยมศึกษา รูปแบบกิจกรรม ประกอบด้วยการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับโมเดล STRONG ในการแบ่งกลุ่มมีการนำเสนอแผนกิจกรรม/โครงการ 3 โครงการ ได้แก่ โครงการชุมชนสีขาว (เน้นใช้การประชาสัมพันธ์และการลงพื้นที่ให้ความรู้เรื่อง) โครงการรักชาติถูกทางสร้างเสริมความซื่อสัตย์สุจริต (กิจกรรมสัมมนาโค้ชเพื่อต่อต้านการทุจริตและสร้างชุมชนเข้มแข็ง) และโครงการพระนครศรีอยุธยาใจพอเพียงต้านทุจริต (การจัดอบรมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับท้องถิ่น และสมาชิกชมรม และกิจกรรมยกย่อง)

โดยสรุป ประเทศไทยมีปัญหาการทุจริตตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ กล่าวคือ การทุจริตในรูปของบุคคลและสถาบัน ได้แก่ การให้หรือรับสินบน การยอมรับของขวัญ การใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด เป็นต้น การทุจริตเชิงนโยบาย ได้แก่ การใช้นโยบายกฎหมาย กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ อย่างมีอคติ การใช้นโยบายประชานิยมของผู้บริหารประเทศ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์การต่าง ๆ มีวิธีที่อิงตามลักษณะขององค์การ ดังนี้ 1) องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง ซึ่งรูปแบบองค์การเป็นทางการทั้งเป็นหน่วยงานอิสระและหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงเน้นการบังคับใช้กฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจน การกำหนดแผนแม่บทสำนักงาน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดโครงสร้างตามภารกิจ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นทางการมีระเบียบแบบแผน 2) องค์การทางการเมืองการปกครอง ผ่านการออกกฎหมายทั้งในเชิงป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 ถึงปัจจุบัน และกำหนดบทลงโทษแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิด การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐโดยการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อแก้ไขและป้องกันการทุจริต 3) องค์การทางการศึกษามีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครูผ่านการใช้มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยการกำหนดพระราชบัญญัติครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการเป็นครู การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 4) องค์การทางศาสนา เน้นให้ความรู้ผ่านหลักคำสอนศาสนาแก่บุคลากรเพื่อที่จะให้มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต 5) องค์การธุรกิจในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจ พบว่ามีการดำเนินงานผ่านการใช้หลักจริยธรรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสร้างความร่วมมือเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต 6) องค์การทางสื่อมวลชนมุ่งมั่นสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณสื่อเพื่อส่งเสริมป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับองค์การ และ 7) องค์การชุมชนมีรูปแบบการดำเนินการเน้นการให้ความรู้ และการสร้างอาสมาสมัคร สร้างฐานสมาชิกผ่านชมรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมในการป้องกันการทุจริตในชุมชนโดยคนในชุมชนเอง

ในบทที่ 2 คณะผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมสุจริต รูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เจตคติและการปลูกฝังเจตคติ ระบบกลไกการส่งเสริม บริหาร กำกับดูแล ให้คำปรึกษาและตรวจสอบ ด้านจริยธรรมในองค์การ แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม รูปแบบ/กลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ 4 กรณีศึกษา ได้แก่ เขตบริหารพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ และประเทศไทย โดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานจากองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยซึ่งจะได้กล่าวในบทที่ 3 ให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 4 ประการ ตามที่ได้ระบุไว้แล้วต่อไป

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ มีการใช้ระเบียบวิธีวิจัย 2 แบบ ได้แก่ การวิจัยเอกสาร และการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย ทั้งทางตรง และทางอ้อม

2. เพื่อศึกษากรณีต่างประเทศเกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์

3. เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย

4. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการขับเคลื่อนการปลูกฝังวิธีคิด สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3.1 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

1. การดำเนินการวิจัยเริ่มต้นโดยการศึกษาจากเอกสาร เพื่อค้นหาคำตอบสำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 เป็นสำคัญ การวิจัยเอกสารจะสามารถชี้ให้เห็นถึงรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของทั้งประเทศไทย และต่างประเทศ การศึกษากรณีต่างประเทศเกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต อย่างน้อย 3 ประเทศ คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกประเทศที่ประสบความสำเร็จในการต่อต้านการทุจริตที่มีบริบท องค์ประกอบในการดำเนินการที่สอดคล้องกับบริบท องค์ประกอบของประเทศไทยจำนวน 3 ประเทศ ได้แก่ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์

2. ข้อค้นพบของการวิจัยเอกสาร นำไปสู่การสร้างแนวคำถามสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการทำสนทนากลุ่ม ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพนี้จะนำไปใช้ในการสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการวิจัยเอกสารข้างต้น เพื่อทำให้ผลการสังเคราะห์ที่ได้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในข้อที่ 3 ได้ และนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการขับเคลื่อนการปลูกฝังวิธีคิด สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในทางการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

3. ข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักจากแต่ละสถาบันหรือหน่วยงานที่ได้คัดเลือกจากตามขอบเขตของการวิจัย คณะผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อขอความคิดเห็นด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

4. สนทนากลุ่ม (Focus group) ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสังเคราะห์ร่วมกับผลจากการวิจัยเอกสาร และการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสนทนากลุ่มจะมีการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่ได้อยู่ในคณะผู้วิจัยในโครงการ จำนวน 1 ท่านคือ นายยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ และนักวิชาการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

5. ปรับปรุงผลการสังเคราะห์ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

6. การจัดประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลการศึกษาร่างรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดการวิพากษ์ งานการศึกษาวิจัย เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและจัดทำข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์และสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป โดยในการสัมมนาดังกล่าวจะต้องมีหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม/ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 50 คน

7. การจัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการขับเคลื่อนการปลูกฝังวิธีคิด สร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

8. การจัดทำคู่มือการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสำหรับผู้ปฏิบัติงานและประชาชน ลักษณะเป็น Layman guide ประกอบด้วย 1) ระบุกลุ่มเป้าหมายและคำนิยามที่สำคัญ 2) รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต 3) กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต และ 4) แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

3.2 วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล 3 รูปแบบ ได้แก่

1. การศึกษาวิจัยนี้เน้นการศึกษาข้อมูลจากเอกสารเป็นสำคัญภายใต้ข้อกำหนดการศึกษา (TOR) โดยใช้หลักการศึกษาเอกสารแบบการทบทวนเอกสารที่ครอบคลุม (A review) ซึ่งเอกสารที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บทความวิชาการ เอกสารวิชาการ หนังสือ คู่มือ นโยบาย แผนงานโครงการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการปลูกฝังความสุจริต และข่าวสารทางสื่อต่างๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งประเทศไทย และต่างประเทศ

2. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. การประชุมกลุ่ม เพื่อระดมความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงาน/องค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต

4. การจัดประชุมวิชาการ เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนองค์การต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต โดยมีผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 50 คน

3.2.1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสารอย่างเป็นระบบ

3.2.1.1 หลักการในการคัดเลือกเอกสาร

การดำเนินการวิจัยเริ่มต้นโดยการศึกษาจากเอกสาร เพื่อค้นหาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทยทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝัง เจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตของประชาชนในภาคส่วน/ช่วงวัยต่างๆ ของประเทศไทยและต่างประเทศ สำหรับในประเด็นในการกล่าวถึงประเทศที่ประสบความสำเร็จในการต่อต้านการทุจริตที่มีบริบท องค์ประกอบในการดำเนินการที่สอดคล้องกับบริบท องค์ประกอบของประเทศไทย คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกประเทศจำนวน 3 ประเทศ ได้แก่ เขตบริหารพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์

คณะผู้วิจัยดำเนินการทบทวนศึกษาข้อมูลเอกสารจากฐานข้อมูลสารสนเทศ บทความ เอกสารวิชาการ หนังสือ คู่มือ นโยบาย แผนงานโครงการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการปลูกฝังความสุจริต และข่าวสารทางสื่อต่างๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สำหรับบทความวิจัยหรือบทความวิชาการคณะผู้วิจัยจำกัดขอบเขตการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2552-2562 (ค.ศ.2009-2019) เพื่อไม่ให้เอกสารมีความล้าสมัยจนเกินไป โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อมูล ดังนี้

1) การทบทวนศึกษาข้อมูลเอกสารจากฐานข้อมูลสารสนเทศ คณะผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกข้อมูลในฐานข้อมูลออนไลน์ทางด้านสังคมศาสตร์ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีมาตรฐานรับรอง ได้แก่ Emerald insight, Science Direct, Scopus, ThaiLIS Digital Collection (TDC) และ ThaiJo รวมถึงเอกสารที่เผยแพร่จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน/องค์การที่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ เว็บไซต์ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

2) คณะผู้วิจัยได้กำหนดคำที่ใช้ในการสืบค้นข้อมูล โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ และขอบเขต ด้านเนื้อหาของโครงการวิจัยฯ ได้แก่

2.1) วัฒนธรรมองค์การ (Organization culture)

2.2) การปลูกฝังความสุจริต (Cultivation an integrity)

2.3) การปลูกฝังเจตคติ (Cultivating an attitude)

2.4) ความสุจริต (Integrity)

2.5) การทุจริต (Corruption)

2.6) คุณธรรม (Moral/Virtue)

3) ในส่วนของเอกสารจากฐานข้อมูลสารสนเทศ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดกรองเอกสารที่เป็นฐานข้อมูลแบบเปิด อยู่ในขอบเขตเชิงระยะเวลาระหว่าง พ.ศ.2552-2562 (ค.ศ.2009-2019) เป็นเอกสารที่มีความถูกต้องชัดเจนตามเกณฑ์มาตรฐานระเบียบวิธีวิจัย และมีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตเชิงเนื้อหาของโครงการวิจัย ได้แก่

3.1) ประเด็นที่มีความเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม ความโปร่งใส ความสุจริต เจตคติ ผ่านระบบและกลไกในองค์การทางสังคม เช่น ครอบครัว การศึกษา ศาสนา ชุมชน ธุรกิจ การเมืองการปกครอง และสื่อมวลชน

3.2) ประเด็นที่มีความเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม ความโปร่งใส ความสุจริต เจตคติ ที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์

4) ในส่วนของเอกสารจากหนังสือ และรายงานการวิจัยต่างๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตเชิงเนื้อหาของโครงการวิจัยฯ คณะผู้วิจัยคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเหล่านี้ ได้แก่

4.1) ประเด็นที่มีความเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการอธิบายแบบแผนทางวัฒนธรรม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแบบแผนวัฒนธรรม แนวทางการประยุกต์ใช้แบบแผนทางวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับองค์การประเภทต่างๆ

4.2) ประเด็นที่มีความเกี่ยวกับรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังเจตคติ วัฒนธรรมสุจริต รูปแบบและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทย และของต่างประเทศ

5) คณะผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเอกสารออกจากการศึกษา ดังนี้

5.1) เอกสารที่ไม่สามารถเข้าถึงได้

5.2) เอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของโครงการวิจัยฯ

5.3) เอกสารที่ไม่มีความเกี่ยวกับการปลูกฝังการปลูกฝังคุณธรรม ความโปร่งใส ความสุจริต เจตคติ ผ่านระบบและกลไกในองค์การทางสังคม เช่น ครอบครัว การศึกษา ศาสนา ชุมชน ธุรกิจ สื่อมวลชน และการเมืองการปกครอง

5.4) เอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังคุณธรรม ความโปร่งใส ความสุจริต เจตคติ ที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5.5) เอกสารที่มีความเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรม ความโปร่งใส ความสุจริต เจตคติ ในระดับปัจเจก

3.2.1.2 ผลการคัดเลือกเอกสารที่ใช้ในการวิจัย

1) ผลการสำรวจ ตรวจสอบ และรวบรวมการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตเชิงเนื้อหาของการวิจัย เป็นดังนี้

ตารางที่ 3.1 ฐานข้อมูลสารสนเทศภาษาอังกฤษที่ใช้ในการศึกษา

ฐานข้อมูลสารสนเทศ	จำนวน	คัดเข้า
Emerald insight, Science Direct, Scopus		
- Organization culture	7,763	2
- Cultivation an integrity	7,612	1
- Cultivating an attitude	5,231	1
- Integrity	4,124	4
- Corruption	3,727	4
- Moral/Virtue and family/school/religion/community/media/organization	6,994	10

ตารางที่ 3.2 ฐานข้อมูลสารสนเทศภาษาไทยที่ใช้ในการศึกษา

ฐานข้อมูลสารสนเทศ	จำนวน	คัดเข้า
ThaiLIS Digital Collection (TDC) และ ThaiJo		
- วัฒนธรรมองค์การ	378	2
- การปลูกฝังความสุจริต	30	2
- การปลูกฝังเจตคติ	0	0
- ความสุจริต	73	6
- การทุจริต	613	3
- คุณธรรม และ ครอบครัว/โรงเรียน/ศาสนา/ชุมชน/สื่อ/องค์การ/องค์กร	412	6
รวม	36,957	41

2) คณะผู้วิจัยได้คัดกรองข้อมูลเหลือ 41 รายการ เพื่อพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทยทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตของประชาชน

3) คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อมูลจากการทบทวนเอกสารจากหนังสือ และเอกสารวิชาการต่างๆ ทั้งในรูปแบบปกติ และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตเชิงเนื้อหาของโครงการวิจัย จำนวน 267 รายการ

3.2.2 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ

มีวิธีการดำเนินการเก็บข้อมูล 2 วิธี ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก และ 2) การประชุมกลุ่ม มีการคัดเลือกข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

3.2.2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการในการวิจัย ดังนี้

1) คณะผู้วิจัยใช้กรอบตัวอย่างในการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์จากการพิจารณาจากองค์การที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการขับเคลื่อนคุณธรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่มีชื่อเสียงจนเป็นที่ยอมรับในสังคมทั่วไป ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ใช้กรอบตัวอย่างในการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

- การทบทวนงานวิจัยการดำเนินงานส่งเสริมจังหวัดคุณธรรม (2559)
- งานวิจัยการขับเคลื่อนคุณธรรมเชิงพื้นที่ (2560)
- องค์การที่ผ่านการคัดเลือกในโครงการส่งเสริมเครือข่ายประชาสังคมต่อต้านการทุจริตด้วยวิถีวัฒนธรรม ซึ่งเป็นโครงการร่วมระหว่างคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2560)
- องค์การที่มีภารกิจในการป้องกัน หรือองค์การที่มีภารกิจในการปราบปรามการทุจริต หรือองค์การที่มีภารกิจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- องค์การที่มีผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมที่ได้รับรางวัล หรือมีผลงานที่โดดเด่น พบว่า มีการดำเนินงานด้านการขับเคลื่อนคุณธรรม การป้องกันและการปราบปรามการทุจริต

จึงทำให้ได้รายชื่อองค์การที่ได้คัดเลือกเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกดังนี้

1. **ครอบครัว และชุมชน** ได้แก่ ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น โดยสัมภาษณ์นายสมหวัง ผาสุกใจ ผู้ใหญ่บ้านเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2562 เนื่องจากจังหวัดบุรีรัมย์ได้ประกาศนโยบายบุรีรัมย์สันติสุขในช่วงปี 2558-2560 เพื่อสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นในจังหวัด โดยเสริมสร้างความเข้มแข็งจากระดับหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตตามคุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่ การเป็นคนดี การมีปัญญา การมีรายได้ที่สมดุล การมีสุขภาพดี การมีสิ่งแวดล้อมดี การมีสังคมดี การหลุดพ้นจากอาชญากรรม การจัดตั้งกองทุนพึ่งพาตนเอง และการมีคณะกรรมการหมู่บ้านที่เข้มแข็ง นโยบายบุรีรัมย์สันติสุข ได้พยายามปลูกฝังคุณลักษณะทั้ง 9 ประการ ด้วยการใช้กลไกธรรมนูญหมู่บ้าน การจัดทำแผนชีวิตหมู่บ้าน และแผนชีวิตครัวเรือน เพื่อให้ประชาชนเป็นคนดีพึ่งพาตนเองได้จากระดับครัวเรือน จึงเป็นเหตุผลที่คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกครอบครัวที่อยู่ในชุมชนอำเภอเฉลิม

พระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ เพราะอยู่ภายใต้การดำเนินนโยบายบุรีรัมย์สันติสุข และอำเภอเฉลิมพระเกียรติเป็นพื้นที่ที่มีองค์การ คณะบุคคลเข้าศึกษาดูงานการขับเคลื่อนนโยบายบุรีรัมย์สันติสุขอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การทางการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม จังหวัดพิจิตร เนื่องจากเป็นโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ โดยสัมภาษณ์ นายประกาศิต เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม และ จ.ส.ต.เกรียงไกร สายมงคล นายกสมาคมผู้ปกครองโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2562

3. องค์การทางศาสนา ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เนื่องจากเป็นองค์การที่มีบันทึกความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. ในโครงการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยสัมภาษณ์ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

4. องค์การธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ริกิ การ์เม้น จังหวัดราชบุรี เนื่องจากเป็นองค์การที่เป็นองค์การแห่งความสุขต้นแบบ โดยสัมภาษณ์นายจรูญ ศิริสรณ์ กรรมการบริหาร บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด และนายกสมาคมนักสร้างสุขภาวะองค์กร เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

5. องค์การสื่อมวลชน ได้แก่ 1) สมาคมสมาคมผู้สื่อข่าวต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) เนื่องจากเป็นองค์การที่มีการขับเคลื่อน ด้านการต่อต้านทุจริตอย่างเด่นชัด เช่น การจัดทำพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ร่วมกับ 5 มหาวิทยาลัยการจัดกิจกรรมเสวนา “มหันตภัย...คอร์รัปชัน ยุค 4.0” เป็นต้น โดยสัมภาษณ์นายเอกชัย เหลืองสอาด นายกสมาคมผู้สื่อข่าวต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2563

6. องค์การทางการเมืองและการปกครอง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม และบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

2) คณะผู้วิจัยใช้ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเอกสารในการสร้างคำถามแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ที่ได้รับการคัดเลือกตามที่ระบุในข้อที่ 1)

3) คณะผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยจากเอกสาร และผลการประชุมกลุ่ม

3.2.2.2 การประชุมกลุ่ม (Focus group)

การประชุมกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการในการวิจัย ดังนี้

1) คณะผู้วิจัยเลือกใช้กรอบตัวอย่าง (Sampling Frame) ที่ครอบคลุมองค์การทั้ง 7 กลุ่ม ตามขอบเขตของการวิจัยที่มีภาคกิจเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม ในการขับเคลื่อนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2559-2564) ซึ่งประกอบด้วย องค์การภาครัฐ 42 องค์การ องค์การอิสระ 13 องค์การ องค์การเอกชน 7 องค์การ องค์การวิชาชีพ 12 องค์การ องค์การสื่อมวลชน 3 องค์การ รวมทั้งสิ้น 73 องค์การ

2) จากองค์การทั้งสิ้น 73 องค์การ คณะผู้วิจัยคัดเลือกองค์การที่มียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมความสุจริต และความโปร่งใสจำนวน 15 แห่ง

3) คณะผู้วิจัยส่งจดหมายเรียนเชิญไปยังหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม องค์การละ 2-3 คน ตามความเหมาะสม ซึ่งองค์การที่เชิญมาร่วมการจัดประชุมกลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 3.3 รายชื่อองค์การที่ได้ทำการเชิญมาร่วมการจัดประชุมกลุ่ม

ลำดับ	องค์การ	ความเกี่ยวข้องกับ 7 องค์การทางสังคมในการวิจัยนี้	สถานะการตอบรับและการเข้าร่วม
1	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงการคลัง	การเมือง การปกครอง	ตอบรับและเข้าร่วม
2	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	ครอบครัว และชุมชน	ตอบรับและเข้าร่วม
3	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงพาณิชย์	การเมือง การปกครอง	ตอบรับ 3 คน แต่ไม่มาเข้าร่วม
4	สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	ศาสนา	ไม่มีการตอบกลับ
5	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	การเมือง การปกครอง	ตอบรับและเข้าร่วม
6	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	การเมือง การปกครอง	ตอบรับและเข้าร่วม
7	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	การเมือง การปกครอง	ตอบรับและเข้าร่วม
8	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การศึกษา	ปฏิเสธการเข้าร่วม
9	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	การศึกษา	ปฏิเสธการเข้าร่วม
10	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	การศึกษา	ปฏิเสธการเข้าร่วม
11	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	ธุรกิจ	ไม่มีการตอบกลับ
12	สภาธุรกิจตลาดทุนไทย	ธุรกิจ	ตอบรับและเข้าร่วม
13	สมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย	สื่อมวลชน	ไม่มีการตอบกลับ

4) ในกรณีที่คณะผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล เนื่องจากไม่ได้รับการตอบกลับในการเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่มเพื่อทดแทนหน่วยงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโดยพิจารณาจากความมีชื่อเสียง ตำแหน่งงาน และมาจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือและมีความเกี่ยวข้องกับขอบเขตของการวิจัยนี้

5) คณะผู้วิจัยได้จัดการประชุมกลุ่มเมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2562 เวลา 13.00-16.00 ณ ห้องประชุมสมภพ โหตระกิตย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยมีนายยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ซึ่งการจัดงานครั้งนี้มีผู้ที่ตอบรับการเข้าร่วมจากองค์การที่ระบุไว้ในตารางที่ 3.3 บางหน่วยงานและนอกเหนือจากนั้นเป็นตัวแทนจากองค์การที่คณะผู้วิจัยได้ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อให้เกิดความครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนคน และด้านของลักษณะองค์การ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมการจัดประชุมกลุ่มทั้งสิ้น 32 คน และพระสงฆ์ 2 รูป ดังนี้

ตารางที่ 3.4 กลุ่มที่ 1 กลุ่มครอบครัวและชุมชน จำนวน 7 คน

ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน
นายสมพรทิพย์ ศุวโรดม	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริตกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
นางภูริชา อินทวงศ์	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริตกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
นายธีรพงษ์ เลิศโชคทรัพย์	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริตกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
พ.ต.ญ.นิมมาน์ แก่นกำจร	สำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.
นางขวัญใจ กลิ่นขจาย	สำนักต้านทุจริตศึกษา สำนักงาน ป.ป.ช.
นายรุจิรัตน์ หาญรวีกุลนันท์	ประธานชุมชนราชทรัพย์ (ชุมชนพลังบวรตัวอย่าง)
นางสาวฐาณิชชา ลิ้มพานิช	มูลนิธิเครือข่ายครอบครัว

ตารางที่ 3.5 กลุ่มที่ 2 กลุ่มโรงเรียนและศาสนา จำนวน 3 คน และ พระสงฆ์ 2 รูป

ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน
ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาคนอง ปคุโณ	เลขานุการรองเจ้าคณะภาค 10 วัดจักรวรรดิราชาวาส
พระมหาสมคิด ธีรวโส	วัดจักรวรรดิราชาวาสวรมหาวิหาร
นางสาวปิยะนุช เจริญศรี	วิทยาลัยพณิชยการ บางนา
ดร.ดิเรก ถึงฝั่ง	ที่ปรึกษาโรงเรียน และชุมชนปากเกร็ด

ตารางที่ 3.6 กลุ่มที่ 3 กลุ่มการเมืองและการปกครอง จำนวน 10 คน

ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน
ดร.พีรพล ไตรทศาวิทย์	อดีตปลัดกระทรวงมหาดไทย
นายกฤษณะ สุขสวัสดิ์	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงการคลัง
พ.ต.อ.ดร.ศักดิ์ดา ประพุฒิศักดิ์	สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ
พ.อ.พัชร์ชศักดิ์ ปฏิรูปานนท์	กระทรวงกลาโหม
นางชุติมา เทศศิริ	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
พ.ต.อ.หญิง ทัศนวรรณ สุทธิวรา	ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม และพัฒนาคุณธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
พ.ต.ท.หญิง เบญจรัตน์ อทิศพันธ์	ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม และพัฒนาคุณธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
นางพิทยาธร จิตรประทักษ์	สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
นายสุรเกียรติ บุญยง	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริตกระทรวงการคลัง
นายศักรินทร์ นิลรัตน์	สำนักงาน ป.ป.ช.

ตารางที่ 3.7 กลุ่มที่ 4 กลุ่มสื่อมวลชน จำนวน 6 คน

ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน
นายชาญชัย ทองสัมฤทธิ์	Thai PBS
นางศิริพรญา สุขวณิช	สำนักสื่อสร้างสุข
นายดลมนัส กาเจ	สำนักข่าว Nation
นายบุญธรรม บุญชูวงศ์	กองจริยธรรมและกระทรวงยุติธรรม
นายอาภรณ์ แก้วเวียงชัย	กระทรวงยุติธรรม
นายพยอม ราชสม	กระทรวงยุติธรรม

ตารางที่ 3.8 กลุ่มที่ 5 กลุ่มธุรกิจ จำนวน 6 คน

ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน
นายสรรเสริญ นิลรัตน์	สภาธุรกิจตลาดทุนไทย
นายวสันต์ สภาเอี่ยมจิตร	บริษัทปูนซิเมนต์ไทย
นายสิทธิพร กล้าแข็ง	สมาคมนักสร้างสุขภาวะองค์กร
นายโกสิทธิ์ เฟื่องสวัสดิ์	สถาบัน IOD
นายวันชัย สุวรรณมณี	บมจ.สามมิตรมอเตอร์แมนูแฟคตอริ่ง
นายภาคย์สมร เข็มทิศ	บริษัทไอดีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด

3.2.2.3 การจัดประชุมวิชาการ

คณะผู้วิจัยได้จัดประชุมวิชาการ เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนองค์การเครือข่ายภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 13.00-16.00 น. ณ ห้องประชุม 5-2 (ห้องสมภพ โหตระกิตย์) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยมีผู้เข้าร่วมการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ การสังเคราะห์รูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จำนวน 51 คน ดังนี้

ตารางที่ 3.9 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนองค์การเครือข่ายภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

ชื่อ-นามสกุล	สังกัด/หน่วยงาน	ตำแหน่ง
1. ศ.ดร. บุญทัน ดอกไทยสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
2. พ.อ.พัชร์ชศักดิ์ ปฏิรูปานนท์	กระทรวงกลาโหม	
3. นายเสรี ศรหะไตร		อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุงและบุรีรัมย์
4. ดร.พีรพล ไตรทศาวิทย์		อดีตปลัดกระทรวงมหาดไทย
5. นางนัฐพร ประภักดี	กองกำกับดูแลกิจการที่ดี ฝ่ายงานผู้ว่าการ สำนักงานผู้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกประมวลผลสื่อสารข้อมูล กองกำกับดูแลกิจการที่ดี"
6. นายวรยศ สังขทรัพย์	กองกำกับดูแลกิจการที่ดี ฝ่ายงานผู้ว่าการ สำนักงานผู้ว่าการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ 5
7. นางพรปวีณ์ เจริญคุณมนัส	การประปานครหลวง	ผู้อำนวยการกองกิจกรรมธรรมาภิบาล
8. นางผกาภรณ์ มณฑา	การประปานครหลวง	
9. นางกานต์รวี อัครบุลเสฏฐ์	การประปานครหลวง	
10. นายศุภักษณ มณีนิล	การประปานครหลวง	

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

ชื่อ-นามสกุล	สังกัด/หน่วยงาน	ตำแหน่ง
11. นายสาริทธิ์ วรรธนาคม	การประปานครหลวง	
12. นางชุติมา หาญเผชิญ	สำนักงาน ก.พ.	รองเลขาธิการ ก.พ.
13. นายกุลวัฒน์ อิมะไชย์	สำนักงาน ก.พ.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
14. นางปภาวี แสงจันทร์	สำนักงาน ก.พ.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
15. นางปรียานุช วิริยราชวัลลภ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงยุติธรรม	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
16. นางขวัญใจ กลิ่นขจาย	สำนักงาน ป.ป.ช.	เจ้าพนักงานป้องกันทุจริตเชี่ยวชาญ
17. นายศักรินทร์ นิลรัตน์	สำนักงาน ป.ป.ช.	นักวิจัยสังคมศาสตร์ ปฏิบัติการ
18. นายสุทธิกานต์ วัฒนเศรษฐกุล	สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมภิบาล	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ
19. นางเบญจรัตน์ กุลัตถ์นาม	สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมภิบาล	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ
20. พันตรีหญิงนิมมาน์ แก่นกำจร	สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักส่งเสริมและบูรณาการมีส่วนร่วมต้านทุจริต	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ
21. นางวาสนา ใจประเสริฐ	สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักส่งเสริมและบูรณาการมีส่วนร่วมต้านทุจริต	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ
22. นางศิวลักษณ์ หยังหลัง	สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตปฏิบัติการ
23. นายสนธยา เหลืองเจริญลาภ	สำนักงาน ปปง.	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและมาตรการ
24. นางมาลินี เธียรสุนทร	สำนักงาน ก.ก. กรุงเทพมหานคร	ผู้อำนวยการกองวิจัยและเสริมสร้างจริยธรรม
25. นางนิตยา จงแสง	สำนักงาน ก.ก. กรุงเทพมหานคร	นิติกรปฏิบัติการ
26. นางชุติมา เปลี่ยนรัศมี	สำนักงานเขตหลักสี่	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
27. พันตำรวจเอกธงชัย เย็นประเสริฐ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
28. นายอธิชาติ จีระประเสริฐ	กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด	หัวหน้าฝ่ายนิติกร
29. นางรุจิรัตน์ หาญวีระกุลนันท์	ชุมชนราชทรัพย์	ประธานชุมชนราชทรัพย์

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

ชื่อ-นามสกุล	สังกัด/หน่วยงาน	ตำแหน่ง
30. นางศิริยาภรณ์ พิมพ์ดี	บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	เลขานุการ ผจ. กธญ.
31. นายวันชัย สุวรรณมณี	บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)	ผู้จัดการแผนกกิจกรรมและพนักงานสัมพันธ์
32. ผศ.ดร.ธนาชัย สุขวณิช	Triple Group Co.Ltd.	
33. นายวิศรุต บุญโต	บริษัท สมบูรณ์ แอดว๊านซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)	A.G.M Compliance
34. นางณัฐิกา แพรเพ็ชร์	บริษัท สมบูรณ์ แอดว๊านซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)	Chief Compliance
35. นายอธิชาติ จีระประเสริฐ	กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด	หัวหน้าฝ่ายนิติกร
36. นายจักรวรรดิ ธนันต์โชตวงศ์	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
37. นางพัชราภรณ์ ศรีดุษฎี	ธนาคารออมสิน	รองผู้อำนวยการฝ่าย
38. นางนรีภรณ์ สามกษัตริย์	ธนาคารออมสิน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย
39. นางปาริชาติ ธรรมสินธุ์	ธนาคารออมสิน	พนักงานกำกับการปฏิบัติงานและธุรกิจ
40. นางกิติยา พุ่มประดับ	ธนาคารออมสิน	พนักงานกำกับการปฏิบัติงานและธุรกิจ
41. นางวรัญญา โชตินุชิตตระกูล	ธนาคารออมสิน	พนักงานกำกับการปฏิบัติงานและธุรกิจ
42. นางสุชาฎา วรินทร์เวช	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
43. นางศรนภา ศรีประทุม	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงพาณิชย์	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ
44. นางณัฐภากัญญ์ ศักดิ์เทวินทร์	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงพาณิชย์	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ
45. นางนันธิตา พักพินิจ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงพาณิชย์	นักจัดการงานทั่วไป

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

ชื่อ-นามสกุล	สังกัด/หน่วยงาน	ตำแหน่ง
46. นางหทัยชนก แถลงการณ์	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงพาณิชย์	นิติกร
47. นางพัฒนาพร ไทยพิบูลญ์	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
48. นางปรียานุช วิริยราชวัลลภ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงยุติธรรม	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
49. นายโกสิทธิ์ เฟื่องสวัสดิ์	สถาบัน IOD	
50. ผศ.ดร.วันวร จะนู	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	รองอธิการบดี สายงานกิจการนักศึกษา
51. นางสาวนัทธมล ปลอบชม	-	ตัวแทนเด็ก และเยาวชน

3.2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) จากแหล่งข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่ม

สำหรับแหล่งข้อมูลเอกสาร คณะผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลการสังเคราะห์จากเอกสารในบทที่ 2 ด้วยการทำสัญลักษณ์และความหมายแสดงแหล่งที่มาของเอกสารในเรื่องที่เกี่ยวกับการปลูกฝังความสุจริต โดยเป็นภาษาอังกฤษ 2 ตัวอักษร ตามลักษณะขององค์การดังนี้

1. ครอบครัว (Literatures-Family หรือ LF)
2. องค์การทางการศึกษา (Literatures-School หรือ LS)
3. องค์การทางศาสนา (Literatures-Religion หรือ LR)
4. องค์การชุมชน (Literatures-Community หรือ LC)
5. องค์การธุรกิจ (Literatures-Business หรือ LB)
6. องค์การทางการเมืองการปกครอง (Literatures-Politic หรือ LP)
7. องค์การสื่อมวลชน (Literatures-Mass Media หรือ LM)

หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ และทำสัญลักษณ์ตามแสดงแหล่งที่มาของเอกสาร เพื่อค้นหารูปแบบ กลไก แนวทาง ในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตให้ครบทั้ง 7 องค์การ โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนเอกสาร คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ผ่านการทำสัญลักษณ์เรียงลำดับตามประเด็นที่พบมากที่สุดลงไปถึงประเด็นที่พบน้อยที่สุด หากพบประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการวิจัย คณะผู้วิจัยจึงคัดข้อมูลออก เพื่อนำผลการสังเคราะห์รูปแบบ กลไก แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของ 7 องค์การ มาทำการวิเคราะห์ร่วมกับผลการประชุมกลุ่ม และผลการสัมภาษณ์

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มกับตัวแทนขององค์การต่างๆ คณะผู้วิจัยได้บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการประชุมกลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตีความ และอธิบายข้อมูลรูปแบบ กลไก แนวทาง ในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของ 7 องค์การ

หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งหมดจากการศึกษาเอกสาร การจัดประชุมกลุ่มและการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ร่วมกัน โดยจัดทำเป็นตารางการวิเคราะห์ข้อมูลสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปไนยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมความสุจริต กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมความสุจริต แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมความสุจริต

บทที่ 4
ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการวิจัยในบทที่ 4 นี้ คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 หัวข้อ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย

2. ผลการศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์

3. ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย

1. ผลการศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย

การทบทวนพัฒนาการของการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต คณะผู้วิจัยมีแนวทางในการทบทวนรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในภาพรวมด้วยกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล เนื่องจากสามารถสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทย และกฎหมายและนโยบายเป็นกรอบการดำเนินงานขององค์การต่างๆในสังคมไทยและครอบคลุมกับบริบทการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

ในประเด็นแรกขอนำเสนอเรื่องกฎหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในระดับประเทศ โดยพิจารณาจากรัฐธรรมนูญจากการค้นคว้า พบว่า ก่อนปี พ.ศ.2540 มีความพยายามแก้ไขปัญหาการทุจริตผ่านการออกกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ต่อจากนั้นรัฐได้จริงจังในการแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชันตั้งแต่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 โดยมีบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 กำหนดให้ *“รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”* และการจัดตั้งองค์กรอิสระหลายองค์กรเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทำให้การทำงานปราบปรามการทุจริตอาศัยกลไกองค์การที่จัดตั้งขึ้น อาศัยเพียงคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) ซึ่งไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาการทุจริต ดังนั้น คณะผู้วิจัยเลือกจุดเริ่มต้นการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันหลังปี พ.ศ.2540 เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่อการปราบปรามการทุจริต โดยมีกฎหมายที่สำคัญ เช่น พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 กฎหมายฉบับนี้เน้นการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานและปฏิบัติราชการ ทำให้เกิดองค์กรอิสระมากมายในการปราบปรามการทุจริต เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) เป็นต้น และเป็นจุดเริ่มต้นขององค์กรอิสระในการถ่วงดุลอำนาจฝ่ายบริหารที่ใช้อำนาจรัฐโดยมิชอบตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542

จากกฎหมายต่างๆ จะเห็นได้ว่า การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตมุ่งเน้นที่ระบบการบริหารงาน การปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรของรัฐเป็นสำคัญ โดยมีการออกกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้ควบคุมพฤติกรรมการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น พระราชบัญญัติการจัดการหุ้นส่วนและหุ้นของรัฐมนตรี พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นกลไกการควบคุมนักการเมืองที่เข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองเพื่อไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ต่อมาการปฏิรูประบบราชการไทยที่ผ่านมาจริยธรรมได้ถูกนำมาเป็นประเด็นสำคัญในภาคบริหารรัฐกิจไทยนับตั้งแต่การตราพระราชบัญญัติการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2545 ประมวลจริยธรรมของสมาชิกวุฒิสภาและกรรมาธิการ พ.ศ. 2545 และกฎหมายบทลงโทษ เช่น พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานรัฐ พ.ศ. 2542 หรือที่รู้จักกันในชื่อกฎหมายป้องกันการฮั้วประมูล ที่มุ่งจะทำให้การจัดหาสินค้าและบริการของหน่วยงานของรัฐทุกแห่งที่ใช้เงินงบประมาณเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543 (ซึ่งห้ามให้เจ้าหน้าที่รัฐรับทรัพย์สินมูลค่าเกินสามพันบาท)

ในห้วงเวลาการปฏิรูประบบราชการไทยที่ผ่านมา จริยธรรมได้ถูกนำมาเป็นประเด็นสำคัญในภาคบริหารรัฐกิจไทยนับตั้งแต่ได้ตราพระราชบัญญัติการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2545 และในปี พ.ศ.2549 ได้ถูกบรรจุเป็นวาระแห่งชาติ และมีนโยบายการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหาร เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในภาคการเมืองและภาคราชการ ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ กล่าวคือ หลังรัฐประหารในปี พ.ศ. 2549 ได้ร่างกติการัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2550 ขึ้นมาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 279-280 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และให้มีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ กำหนดขั้นตอนการลงโทษ เมื่อฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยถือเป็นความผิดทางวินัย ถูกบรรจุลงในรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2550 มาตรา 87 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยการ *“พัฒนาระบบงานภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ”* และในปี พ.ศ. 2551 มีการออกพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 อีกทั้ง การออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ทำให้ภาครัฐมีนโยบายเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน และหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้กับองค์การทางสังคมต่างๆ เช่น หลักบรรษัทภิบาลของธุรกิจระบบที่จัดให้มีโครงสร้างและกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดีและต้องแสดงให้เห็นถึงการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) ตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2551 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือ กลไก และกำหนดเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ในรูปแบบของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 1 โดยมีสาระสำคัญ คือ การปลูกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างวินัยกับทุกภาคส่วน โดยร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคศาสนา และภาคสื่อมวลชน ในการส่งเสริมการดำเนินชีวิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างความตระหนักต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยปลูกฝังจิตสำนึกในเด็กและเยาวชน ประชาชนในเรื่องธรรมาภิบาล สร้างค่านิยมร่วมในการเชิดชูความดี ส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมกับทุกภาคส่วน โดยมีแนวทางเริ่มจากการส่งเสริมการดำเนินชีวิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลังจากนั้นจึงส่งเสริมการเรียนรู้ การปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมกับทุกภาคส่วน การสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สถาบันวิขาการในการจัดทำหลักสูตรป้องกันการทุจริต การสร้างค่านิยมการเชิดชูคนดี การสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางสังคมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2552 ได้กำหนดจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม หนึ่งในค่านิยมคือ เรื่อง การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ปรับยุทธศาสตร์และทำแผนต่างๆเพื่อบรรจุประเด็นจริยธรรมเข้าไปในโครงสร้างระเบียบและหลักการต่างๆของหน่วยงานราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ขณะเดียวกันมีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ หรือ “คตส.” ขึ้นเพื่อตรวจสอบการกระทำผิดและก่อให้เกิดความเสียหายจากรัฐบาลชุดก่อน ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 ได้กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการมีผลใช้บังคับ ข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมาธิการ พ.ศ. 2553 และข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของวุฒิสภาและกรรมาธิการ พ.ศ. 2553

ในปีพ.ศ. 2559 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นการปรับปรุงกลไกและเพิ่มประสิทธิภาพในการไต่สวนข้อเท็จจริง ให้มีความรวดเร็ว มีคุณภาพ และเป็นธรรม อีกทั้งยังมีการปรับปรุงวิธีการได้มาของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ให้เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง โดยมีเลขาธิการเป็นผู้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อให้มีความอิสระในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมมาตรการในการป้องกันการทุจริตในภาครัฐอันจะมีผลให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐบรรลุผลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้มีการปรับหลักยุทธศาสตร์และทำแผนต่างๆ เพื่อบรรจุประเด็นดังกล่าวเข้าไปในโครงสร้างระเบียบและหลักการต่างๆของหน่วยราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคหรือแม้แต่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2560 ได้มีการบรรจุประเด็นเรื่องจริยธรรมเข้าไปเป็นประเด็นสำคัญในรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะการกำกับการกระทำของนักการเมืองและข้าราชการเพื่อที่ตอบสนองต่อผลประโยชน์ของประชาชนได้ในที่สุด และควบคุมปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันที่ยังคงอยู่ในวงการราชการ ซึ่งทำให้เงินภาษีของประชาชนไม่ได้ถูกนำไปใช้เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้บัญญัติชัดเจนในส่วนคำปรารภถึงเจตนาของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ว่าเพื่อมิให้ผู้บริหารที่ปราศจากคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลเข้ามามีอำนาจในการปกครองบ้านเมืองหรือใช้อำนาจตามอำเภอใจและกำหนดมาตรการป้องกันและบริหารจัดการวิกฤตของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และการคัดกรองคุณสมบัติก่อนเข้าสู่เส้นทางการเมืองตามรัฐธรรมนูญใหม่ มาตรา 98 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์คุณสมบัติลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพิ่มเติมซึ่งเข้มงวดมากขึ้น เช่น ต้องไม่เคยต้องคำพิพากษาฐานทุจริต หรือเคยพ้นตำแหน่งเพราะฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติ

ตามมาตรฐานจริยธรรม อีกทั้ง ต้องไม่เป็นเจ้าของผู้ถือหุ้นในกิจการหนังสือพิมพ์หรือสื่อมวลชน เป็นต้น และมาตรา 160 บัญญัติให้ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีต้องมีคุณสมบัติหรือไม่มีลักษณะต้องห้ามใกล้เคียงกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยคุณสมบัติที่แตกต่างคือ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็น ที่ประจักษ์ และเพิ่มบทบัญญัติการลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐผู้กระทำความผิดบทลงโทษนักการเมืองที่ทุจริตชการเลือกตั้ง เช่น บทลงโทษนักการเมืองที่ทุจริตการเลือกตั้งในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) สามารถลงโทษผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ทุจริตได้ 2 ช่วง คือ ช่วงก่อนประกาศผลการเลือกตั้งและหลังประกาศผลการเลือกตั้ง

ดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมด หากพิจารณาจากลักษณะขององค์การเป็นหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงต้องอาศัยการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการศึกษาองค์การทางการเมืองการปกครองของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศที่ได้ใช้กฎหมายเพื่อส่งเสริมความสุจริตและบุคลากร สำหรับประเทศไทยการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครองเริ่มต้นจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการเพื่อใช้ควบคุมพฤติกรรมการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ การกำหนดโครงสร้างการบริหาร การปรับปรุงเชิงสถาบันจัดตั้งองค์กรอิสระหลายองค์กรเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันควบคุมไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และบทลงโทษและเพิ่มโทษที่ชัดเจน ใช้การปฏิรูประบบราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการ ด้านการเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตควบคู่ไปด้วย

อย่างไรก็ตามการศึกษาพัฒนาการของการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง นอกจากการศึกษาในมุมมองทางกฎหมาย คณะผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาจากคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ทำให้มองเห็นถึงพัฒนาการของการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง เพราะ คำแถลงนโยบายของรัฐบาล คือ สิ่งที่คณะรัฐมนตรีต้องบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อรัฐสภา ดังนั้นคณะผู้วิจัยได้ศึกษาคำแถลงนโยบายของรัฐบาลตั้งแต่ พ.ศ. 2475-2562 (สำนักวิชาการสำนักงานเลขาสถาผู้แทนราษฎร, 2562) โดยทบทวนคำแถลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรม ความสุจริต เพื่อศึกษาพัฒนาการของการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ดังนี้

1. คำแถลงนโยบายรัฐบาลพระยามโนปกรณ์นิติธาดา ปี พ.ศ. 2475

รัฐบาลของพระยามโนปกรณ์นิติธาดาไม่ได้กล่าวถึงการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตอย่างชัดเจน แต่ในนโนบายของกระทรวงมหาดไทยกล่าวถึงการปราบปรามโจรผู้ร้ายต้องป้องกันด้วยการอบรมพลเมืองด้านคุณธรรม จรรยา ศีลธรรม

2. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพระยาพหลพลพยุหเสนา ปี พ.ศ. 2476-2480

รัฐบาลของพระยาพหลพลพยุหเสนาแถลงเรื่อง การอบรมสั่งสอนให้พลเมืองศีลธรรมในหลักการรักษาความสงบภายใน โดยการเน้นหลักการป้องกันการอบรมสั่งสอนให้พลเมืองมีศีลธรรมอันดี และได้วางหลักการศึกษาให้กับประชาชนในการปลูกฝังศีลธรรมตั้งแต่เยาว์วัย และดำเนินการขจัดเหตุที่ทำให้เกิดการละเมิดศีลธรรม ส่งเสริมศีลธรรม

3. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลหลวงพิบูลสงคราม ปี พ.ศ. 2481-2485

รัฐบาลของหลวงพิบูลสงครามได้แถลงไว้อย่างชัดเจนเรื่อง การให้ข้าราชการต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัดเพื่อผลประโยชน์ของชาติ การตรวจตราสอดส่องความซื่อสัตย์ด้านการเงิน และด้านอื่นๆ สำหรับนโนบายของกระทรวงมหาดไทยมีแนวทางการปรับปรุงสมรรถภาพเจ้าหน้าที่ให้เข้มแข็ง เพื่ออบรมสั่งสอนชักจูงประชาชนให้ตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เจริญด้วยวัฒนธรรม

4. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายควง อภัยวงศ์ ปี พ.ศ. 2487-2488

รัฐบาลนายควง อภัยวงศ์ ได้แถลงนโยบาย เรื่องการบริหารงานด้วยความเข้มแข็ง ซื่อสัตย์ต่อพระมหากษัตริย์ รัฐธรรมนูญ และประชาชน

5. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายทวี บุณยเกตุ ปี พ.ศ.2488

รัฐบาลนายทวี บุณยเกตุ ไม่มีคำแถลงนโยบายด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

6. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลของหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช ปี พ.ศ. 2488-2489

รัฐบาลหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช ไม่มีคำแถลงนโยบายด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

7. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายควง อภัยวงศ์ ปี พ.ศ. 2489

รัฐบาลนายควง อภัยวงศ์ ได้แถลงเจตจำนงการส่งเสริมสมรรถภาพให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ช่วยผดุงศีลธรรมของประชาชน

8. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายปรีดี พนมยงค์ ปี พ.ศ. 2489

รัฐบาลนายปรีดีย์ พนมยงค์ ไม่มีคำแถลงนโยบายด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

9. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเรือตรีถวัลย์ ธำรงนาวาสวัสดิ์ ปี พ.ศ. 2489-2490

รัฐบาลพลเรือตรีถวัลย์ ธำรงนาวาสวัสดิ์ ให้กระทรวงมหาดไทยอบรมแก้ไขความบกพร่องทางจิตใจ ศีลธรรม จรรยา ความรู้เรื่องหน้าที่พลเมืองกับประชาชน

10. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายควง อภัยวงศ์ ปี พ.ศ.2491

รัฐบาลนายควง อภัยวงศ์ ระบุได้อย่างชัดเจนถึงปัญหาเฉพาะหน้าที่รัฐบาลต้องดำเนินการ คือ การปราบปรามข้าราชการทุจริต โดยต้องดำเนินการให้เฉียบขาดไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

11. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลจอมพลแปลก พิบูลสงคราม ปี พ.ศ.2491-2500

รัฐบาลจอมพลแปลก พิบูลสงคราม ระบุได้อย่างชัดเจนให้ข้าราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ สุจริตต่อหน้าที่ ให้ได้ผลดีกับประเทศชาติ การส่งเสริมวัฒนธรรมทางคติธรรม นิติธรรม วัตถุธรรม สหธรรมให้เป็นประเพณีของชาติ

12. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายพจน์ สารสิน ปี พ.ศ. 2500-2501

รัฐบาลนายพจน์ สารสิน ส่งเสริมวัฒนธรรมและศีลธรรมให้กับประชาชนด้วยหลักศาสนา และการศึกษา

13. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลโท ถนอม กิตติขจร ปี พ.ศ. 2501

รัฐบาลพลโท ถนอม กิตติขจร ไม่มีคำแถลงนโยบายด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

14. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ปี พ.ศ. 2502-2506

รัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้แถลงนโยบายเรื่อง การส่งเสริมให้ประชาชนในชาติมีศีลธรรม วัฒนธรรมที่ดี

15. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร ปี พ.ศ. 2506-2515

รัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร ไม่มีคำแถลงนโยบายด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต

16. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายสัญญา ธรรมศักดิ์ ปี พ.ศ. 2516-2517

รัฐบาลนายสัญญา ธรรมศักดิ์ แถลงการณ์กวดขันวินัย และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ และรัฐวิสาหกิจ และส่งเสริมยกย่องผู้ประพฤติสุจริตให้ปรากฏ

17. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช ปี พ.ศ. 2518

รัฐบาลหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช แถลงนโยบายการปฏิรูปราชการ ระเบียบการบริหารราชการ บุคคลเพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพสูงในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต การกดขี่ข่มเหงประชาชน การกระทำที่ไม่เป็นธรรมแก่รัฐ และประชาชน

18. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลหม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช ปี พ.ศ. 2518

รัฐบาลหม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช แถลงนโยบายการเปลี่ยนค่านิยมทางสังคมของสังคมไทยด้วยการให้ประชาชนไม่ยอมรับนับถืออำนาจที่ไม่ชอบธรรม และได้อำนาจมาจากการทุจริต

19. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช ปี พ.ศ. 2519

รัฐบาลหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช แถลงนโยบายเร่งด่วนด้านการปราบปรามการฉ้อราษฎร์บังหลวงในวงราชการ การกำหนดกฎหมายแสดงทรัพย์สิน และหนี้สินของรัฐมนตรี สมาชิกรัฐสภา ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ การออกกฎหมายเกี่ยวกับผู้ตรวจเงินแผ่นดินของรัฐสภา

20. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายธานินทร์ กรัยวิเชียร ปี พ.ศ. 2519

รัฐบาลนายธานินทร์ กรัยวิเชียร แถลงนโยบายที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการขจัดการฉ้อราษฎร์บังหลวง การเบียดเบียนราษฎร

21. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายเกรียงศักดิ์ ชมะนันทร์ ปี พ.ศ. 2520-2522

รัฐบาลนายเกรียงศักดิ์ ชมะนันทร์ แถลงนโยบายด้านความมั่งคง และความสงบเรียบร้อยภายในประเทศที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปราบปรามการฉ้อราษฎร์บังหลวงอย่างจริงจัง และการสกัดกั้น และการป้องกันควบคู่กัน การขจัดและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการทุกระดับ การสร้างภาพพจน์ของข้าราชการให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของประชาชน

22. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ปี พ.ศ. 2523-2529

รัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ แถลงนโยบายการปรับปรุงสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมกับประชาชน และขจัดข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตให้พ้นไปจากวงราชการ และการส่งเสริมการสร้างระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และระบบการตรวจเงินแผ่นดินให้มีอิสระ และมีประสิทธิภาพ การกวดขันให้ข้าราชการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน อีกทั้งการสร้างค่านิยมด้านจริยธรรม และศาสนธรรมให้กับเด็ก และเยาวชนมีคุณธรรม วินัย ความซื่อสัตย์ อดทน

23. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ปี พ.ศ. 2531-2534

รัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ แถลงนโยบายการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบ การทำงานที่ไร้สมรรถภาพในราชการ

24. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน ปี พ.ศ. 2534

รัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน แถลงนโยบายการส่งเสริมให้มีมาตรการการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ การปราบปรามผู้กระทำผิดโดยเด็ดขาด และลงโทษผู้ทุจริตอย่างเข้มงวด

25. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเอกสุจินดา คราประยูร ปี พ.ศ. 2535

รัฐบาลพลเอกสุจินดา คราประยูร แถลงนโยบายให้ข้าราชการยึดหลักการทำงานด้วยระบบคุณธรรม การส่งเสริมมาตรการการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ และดำเนินการปราบปรามผู้ทุจริตอย่างเข้มงวด

26. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน ปี พ.ศ. 2535

รัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน ไม่มีคำแถลงนโยบายด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตที่ชัดเจน

27. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ปี พ.ศ. 2535

รัฐบาลนายชวน หลีกภัย แถลงนโยบายการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และหน่วยงานของรัฐด้วยการพัฒนาองค์กร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ การปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานของรัฐ การตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด การสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การปรับปรุงค่าตอบแทน

28. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายบรรหาร ศิลปอาชา ปี พ.ศ. 2538

รัฐบาลนายบรรหาร ศิลปอาชา แถลงนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการและหน่วยงานของรัฐให้ได้ผลอย่างจริงจัง ด้วยการพัฒนา เสริมสร้างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐ เสริมสร้างคุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ การสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชน สื่อมวลชนมีบทบาทในการตรวจสอบการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ

29. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ปี พ.ศ. 2539

รัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ส่งเสริมให้ภาคประชาชน สื่อมวลชนสามารถตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐมากยิ่งขึ้น การสนับสนุนโครงการส่งเสริมจริยธรรม และวินัยของคนในชาติ

30. คำแถลงนโยบายรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ปี พ.ศ. 2540 มีช่วงการปฏิรูประบบราชการซึ่งมีประเด็นสำคัญในเรื่อง นโยบายการเมือง การปกครอง การบริหารราชการด้านการปฏิรูปการเมือง และการปฏิรูประบบราชการมีประเด็นเกี่ยวกับความสุจริต ดังนี้

30.1 การปฏิรูปการเมือง โดยการสร้างแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมืองการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐโดยวิธีการประชุมปรึกษาหารือกับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือชุมชน การทำประชาพิจารณ์ หรือประชามติ โดยให้องค์การทางวิชาการ องค์การสื่อมวลชน องค์การอาชีพ องค์การเอกชน และองค์การสาธารณประโยชน์เข้ามามีบทบาทในการร่วมดำเนินการและการจัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติด้วยกระบวนการคัดเลือกที่ปลอดจากการแทรกแซงทางการเมืองเพื่อร่วมกับ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ จัดทำแผนพัฒนาการเมืองและมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

30.2 การปฏิรูประบบบริหารราชการ โดยการปรับปรุงคุณภาพข้าราชการให้ทำผลงานที่มีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และมีความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ทำงาน และ การส่งเสริมขวัญกำลังใจข้าราชการ และส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตด้วยการออกกฎหมาย จัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

31. คำแถลงนโยบายรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ปี พ.ศ. 2544

31.1 การปฏิรูปการเมือง โดยการส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนป็นองค์กรมีเพื่อแสดงการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการสนับสนุนการทำงานขององค์กรอิสระให้ทำหน้าที่อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

31.2 การปฏิรูประบบบริหารราชการ โดยการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ การพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ การทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนเพื่อสร้างความยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้

31.3 การดำเนินมาตรการลงโทษทางวินัย ทางปกครองกับผู้ทุจริตอย่างเด็ดขาด

31.4 การรณรงค์ปลูกฝังจิตสำนึก และค่านิยมของสังคมให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านการทุจริต การเสริมขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

31.5 การส่งเสริมให้ภาคประชาชนรวมตัวเป็นองค์กร และมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ

31.6 การสนับสนุนให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการขอใช้งบประมาณ

32. คำแถลงนโยบายรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ปี พ.ศ. 2548

ในนโยบายพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การป้องกันการทุจริตในองค์การภาครัฐด้วยการวางระบบการตรวจสอบ การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม การลงโทษผู้ประพฤติทุจริต การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการรณรงค์การปลูกฝังจิตสำนึกของประชาชนให้ร่วมกันป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ

33. คำแถลงนโยบายรัฐบาลพลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ ปี พ.ศ.2549

รัฐบาลพลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันการทุจริตในภาคการเมืองและภาคราชการด้วยการส่งเสริมองค์กรอิสระ และประชาชนร่วมกันตรวจสอบการทุจริต

34. คำแถลงนโยบายรัฐบาลนายสมัคร สุนทรเวช ปี พ.ศ. 2551

รัฐบาลนายสมัคร สุนทรเวช มีนโยบายการบริหารจัดการที่ดีด้วยการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ

35. คำแถลงนโยบายรัฐบาลนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ ปี พ.ศ. 2551

รัฐบาลนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ มีนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้านประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน การพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมการใช้ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ การเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม และชุมชน และการสร้างค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความสุจริต

36. คำแถลงนโยบายรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ปี พ.ศ. 2551

รัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ใช้นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักธรรมาภิบาล และปรับระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองกับความต้องการของประชาชน รับผิดชอบต่อชุมชน มีความโปร่งใสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล มีส่วนร่วมในการวางแผน การตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลให้กับข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พัฒนาความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่น การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน รวมไปถึงการสร้างค่านิยมให้ยึดมั่นในความสุจริต

37. คำแถลงนโยบายรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ปี พ.ศ. 2554

รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร มีนโยบายเร่งด่วนด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยยึดหลักความโปร่งใส ธรรมาภิบาล การขยายผลบังคับใช้บทบัญญัติเรื่องการห้ามการกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การเพิ่มความเข้มงวดในการใช้กฎหมาย เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลของบุคลากรภาครัฐ การปลูกฝังจิตสำนึก และค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และในนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลให้กับข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาสังคม และชุมชน การปรับปรุงกฎหมายเปิดเผยบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สินของข้าราชการ การเปิดโอกาสให้สาธารณชนร่วมตรวจสอบบุคลากรของรัฐ การพัฒนามาตรการทางสังคมควบคู่กับการใช้กฎหมาย การปลูกฝังค่านิยมยึดมั่นในความสุจริต

38. คำแถลงนโยบายรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ปี พ.ศ. 2557

รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา กำหนดนโยบายการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยการเสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรภาครัฐวางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง ส่งเสริมให้นำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล การใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมองค์กรภาคีครือข่ายเอกชนและเครือข่ายต่างๆ ทำหน้าที่สอดส่องเฝ้าระวังตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อต่อต้านการทุจริต

39.คำแถลงนโยบายรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ปี พ.ศ.2562

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม ในการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบโดยจัดให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ช่วยป้องกัน และลดการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง และเข้มงวด รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามการแก้ไขปัญหาทุจริต และประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเร่งสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ชอบธรรม และสนับสนุนทุกภาคส่วน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ

คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์คำแถลงนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรมความสุจริต โดยแบ่งช่วงในการสังเคราะห์ ดังนี้

ปี พ.ศ.2475-2495 การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตจะให้บทบาทกับหน่วยงานของรัฐ และข้าราชการทำหน้าที่ประพฤติสุจริตมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้ความรู้ การอบรม การให้หลักศีลธรรมให้กับข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปลูกฝังความสุจริตให้กับประชาชนในเรื่อง ศีลธรรม วัฒนธรรม การใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาช่วยปลูกฝังความสุจริต การพัฒนากลไกในการตรวจสอบการด้านการงบประมาณ

ปี พ.ศ. 2496-2516 การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตยังคงไม่เปลี่ยนแปลงจากช่วงแรกเท่าใด กล่าวคือหน่วยงานภาครัฐยังคงมีบทบาทในการประพฤติสุจริต การปลูกฝังความสุจริตด้วยการใช้วัฒนธรรม หลักธรรมคำสอนทางศาสนา การอบรมศีลธรรมให้กับประชาชน โดยมีพัฒนาการที่สำคัญ คือ การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน การยกย่องเชิดชูผู้ประพฤติสุจริต

ปี พ.ศ. 2517-2537 พัฒนาการของการปลูกฝังความสุจริต คือ การให้ความสำคัญกับภาคประชาชนในการป้องกันการทุจริตด้วยการปลูกฝังค่านิยม การส่งเสริมยกย่องผู้ประพฤติสุจริต ซึ่งเป็นพัฒนาการที่ชัดเจนมากขึ้นจากช่วงที่ผ่านมา อีกทั้งหน่วยงานของรัฐกำหนดนโยบายการปราบปรามการฉ้อราษฎร์บังหลวง การออกกฎหมาย นโยบาย การปฏิรูประเบียบการบริหารราชการ การสร้างมาตรการด้านการป้องกันและปราบปรามทุจริต ระบบการตรวจงบประมาณแผ่นดิน การพัฒนาระบบกลไกการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด

ปี พ.ศ. 2538-2556 พัฒนาการสำคัญของการปลูกฝังความสุจริต คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน องค์การทางวิชาการ องค์การสื่อมวลชน องค์การอาชีพ องค์การเอกชน และองค์การสาธารณประโยชน์ และเครือข่ายต่างๆ ร่วมกันสร้างความสุจริต การตรวจสอบการทุจริต มีการจัดตั้งองค์กรที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ การมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกความสุจริตให้กับประชาชน การสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การออกพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

ปี พ.ศ. 2557-2562 การปลูกฝังความสุจริตยังคงดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริต การกำหนดมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง การปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกความซื่อสัตย์กับข้าราชการ การสร้างจิตสำนึกกับประชาชนให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ชอบธรรม และพัฒนาการปลูกฝังความสุจริต คือ การนำระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการป้องกันการทุจริต

2. ผลการศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์

จากการศึกษากรณีศึกษาใน 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์ รวมทั้งประเทศไทยดังที่ได้นำเสนอข้อมูลแล้วในบทที่ 2 คณะผู้วิจัยจึงสรุปผลการศึกษาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตตามลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง องค์การทางศาสนา องค์การทางการศึกษา องค์การทางการเมืองการปกครอง องค์การธุรกิจ องค์การชุมชน และองค์การสื่อมวลชนที่มีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สรุปผลการศึกษากรณีต่างประเทศของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ รวมทั้งประเทศไทย เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง			
รูปแบบ			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
-การใช้กฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจน -การบริหารจัดการภายในองค์การ -การให้ความรู้แก่บุคลากร	-การใช้กฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจน -การบริหารจัดการภายในองค์การ -การให้ความรู้แก่บุคลากร	ข้อมูลไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	-การใช้กฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจน -การบริหารจัดการภายในองค์การ
กลไก			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
กลไกการควบคุม -กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายป้องกันการติดสินบนเจ้าหน้าที่ **กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารจัดการภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดโครงสร้าง การถ่วงดุลอำนาจในลดโอกาสการทุจริตเชิงระบบ **กลไกการตรวจสอบ** -ระบบประเมินผลการดำเนินงาน -ระบบการตรวจสอบและความสมดุลภายในองค์การ (Balancing Forces **กลไกบุคคล** -คณะกรรมการจากหลายภาคส่วน	**กลไกการควบคุม** -กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ ป้องกันการทุจริต -มาตรฐานการปฏิบัติงาน (criminal procedure code) -บทลงโทษหนักหากบุคลากรกระทำการทุจริต **กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การจัดโครงสร้างที่เป็นอิสระ ลดการแทรกแซงจากหน่วยงานภายนอก **กลไกการตรวจสอบ** - ระบบการตรวจสอบ	ข้อมูลไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**กลไกการควบคุม** -กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ ป้องกันการทุจริต **กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการทุจริต **กลไกการควบคุม** -แผนแม่บทสำนักงาน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
แนวทาง			
แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน -การส่งเสริมมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายในการบริหาร **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะและรับฟังความคิดเห็น -การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยสำนักงานชุมชนสัมพันธ์ **แนวทางการตรวจสอบ** การประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายปี	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การใช้กิจกรรมการอบรมให้ความรู้ -การส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยฝ่ายปฏิบัติการ (Operation) -การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการจับกุมและสอบสวน	ข้อมูลไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** -การส่งเสริมมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีในการส่งเสริมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต เช่น โครงการ Strong -การร่วมจัดทำแผนงานกับหน่วยงานภาคีต่างๆ เช่น แผนส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ แผนแม่บทสำนักงาน ป.ป.ช. ระยะ 20 ปี **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต
องค์การทางการเมืองการปกครอง			
รูปแบบ			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
- การใช้กฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจน -การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ -การให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่รัฐ	-การใช้กฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจน -การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ - การให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่รัฐ -การใช้หลักธรรมาภิบาล	- การใช้กฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต -การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ - การให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่รัฐ	-การใช้กฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต -การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ -การใช้หลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์การทางการเมืองการปกครอง			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
กลไก			
กลไกบุคคล -ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา **กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารภาครัฐตามหลักการส่งเสริมความสุจริต 6 ประการ **กลไกการควบคุม** -กฎหมายและบทลงโทษ เช่น กฎหมายควบคุมพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	**กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล ช่วยลดช่องโอกาสการทุจริตของเจ้าหน้าที่ **กลไกการควบคุม** -กฎหมายและบทลงโทษ เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการป้องกันการทุจริต พระราชบัญญัติว่าด้วยตำรวจเพื่อตรวจสอบปัญหาการทุจริตและควบคุมการกระทำความผิด กฎหมายว่าด้วยการบริจาคทางการเมือง	**กลไกบุคคล** -ผู้นำ คณะกรรมการผู้ตรวจการของรัฐสภา **กลไกเครือข่าย** เครือข่ายต่อต้านการทุจริต (The Anti-Corruption Co-operation Network) **กลไกการควบคุม** -กฎหมายและบทลงโทษ เช่น กฎหมายอาญา กฎหมายการตรวจสอบเงินแผ่นดิน กฎหมายการจัดซื้อจัดจ้าง -ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ (Civil Servant's Ethics) **กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารมุ่งเน้นผลงาน (result-based budgeting) -ระบบการอ้างถึงในกระบวนการตัดสินใจ (Referendary) -ระบบการค้านอำนาจระหว่างหน่วยงาน	**กลไกบุคคล** -ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา **กลไกหน่วยงาน** -สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รับผิดชอบ **กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี **กลไกการควบคุม** -กฎหมายและบทลงโทษ เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน -มาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แนวทาง			
แนวทางการส่งเสริมความสุจริต -การฝึกอบรมต่างๆ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน -การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานภาครัฐ/ประมวลจริยธรรม/ข้อพึงปฏิบัติ -การจัดทำสื่อเพื่อให้ความรู้ ทั้งเว็บไซต์และแผ่นพับ -การใช้แหล่งข้อมูลอ้างอิงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน -การสร้างต้นแบบผู้นำในองค์การที่มีจริยธรรมในทางปฏิบัติ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมคุณธรรมภาครัฐ	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การฝึกอบรมต่างๆ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน -การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานภาครัฐ/ประมวลจริยธรรม/ข้อพึงปฏิบัติ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานภาครัฐ (The Government Instructional Manual) คำสั่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (The Police General Orders) ประมวลจริยธรรมสำหรับตำรวจ (The Police General Orders) **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ เช่น การแถลงข้อมูลทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ เปิดเผยที่มาของรายได้ -การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมคุณธรรมภาครัฐ	**แนวทางการควบคุม** -การสร้างบรรทัดฐานทางจริยธรรม -การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** **-**การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะและเอกสารราชการได้อย่างอิสระ -การกำหนดข้อปฏิบัติแบบเฉพาะเจาะจงในแต่ละงาน **แนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน** -การส่งเสริมมีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตและสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในองค์การภาครัฐ ทั้งส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และองค์การทางธุรกิจ และสมาชิกของเครือข่ายเป็นตัวแทนของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ตำรวจ บริการดำเนินคดีธุรกิจและอุตสาหกรรม และองค์กรพัฒนาเอกชน **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การจัดทำคู่มือการต่อต้านการทุจริตสำหรับผู้ปฏิบัติ (Anti-Corruption Handbook for development Practitioners คู่มือของการบริหารงานรัฐ (Handbook for the State Administration)	**แนวทางการควบคุม** -การนำมาตรฐานจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในขั้นตอนบรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผล การปฏิบัติราชการ -การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคคล **แนวทางการตรวจสอบ** -การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์การทางศาสนา			
รูปแบบ			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	- การใช้หลักธรรมทางศาสนาของทั้ง 3 ศาสนา ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม เช่น สินบน-การทุจริตและประพฤติมิชอบกับข้อชี้ขาดทางศาสนาอิสลาม
กลไก			
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**กลไกบุคคล** -ผู้นำศาสนา **กลไกหน่วยงาน** มหาวิทยาลัยมหามงกฎราชวิทยาลัย จุฬาราชมนตรี คริสตจักร **กลไกการผลักดัน** - บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เช่น บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการรณรงค์ป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มมร.)
แนวทาง			
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**แนวทางการสนับสนุน** - การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนงานขององค์การทางศาสนา **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** - การใช้กิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา เช่น กิจกรรมกัณฑ์เทศน์ป้องกันการทุจริต - การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม -กิจกรรมความร่วมมือเพื่อรณรงค์ป้องกันการทุจริต เช่น การสัมมนาแนวทางขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตระหว่าง สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด กับ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย -การใช้กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกวดคำขวัญ - การจัดทำคู่มือหลักสูตรการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนา

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์การทางการศึกษา			
รูปแบบ			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	- การใช้หลักสูตรวิชาชีพครู -การใช้การบริหารการศึกษาที่ใช้ในการป้องกันการทุจริต -การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ	-การใช้หลักสูตรวิชาชีพครู -การใช้บริหารการศึกษาที่ใช้ในการป้องกันการทุจริต -การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ	-การใช้กฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพ -การใช้หลักสูตรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
กลไก			
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**กลไกหน่วยงาน** -สถาบันผลิตครูที่เข้มงวด (National Institute of Education: NIE) -ศูนย์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา **กลไกการควบคุม** -จรรยาบรรณของวิชาชีพ **กลไกการบริหาร** -ระบบการคัดเลือกผลิตครู -ระบบการพัฒนาเชิงวิชาชีพ **กลไกการตรวจสอบ** -ระบบประเมินผลแบบย้อนกลับ	**กลไกการควบคุม** -จรรยาบรรณของวิชาชีพ **กลไกบุคคล** -คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ -ผู้จัดการศึกษาระดับท้องถิ่น **กลไกหน่วยงาน** **-**รัฐบาลกลาง -กระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรม -สำนักงานสภาการศึกษา -สหภาพครู **กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารใช้หลักการกระจายอำนาจ	**กลไกการควบคุม** - พระราชบัญญัติครู และบุคลากรทางการศึกษา -จรรยาบรรณวิชาชีพครู -มาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา **กลไกหน่วยงาน** -คุรุสภา -กระทรวงศึกษาธิการ
แนวทาง			
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การส่งเสริมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ -การใช้กิจกรรมอบรมครูทางวิชาการและส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพปีละ 100 ชั่วโมง เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การส่งเสริมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ -การใช้กิจกรรมการฝึกอบรมครูตลอดชีวิต -การกำหนดสมรรถภาพหลักครู (Teacher's core competences) -การสร้างฐานข้อมูลและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครู **แนวทางการบริหาร** -การกระจายอำนาจไปยังผู้จัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นหรือเอกชน	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การใช้กิจกรรม เช่น กิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การกำหนดปฏิญาณป้องกันการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้แนวทางของปฏิญญาโรงเรียนสุจริต ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการป้องกัน ด้านการปลูกฝัง และด้านการสร้างเครือข่าย

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์การธุรกิจ			
รูปแบบ			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
-การให้ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตในภาคธุรกิจ และเสนอแนะแนวทางการตรวจสอบ และการป้องกันการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้น	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	-การใช้บริหารจัดการตามหลักจริยธรรมธุรกิจ -การใช้หลักธรรมาธิบาล
กลไก			
กลไกหน่วยงาน ศูนย์การพัฒนาจริยธรรมธุรกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกง	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**กลไกหน่วยงาน** -กรมการพัฒนาธุรกิจ -สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย กลไกการบริหาร **กลไกการบริหาร** -ระบบการบริหารด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส **กลไกการควบคุม** -มาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ -มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร
แนวทาง			
แนวทางการส่งเสริมความสุจริต -การฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้ประกอบธุรกิจเพื่อสร้างความตระหนัก -การจัดทำเอกสารและจุลสารต่างๆ เพื่อใช้แนวทางปฏิบัติในแก่องค์การธุรกิจต่างๆ **แนวทางการสนับสนุน** -การสร้างความร่วมมือใกล้ชิดกับภาคธุรกิจเอกชน **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การพัฒนาเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นสื่อกลางประชาสัมพันธ์	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** - การสร้างจริยธรรมให้แก่บุคลากร สภาพแวดล้อมในองค์การ นโยบายขององค์การ จริยธรรมส่วนบุคคลของพนักงาน -การจัดทำคู่มือมาตรการสำหรับนิติบุคคลเพื่อป้องกันการให้สินบน **แนวทางตรวจสอบ** -การประเมินมาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ **แนวทางการสนับสนุน** -การสร้างความร่วมมือผ่านโครงการ เช่น โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การประกาศเจตนารมร่วมกับแนวร่วมปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์การชุมชน			
รูปแบบ			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
-การให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านและขจัดการทุจริต - การส่งเสริมการทำงานของภาคประชาชน	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	-การให้ความรู้แก่ประชาชน
กลไก			
กลไกบุคคล -ผู้นำชุมชน -อาสาสมัครสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต **กลไกหน่วยงาน** - สำนักงานชุมชนสัมพันธ์	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**กลไกบุคคล** -ผู้นำชุมชน -อาสาสมัครต้านทุจริต **กลไกหน่วยงาน/เครือข่าย** -หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง -เครือข่ายของชุมชน
แนวทาง			
แนวทางการส่งเสริมความสุจริต -การสร้างอาสาสมัครเพื่อป้องกันการทุจริต -การจัดกิจกรรมรณรงค์ เช่น การเดินรณรงค์ต่อต้านการทุจริต -การจัดกิจกรรมให้ความรู้ เช่น การจัดนำเที่ยวการก่อสร้างที่เคยมีการทุจริตให้กับสมาชิก **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** **-**การเปิดเวทีเฝ้าระวังการทุจริต (Corruption Watch) หรือเสวนาเพื่อระดมความคิดเห็นเรื่องการต่อต้านการทุจริต -การเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อสนับสนุนการให้ความรู้เชิงรุก เช่น จัดสร้างละครที่มีเนื้อหาสอดแทรกการต่อต้านการทุจริตเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในสังคม	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การสร้างฐานสมาชิกอาสาสมัครหรือชมรมเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น ชมรม STRONG -การจัดทำกิจกรรมหรือโครงการเน้นการสร้างจิตสำนึกที่ดี เช่น โครงการหมู่บ้านศีล 5 หมู่บ้านช่อสะอาด **แนวทางการสนับสนุน** -การสร้างความร่วมมือทางสังคม (Synergy) เพื่อจัดการวิกฤติการณ์การทุจริต

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์การสื่อมวลชน			
รูปแบบ			
ฮ่องกง	**สิงคโปร์**	**ฟินแลนด์**	**ไทย**
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	- การใช้กฎหมายหรือพระราชบัญญัติ -การใช้ประมวลจรรยาบรรณ	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	--การใช้ประมวลจรรยาบรรณและจริยธรรมสื่อ
กลไก			
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**กลไกหน่วยงาน** -องค์กรพัฒนาสื่อแห่งชาติสิงคโปร์ -สหภาพสื่อมวลชนแห่งชาติ **กลไกการควบคุม** -กฎหมายและพระราชบัญญัติกฎระเบียบ -จรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติด้านสื่อมวลชน -ประมวลจริยธรรมสื่อมวลชน	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**กลไกหน่วยงาน** -คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ -องค์กรวิชาชีพสื่อ -เครือข่ายสื่อมวลชนต่อต้านทุจริตแห่งชาติ **กลไกการควบคุม** -จรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติด้านสื่อมวลชน -ประมวลจริยธรรมสื่อมวลชน
แนวทาง			
ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**แนวทางการควบคุม** -การกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณสื่อ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การกำหนดแนวทางปฏิบัติของสื่อมวลชนและสื่อใหม่ทั้งหมด **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การส่งเสริมการนำเสนอข้อมูลข่าวสารอย่างซื่อสัตย์	ข้อมูลไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	**แนวทางการสนับสนุน** -การสร้างความร่วมมือระหว่างสื่อมวลชนต่างๆหารือเพื่อร่วมกันป้องกันการทุจริตในวงการสื่อ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานของสื่อมวลชนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพที่มี **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** -การทำกิจกรรมร่วมกัน -การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** -การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์รณรงค์เรื่องความสุจริต

คณะผู้วิจัยได้สกัดข้อมูลผลการศึกษา พบทั้งจุดเด่น จุดด้อยในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่สามารถนำไปปรับใช้กับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของประเทศไทยได้ตามลักษณะขององค์การ ซึ่งคณะผู้วิจัยขอนำเสนอโดยแบ่งประเด็นออกเป็นจุดเด่นและจุดด้อยตามองค์การของแต่ละประเทศ ดังนี้

1. องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง จากการศึกษากรณีศึกษาเขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์ พบว่า องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรงของ 2 ประเทศ คือ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ที่สามารถเป็นต้นแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตได้

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การลักษณะนี้ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการอิสระป้องกันและปราบปรามการทุจริต (Independent Commission Against Corruption: ICAC) ของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงและสำนักงานสืบสวนการทุจริต (The Corrupt Practices Investigation Bureau: CPIB) ของสาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นหน่วยงานอิสระ เมื่อพิจารณาลักษณะองค์การตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การพบว่า ทั้ง 2 องค์การมีลักษณะการปลูกฝังคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การปลูกฝังความสุจริตโดยใช้หลักกฎหมาย กฎระเบียบหน่วยงาน รวมทั้งระบบการบริหารและโครงสร้างภายในองค์กรที่ชัดเจน ไม่มีความซ้ำซ้อนกันในการปฏิบัติงานและมีความเป็นอิสระต่อกัน กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบตามลำดับชั้นและกลไกการตรวจสอบ โดยมีคณะกรรมการหรือคณะทำงานของหน่วยงาน เช่น สำนักงานปราบปรามการทุจริต (OD) ของ ICAC มีหน่วยย่อยทั้งฝ่ายสอบสวนและฝ่ายสนับสนุน เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรายงานผลให้เจ้าของเรื่องทราบถึงผลการดำเนินการภายในหนึ่งสัปดาห์ ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตตามแนวทางปฏิบัติขององค์การที่กำหนดไว้ และ ฝ่ายสืบสวนขององค์การ อีกทั้งกลไกที่สำคัญคือ คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นประกอบด้วยเชี่ยวชาญจากหลายภาคส่วนเพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจในหน่วยงาน สำหรับ CPIB มีหน่วยฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ สร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต และมีกลไกคือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การจัดโครงสร้างที่เป็นอิสระ ลดการแทรกแซงจากหน่วยงานภายนอก

อีกทั้ง 2 องค์การมีกลไกระบบการคัดเลือกบุคลากรมีมาตรฐานสูง การปลูกฝังความสุจริตจึงเริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่มีมาตรฐานจริยธรรมสูง ผู้นำและเจ้าหน้าที่ต้องผ่านการสอบและตรวจสอบบัญชีทรัพย์สิน และแบบประเมินจริยธรรมและมีแนวการปฏิบัติงาน เช่น CPIB พัฒนาให้กำลังคนที่มีทั้งความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม ผ่านการอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ และการให้รางวัลการฝึกอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจและทักษะผู้เชี่ยวชาญ และมีระบบการบริหารที่บุคลากรที่ดี การกำหนดฐานมีเงินเดือนสูง และมีงบประมาณมากพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่กระทำการทุจริตในหน้าที่

นอกจากนี้หน่วยงาน ICAC ใช้การถ่วงดุลอำนาจภายในมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยเชี่ยวชาญจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และตัวแทนภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการสร้างความสมดุลภายใน และมีระบบประเมินผลทุกปีและนำเสนอต่อสาธารณะชนเพื่อชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการทำงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อป้องกันไม่เจ้าหน้าที่ทุจริตในหน้าที่และมีความสุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะชี้ให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถใช้ในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแก่บุคลากรขององค์การในลักษณะนี้ได้

2. องค์การทางการศึกษา สาธารณรัฐสิงค์โปร์และสาธารณรัฐฟินแลนด์สามารถเป็นต้นแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตได้ ทั้ง 2 ประเทศให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษา การปลูกฝังความสุจริตประกอบด้วย การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรครู (Teacher Preparation Program) จากสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกสูง และเน้นการสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งประเด็นเรื่องความสุจริตถูกกำหนดไว้ (Academic Integrity) และเมื่อเข้าสู่อาชีพมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (Induction and Mentoring) เช่น การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ การดูแลครูวิชาชีพ โดยมีกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันผลิตครูควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลจริยธรรม ครูต้องมีคุณธรรมจริยธรรมของวิชาชีพ ในสิงคโปร์เน้นการปลูกฝังความซื่อสัตย์ทางวิชาการของครูและอาจารย์ เช่น การจัดซื้อหนังสืออย่างถูกต้องตามลิขสิทธิ์ เป็นต้น ซึ่งในประเด็นนี้สามารถนำไปปรับใช้กับการปลูกฝังบุคลากรทางการศึกษาของไทยได้ การตรวจสอบกับบุคลากรถึงความเข้าใจของกฎระเบียบและนโยบายเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ทางวิชาการ การลอกผลงานทางวิชาการ การได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายเหล่านี้จะช่วยให้หลีกเลี่ยงปัญหาการทุจริตได้

สำหรับฟินแลนด์พัฒนานักศึกษาครูให้มีความตระหนักทางศีลธรรมสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต ตั้งแต่เริ่มต้นและสนับสนุนจริยธรรมตามวิชาชีพของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยกระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรมคอยการกำกับมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งมีคณะกรรมการด้านจริยธรรมที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาและปรับปรุงจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. องค์การทางศาสนา องค์การทางศาสนาของประเทศไทย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้ขับเคลื่อนการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตร่วมกับทั้ง 3 ศาสนา คือ พุทธศาสนา คริสต์ อิสลาม และจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงความร่วมมือของทั้ง 3 ศาสนา เช่น ศาสนาพุทธที่มีการให้อบรมพระนักเทศน์ เพื่อเป็นแกนนำในการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อป้องกันการทุจริต เป็นต้น ดังนั้นการส่งเสริมบุคลากรในองค์การทางศาสนาให้มีความรู้และศักยภาพ จึงจะสามารถเชื่อมโยงและเผยแพร่หลักธรรมและความรู้เรื่องความสุจริตไปยังบุคลากรในองค์การอื่นๆได้

4. องค์การชุมชน จากข้อมูลการศึกษาพบว่า เขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีความโดดเด่นในการเชื่อมโยงชุมชนผ่านสำนักงานชุมชนสัมพันธ์ (CRD) ร่วมกับภาคประชาชนในเขตต่างๆ ของฮ่องกงมีการปลูกฝังความสุจริตโดยการให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อเป็นกลไกการเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริต มีการจัดตั้งชมรม ICAC Club เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคประชาชน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับชมรม STRONG ซึ่งเป็นโครงการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีการดำเนินงานโดยให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริตในพื้นที่ และมีการให้ความรู้แก่สมาชิกชมรมและมีการอบรมโค้ชในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

5. องค์การธุรกิจ เขตปกครองพิเศษฮ่องกงถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตได้ เพราะมีจุดเด่นในการสร้างจริยธรรมธุรกิจและคุณธรรมในองค์การผ่านการให้ความรู้ ด้านกฎหมาย แหล่งข้อมูลต่าง ๆ แบ่งตามประเภทธุรกิจที่มีรายละเอียดชัดเจนและมีตัวอย่างที่ดีในการป้องกันการทุจริตของธุรกิจแต่ละประเภท เช่น คู่มือการดำเนินธุรกิจภาคก่อสร้างเพื่อป้องกันการทุจริต หนังสือแนวทางการค้นหาและพัฒนาจรรยาบรรณในธุรกิจด้านบัญชี หนังสือแนวทางปฏิบัติธุรกิจการบริการทางการเงินอย่างสุจริตของผู้จัดการธนาคาร เป็นต้น และเอกสารต่างๆ สามารถเข้าถึงได้มีทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อให้นักลงทุนต่างชาติเข้าใจถึงการทำธุรกิจในฮ่องกงอย่างมีคุณธรรมและไม่กระทำการทุจริต ซึ่งมีเว็บไซต์กลางสำหรับการส่งเสริมจริยธรรมธุรกิจใช้เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างความตระหนัก

และทำให้เกิดวัฒนธรรมสุจริตไม่ทนต่อการทุจริตในภาคธุรกิจ โดยมีศูนย์การพัฒนาจริยธรรมธุรกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานและให้คำแนะนำในการป้องกันการทุจริตตามที่ภาคธุรกิจร้องขอ และมีการกำกับดูแลและระบบควบคุมการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามหลักจริยธรรม ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมภาคธุรกิจของไทยให้มีความระเบียดชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจปลอดทุจริตโดยแบ่งตามประเภทธุรกิจ เพื่อประสิทธิภาพในการนำไปใช้ได้โดยตรงตามลักษณะของธุรกิจ

6. องค์การทางการเมืองการปกครอง หากพิจารณาตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์การแล้ว จะเห็นได้ว่าองค์การทางการเมืองการปกครองเป็นลักษณะองค์การที่เป็นทางการและเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจากการศึกษาของ 3 ประเทศ พบว่า รูปแบบการปลูกฝังมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การใช้กฎระเบียบกฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต เช่น กฎหมายการรับสินบนเพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดการทุจริตในหน้าที่ กฎหมายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นต้น กฎหมายเน้นการสร้างบรรทัดฐานทางด้านจริยธรรม และการตรวจสอบพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจริยธรรมโดยเพิ่มความโปร่งใสในระบบ และอาศัยมาตรการเชิงป้องกันมากกว่ามาตรการเชิงปราบปราม การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยพรรคการเมืองในการจัดหาเงินเพื่อสนับสนุนการเลือกตั้งทั้งของสิงคโปร์และฟินแลนด์ และการเปิดโอกาสให้สาธารณชนเข้าถึงข้อมูล และเอกสารราชการได้อย่างเป็นอิสระ เพื่อเป็นการควบคุมให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

7. องค์การสื่อมวลชน รัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์สามารถเป็นต้นแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตได้ เพราะองค์การสื่อมวลชนมีการกำกับดูแลเข้มงวดในการทำงานของสื่อมากดังที่มีกฎหมายและพระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ตลอดจนข้อกำหนดต่างๆ กฎหมายดังกล่าวถือเป็นการควบคุมการดำเนินกิจการสื่อให้อยู่ในกรอบคุณธรรมและนำเสนอข้อมูลอย่างมีจริยธรรม และสหภาพสื่อมวลชนแห่งชาติ (Singapore National Union of Journalists) มีการกำหนดประมวลจริยธรรมสื่อ (Code of Ethics) เป็นแนวทางปฏิบัติของนักสื่อมวลชนให้มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ในการนำเสนอข้อมูลต่างๆ ไม่รับสินบนในการพิมพ์เผยแพร่หรือปกปิดข้อมูลข่าวสารหรือปล่อยให้ผลประโยชน์ส่วนตนมีอิทธิพลเหนือความยุติธรรมจรรยาบรรณตามวิชาชีพสื่อแต่ละสาขาได้กำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบปัญหา เพราะสื่อสิงคโปร์ถูกควบคุมโดยรัฐบาล จึงทำให้การควบคุมสื่อมีลักษณะเข้มงวด และประเด็นเรื่องประมวลจริยธรรมสื่อมีบทบาทน้อยกว่าการควบคุมด้วยกฎหมายของรัฐ

นอกจากนี้ยังพบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยการให้ความรู้แก่บุคลากร เช่น เขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีการจัดทำเว็บไซต์เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ มีการจัดทำ Self-Learning Portal สำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกหน่วยงานเพื่อสร้างความตระหนักต่อผลเสียของการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

สำหรับฟินแลนด์มีจุดเด่น คือ มุ่งเน้นการกำจัดปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทุจริตกับบุคลากร หรือกล่าวว่าเน้นการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตมากกว่าการลงโทษที่รุนแรง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้สาธารณชนเข้าถึงข้อมูล และเอกสารราชการได้อย่างเป็นอิสระ เพื่อเป็นการควบคุมให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และการใช้คู่มือแนวปฏิบัติแก่บุคลากร และการประเมินหลักคุณธรรมจริยธรรมกับเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อกำกับดูแลและลดความเสี่ยงของการทุจริต และตัวอย่างที่น่าสนใจของสิงคโปร์ คือ ระบบการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการทุจริต เช่น กฎหมายว่าด้วยการบริจาคทางการเมืองเพื่อป้องกันการทุจริตของพรรคการเมืองที่อาจเกิดขึ้น ทำให้นักการเมืองมีคุณธรรมกับคุณภาพสูง และใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับคณะรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่รัฐ และการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ความรู้การฝึกอบรมและแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่รัฐ มุ่งสร้างค่านิยมให้ฝังลึกในระบบราชการและ

ข้าราชการทุกคนว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสูง นอกจากนี้ สาธารณรัฐสิงคโปร์ก็ได้ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมที่เจาะจงกลุ่มเป้าหมายโดยแยกการอบรมข้าราชการใหม่ ออกจากกลุ่มข้าราชการเก่าๆ ที่ยอมรับการทุจริตไปแล้ว เพื่อป้องกันไม่ให้ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิม ๆ มีการใช้ประมวลจริยธรรมหลายฉบับ และมีการจัดทำ Web-Based Training สำหรับบุคลากรใช้สำหรับป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือกระทำการทุจริต

โดยสรุป การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองของประเทศไทยต้องอาศัยการบังคับใช้หลักกฎหมายที่ส่งเสริมความสุจริตเพื่อควบคุมพฤติกรรมข้าราชการและบุคลากรในองค์การ และกฎระเบียบที่มีอยู่และปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย เน้นการป้องกันมากกว่าการปราบปรามและมีการตรวจสอบคานอำนาจระหว่างหน่วยงานต่างๆ ขององค์การส่วนกลางและองค์การท้องถิ่นควบคู่ไปกับการให้ความรู้พัฒนาให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐภูมิใจในตัวเอง และการลดแรงจูงใจของข้าราชการในการรับสินบนหรือประพฤติมิชอบ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการใหม่ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิมๆ ดังเช่นสาธารณรัฐฟินแลนด์และสิงคโปร์ที่กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความตระหนักและการรับรู้อยู่ตลอดเวลา เนื้อหาการอบรมมุ่งเน้นให้เห็นถึงความเสียหายอันเกิดขึ้นจากปัญหาการทุจริต และวิธีการหลีกเลี่ยงไม่ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดรูปแบบต่างๆ โดยใช้กลไกประมวลจริยธรรมของข้าราชการ (Civil Servant's Ethics) เช่นเดียวกับสิงคโปร์และฟินแลนด์ที่จัดทำประมวลจริยธรรมและวินัยหลายฉบับ เพื่อใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมีกลไกที่หลากหลายที่สามารถนำไปใช้ในการป้องกันการทุจริตได้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานภาครัฐ ประมวลจริยธรรมสำหรับรัฐมนตรี เป็นต้น

3. ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย

การทบทวนเอกสารที่มีความเกี่ยวข้อง แม้จะไม่พบงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตโดยตรง อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์ รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต จากประเด็นสำคัญคือคุณธรรม และความโปร่งใส โดยมีขอบเขตของการศึกษาในระดับองค์การ ดังนั้นการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในงานวิจัยนี้ จึงเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต และเจตคติที่ดีต่อการประพฤติสุจริต/เจตคติที่ไม่ดีต่อการประพฤติทุจริต ผ่าน 7 องค์การ ภายใต้กรอบแนวคิดของการวิจัย และอาศัยทฤษฎีพัฒนามนุษย์ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีสังคมกระจกเงา (Social Mirror Theory) และ ทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้บนพื้นฐานการทำงานของสมอง (Brain Based Learning Theory: BBL) เพื่อกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) โดยการรับรู้เพื่อสร้างค่านิยม ทัศนคติของบุคคล เกิดจากการเรียนรู้สิ่งที่ถูกต้องผ่านสื่อกลางของสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา ชุมชน กลุ่มเพื่อน และสื่อมวลชน ให้มีกระบวนทัศน์เดียวกัน โดยทฤษฎีดังกล่าวเน้นการปลูกฝังด้วยสภาพแวดล้อมมีผลต่อการปลูกฝัง เช่น การสื่อสาร การให้ข้อมูล การถ่ายทอดจากสังคมที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ อีกทั้งเป็นการวางรากฐานชีวิต และเป็นการปลูกฝังไปยังบุคคลได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ วิธีปฏิบัติถ่ายทอดผ่านวัฒนธรรมในองค์การ นำไปสู่ระบบความคิดของคน เพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีได้

วัฒนธรรมองค์การในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมสโมสร (Zeus) วัฒนธรรมเน้นบทบาท (Apollo) วัฒนธรรมเน้นงาน (Athena) วัฒนธรรมเน้นตัวตน (Dionysus) ตามแนวคิดของ Handy (1991) เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้รูปแบบของการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การได้ดียิ่งขึ้น และจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 นั้น ทำให้คณะผู้วิจัย พบว่า การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับองค์การได้นั้น

จะต้องเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน นอกจากนั้นประเด็นที่ต้องคำนึงถึง คือ หน้าที่หลักของวัฒนธรรมองค์การ มีอยู่ 5 ประการ คือ (Robbins et.al, 2020: 544) 1) กำหนดบทบาทของสมาชิกในองค์การให้อยู่ภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ 2) ลำเลียง และสื่อสารเอกลักษณ์ขององค์การไปสู่สมาชิกทุกคน 3) เอื้ออำนวยให้เกิดพันธสัญญาผูกพันสมาชิกขยายออกจากผลประโยชน์ส่วนตนสู่ส่วนรวม 4) เสริมสร้างความมั่นคงขยายออกไปสู่ระบบสังคมภายนอกองค์การ และ 5) เป็นกลไกที่ทำให้เกิดการตระหนักรู้และควบคุมให้สมาชิกขององค์การพัฒนาเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ จึงทำให้คณะผู้วิจัยได้เสนอระเบียบแบบแผนสำหรับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตที่ได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารในบทที่ 2 โดยทำสัญลักษณ์และความหมายแสดงแหล่งที่มาของเอกสารซึ่งได้นำเสนอไปแล้วในบทที่ 2 เป็นข้อมูลจากการค้นคว้างานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการปลูกฝังความสุจริต โดยใช้สัญลักษณ์เป็นภาษาอังกฤษ 2 ตัวอักษร ตามลักษณะขององค์การดังนี้

1. ครอบครัว (Literatures-Family หรือ LF)
2. องค์การทางการศึกษา (Literatures-School หรือ LS)
3. องค์การทางศาสนา (Literatures-Religion หรือ LR)
4. องค์การชุมชน (Literatures-Community หรือ LC)
5. องค์การธุรกิจ (Literatures-Business หรือ LB)
6. องค์การทางการเมืองการปกครอง (Literatures-Politic หรือ LP)
7. องค์การสื่อมวลชน (Literatures-Mass Media หรือ LM)

จากนั้นการจัดแยกเนื้อหาเพื่อนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาสาระที่ได้จากแหล่งเอกสารเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบความเหมาะสมและตรวจสอบความสอดคล้องเพื่อลงสรุปให้ได้รูปแบบกลไกและแนวทางในการปลูกฝังความสุจริตที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ร่วมกับผลการประชุมกลุ่ม และผลการสัมภาษณ์ ประกอบประเด็นดังนี้

1. รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต
2. กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต
3. แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการจัดประชุมระดมความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ตัวแทนขององค์การต่างๆ จัดเรียงข้อมูลเนื้อหาในประเด็น 1) รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต 2) กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต และ 3) แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต จากนั้นนำมาสรุปและวิเคราะห์ตามกรอบการดำเนินงานและนำเสนอในรูปแบบของตารางสรุป

ท้ายสุด นำข้อมูลทั้งจากการศึกษาเอกสาร การจัดประชุมระดมความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ตัวแทนขององค์การต่างๆ มาสังเคราะห์หาประเด็นที่มีความคล้ายคลึงกันและประเด็นที่สามารถนำใช้ในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่างๆ โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ และนำเสนอแบ่งออกเป็น 1) คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ 2) รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต 3) กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต และ 4) แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

1. การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว

1) ผลการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในครอบครัว

ตารางที่ 4.2 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในครอบครัว

รหัส	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LF1	สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน ทวิสุวรรณ. (2552). การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษากลุ่มเด็ก เยาวชน และข้าราชการภาครัฐ. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2562, https://bit.ly/2ZoFZGE.
LF2	สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
LF3	Erikson, E. H. (1982). The life cycle completed: A review. New York: W. W. Norton.
LF4	Swanger-Gagné, M.S. (2009). The influence of the family context and home intervention implementation integrity on child behavior during conjoint. DISSERTATION Psychological Studies in Education (School Psychology). Faculty of the Graduate College at the University of Nebraska.
LF5	Thomas R. Kratochwill, Lynn McDonald, Joel R. Levin, Phyllis A. Scalia, Gail Coover, (2009). Families and schools together: An experimental study of multi-family support groups for children at risk. Journal of School Psychology., 47(4), 245-265.
LF6	Mingming, Jiang (2015). Research on Integrity Thought in Traditional Chinese Culture and Contemporary Value. Proceedings of the 2015 International Conference on Social Science and Technology Education.
LF7	Jiang, Y. (2018). The Role of Traditional Family Motto in the Moral Cultivation of Contemporary Youth. In McAnally, E. et al. (Eds). Proceedings of the 3rd International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Humanities (pp 1573-1576). Moscow: People's Friendship University.
LF8	Sheau Chong, et al. (2011). Self-integrity and family support as assets for resilient urban at risk youth. World Applied Sciences Journal., 12: 20-24.
LF9	เทพพร มังธานี. (2557). บทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังจริยะธรรมแก่เยาวชนในภาคอีสาน. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์., 31(1), 45-64.

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัส	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LF10	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560). ครอบครัวคุณธรรม. กรุงเทพ: มูลนิธิยุวสถิรคุณ.
LF11	Kratochwill, T.R., McDonald, L., Joel R. Levin, Phyllis A. Scalia, Coover, A. (2009). Families and schools together: An experimental study of multi-family support groups for children at risk. Journal of School Psychology. 47, 245–265.

จากตารางที่ 4.2 แสดงรายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและได้นำเสนอข้อมูลไว้ในบทที่ 2 จึงนำประเด็นผลการศึกษาต่าง ๆ มาจัดทำเป็นข้อสรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว เรียงตามลำดับจำนวนผลงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย

ตารางที่ 4.3 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	รหัส
1. การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	LF1, LF2, LF3, LF4, LF5, LF6, LF7, LF8, LF10, LF11
2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว	LF3, LF4, LF5, LF6, LF7, LF8, LF9, LF11
3. การใช้เหตุผล	LF, LF2, LF3, LF4, LF5, LF6, LF7, LF8
4. การเลี้ยงดู	LF3, LF4, LF5, LF6, LF7, LF8
5. การสอนด้วยวาจา	LF1, LF2, LF10
6. การใช้สภาพแวดล้อมให้คนเรียนรู้ด้วยตนเอง	LE2,LF3, LF11
7. การใช้วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น	LF2, LF10
8. การให้ความรัก	LF2
9. การให้ปฏิบัติให้เห็นสถานการณ์จริง	LF2
10. การทำซ้ำและสม่ำเสมอ	LF11
11. การลงโทษ	LF2
12. ความมีประชาธิปไตย	LF2
13. การควบคุมในครอบครัว	LF2
กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. พ่อแม่	LF1, LF2, LF3, LF4, LF5, LF6, LF7, LF8, LF10
2. ข้อตกลงในครอบครัว	LF2, LF10

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	รหัส
1. การสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในครอบครัว	LF2, LF3, LF4, LF5, LF6, LF7, LF8, LF10
2. การใช้กิจกรรมภายในครอบครัว	LF2, LF10
3. การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา	LF2, LF10
4. การใช้กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัล คำชมเชย	LF2, LF11

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัวเรียงลำดับจากความสอดคล้องมากไปหาน้อย ได้แก่ ครอบครัวมีรูปแบบการปลูกฝังจากประพฤติตนเป็นแบบอย่าง การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในครอบครัว การใช้เหตุผล การเลี้ยงดู การสอนด้วยวาจา การใช้สภาพแวดล้อมให้คนเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ตามลำดับ สำหรับกลไกที่ใช้ ได้แก่ พ่อแม่ ข้อตกลง/ปฏิบัติร่วมกันในครอบครัว และกิจกรรมในครอบครัว อีกทั้งครอบครัวสามารถใช้แนวทางในการปลูกฝัง คือ การสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในครอบครัว การใช้กิจกรรมในครอบครัว การเข้าร่วมกิจกรรม/พิธีกรรมทางศาสนา และการใช้กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัล คำชมเชย

2) ผลจากการจัดประชุมกลุ่มในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในครอบครัว

ผลการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานและองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต ในกลุ่มครอบครัวมีประเด็นที่ได้จากการประชุมดังนี้

2.1 การสร้างเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว ประเด็นที่ผู้วิจัยได้จากการระดมความคิดเห็นของกลุ่มครอบครัวเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมสุจริต ผู้เข้าร่วมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การสร้างวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัวต้องเริ่มจากหัวหน้าครอบครัวต้องเป็นแบบอย่างในการประพฤติสุจริต เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวยอมรับยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ

2.2 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว <u>1) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</u> ผู้นำครอบครัว พ่อแม่ต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง การใช้การสอน การพูดคุยสอดแทรกข้อคิดเกี่ยวกับความสุจริตในชีวิตประจำวันกับสมาชิกในครอบครัว ตามที่นางรุจิรัตน์ หาญรวีกุลนันท์ ประธานชุมชนราชทรัพย์ อธิบายว่า *“บ้าน วัด โรงเรียนเป็นวิถีแบบไทยๆ หากจะปลูกฝังความสุจริตต้องเริ่มตั้งแต่เด็ก เยาวชน ไปถึงผู้ใหญ่คือคนในชุมชน พ่อแม่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตต่อครอบครัว ต่อการทำงาน ซึ่งเด็กจะซึมซับพฤติกรรมความดีของพ่อแม่ได้โดยปริยาย และฝังลึกอยู่ในจิตใจเด็ก”* <u>2) การอบรมสั่งสอนให้ข้อคิดให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัว</u> ตามที่นางสาวฐาณิชชา ลิ้มพานิช มูลนิธิเครือข่ายครอบครัว กล่าวว่า*“พ่อแม่ต้องคอยชี้ให้ลูกๆ เห็นว่า อะไรถูก อะไรผิด และอะไรที่มีคุณค่า อะไรเป็นเรื่องที่ไม่ควรทำ”* และ <u>3) การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว</u> นายธีรพงษ์ เลิศโชคทรัพย์ เสริมว่า *“การดูแลเอาใจใส่ในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารที่ดีให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดความรักและความอบอุ่นในครอบครัวเพื่อเป็นเกราะป้องกันการทุจริตหรือเรียกว่ามีภูมิคุ้มกันภายในจากครอบครัวที่ดี”* และนางขวัญใจ กลิ่นขจาย เล่าเสริมว่า *“การฝึกฝนลูกให้รู้จักคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์กับค่านิยมต่าง ๆ ที่ไม่ถูกต้องในสังคม อาจใช้ข่าวสาร หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นตัวอย่างที่ดีในการปลูกฝัง เช่น ความซื่อสัตย์ เช่น เคารพกฎของครอบครัว ไม่สร้างหนี้ พูดความจริงเสมอ ไม่เล่นการพนัน ลูกกลับบ้านตรงเวลาไม่ขาดเรียน เป็นต้น”*

2.3 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว จากการประชุมกลุ่มทั้งหมดมีความเห็นว่า **กลไกบุคคล** คือ 1) ผู้นำครอบครัว พ่อแม่ ผู้ปกครอง พ่อแม่เป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้ความเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวปลูกฝังความสุจริตด้วยการพูดคุย และ **กลไกการควบคุม** คือ 2) ข้อตกลงในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีข้อตกลงร่วมกัน สอดคล้องกับ นางสมพรทิพย์ ศุวโรดม *ที่เล่าว่า "จากการทำงานร่วมกับหลายพื้นที่ ในระดับครอบครัว พ่อแม่หรือผู้ใหญ่ในครอบครัว ถือเป็นต้นแบบของเด็ก และคนในครอบครัว หากสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรม ใช้การทำข้อตกลงในครอบครัว สมาชิกทุกคนปฏิบัติตาม ทำความดี ทุกคนในครอบครัวย่อมจะไม่กระทำการในสิ่งไม่ดี หากพ่อแม่มีความซื่อสัตย์ เด็กย่อมมีความซื่อสัตย์ด้วย"* และนางรุจิรัตน์ หาญรวีกุลนันท์ กล่าวเสริมว่า *"หากพ่อแม่เป็นคนดี มีศีลธรรม ลูกจะซึมซับความดีที่เห็นในแต่ละวัน และไม่กล้าทำสิ่งไม่ดี"* ส่วนนางภูริชา อินทวงศ์ อธิบายว่า *"การเอาใจใส่ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในแก่ทุกคน เพราะหากครอบครัวมีพื้นฐานจากความรักความอบอุ่น ครอบครัวนั้นจะยึดมั่นมีความดี ความถูกต้องและความสุจริต ในครอบครัวอาจทำข้อตกลงร่วมกันหรือสิ่งที่ทุกคนเห็นว่าดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกัน พ่อแม่ทำให้เป็นตัวอย่าง ลูกจะค่อยซึมซับอัตโนมัติ"*

2.4 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว ผู้เข้าร่วมเห็นว่าแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตภายในครอบครัวได้ คือ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** ได้แก่ 1) การใช้กิจกรรมภายในครอบครัว เช่น การพูดคุยสอดแทรกเรื่องความสุจริตขณะรับประทานอาหาร การเดินทางการดำรงชีวิตของครอบครัว เป็นต้น ตามที่นางภูริชา อินทวงศ์ อธิบายว่า *"ครอบครัวต้องหากิจกรรมทำร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ถึงแม้ในสังคมปัจจุบันพ่อแม่ต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัว แต่ควรจัดระยะเวลาสั้น ๆ ระหว่างทานข้าว หรือส่งลูกไปโรงเรียนใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ปลูกฝังจิตสำนึก ความดีที่ควรทำ หรือการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้เด็กๆ เพื่อฝึกความรับผิดชอบ ความมีวินัยในบ้าน เป็นต้น"* และนางรุจิรัตน์ หาญรวีกุลนันท์ ยกตัวอย่างว่า *"กิจกรรมเล่นดีมีกติกา ผู้ปกครองจึงควรกำหนดตารางเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตั้งแต่ต้น โดยผ่านการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ปกครองและเด็ก พร้อมการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมด้วย พ่อแม่ต้องเป็นต้นแบบที่ดี กำหนดตารางการใช้เวลาเป็นประจำพร้อมสอดแทรกความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และควรมีการชมเชยเมื่อเด็กปฏิบัติได้ตามที่กำหนด"* และนายธีรพงษ์ เลิศโชคทรัพย์ อธิบายว่าการปลูกฝังในครอบครัวอาจใช้ข้อตกลงภายในครอบครัวเพื่อเป็นแนวทางในสมาชิกทุกคนในครอบครัวปฏิบัติตาม *"นอกจากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในฐานะของสมาชิกที่ดีของครอบครัวแล้ว ทุกคนควรปฏิบัติตามข้อตกลงของครอบครัว และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้อยู่ร่วมกันในครอบครัวอย่างมีความสุข"* 2) การใช้กิจกรรมร่วมกันระหว่างครอบครัวและชุมชน เช่น การทำบุญในวันสำคัญทางศาสนาการประชุมของชุมชน การทำกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยหล่อหลอมและขัดเกลาจิตใจสมาชิกในครอบครัวให้ยึดมั่นทำความดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว *"เราอาจใช้กิจกรรมที่จัดขึ้นในชุมชนเช่น กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมของโรงเรียน เชื่อมโยงเข้ากับเรื่องความสุจริตได้ ผู้ใหญ่ให้เด็ก ลูกหลานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ก็ช่วยปลูกฝังได้ในทางอ้อม เด็กจะซึมซับได้โดยอัตโนมัติ"* นอกจากนี้ 3) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การชมเชยเมื่อคนในครอบครัวมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุจริต ตามที่นางรุจิรัตน์ หาญรวีกุลนันท์ เล่าว่า*"สร้างกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความสุจริตภายในบ้าน เช่น แสตมป์ความดี คือ เมื่อลูกรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ทำความสะอาด เก็บห้องนอน เก็บของเล่น ฯลฯ ก็จะได้รับแสตมป์ความดี 1 หรือ 2 ดวง (พ่อแม่จะเป็นคนให้) และทุกๆ สิ้นเดือนก็นับจำนวนแสตมป์ว่าได้กี่ดวง แล้วนำไปแลกของรางวัลตามที่พ่อแม่ได้กำหนดเอาไว้ เช่น 20 ดวงจะได้กินไอศกรีม 30 ดวงจะได้ไปเที่ยว เป็นต้น แต่ต้องระวังที่จะไม่ให้กลายเป็น*

การทำความดีเพื่อหวังรางวัลเท่านั้น การทำเช่นนี้มีจุดประสงค์เพื่อกระตุ้นและทำให้การทำความดีเป็นเรื่องน่าสนุก" และนายธีรพงษ์ เล่าว่า *"เรื่องความสุจริตในชุมชน เช่น กิจกรรมเยาวชนต้นกล้าความดี และชุมชนยังสามารถจัดกิจกรรมการให้รางวัล หรือการยกย่องเชิดชูบุคคลตัวอย่างของชุมชน และเป็นสร้างการเป็นแบบอย่างของคนในครอบครัวได้"*

จากข้อมูลการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตภายในครอบครัวที่ได้กล่าวมา จึงได้สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัวที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่มดังปรากฏในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัวที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 2. การอบรมสั่งสอนให้ข้อคิดให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัวของชุมชน 3. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว	**กลไกบุคคล** 1. พ่อแม่ ผู้นำครอบครัว **กลไกการควบคุม** 2. ข้อตกลงในครอบครัว	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การใช้กิจกรรมภายในครอบครัว 2. การใช้กิจกรรมร่วมกันระหว่างครอบครัว และชุมชน 3. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ

3) ผลจากการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในครอบครัว

ผลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนครอบครัว และชุมชนท้องถิ่นที่อยู่ในชุมชนอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ หมู่บ้านเจริญสุข มีประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัว คือ สร้างค่านิยมการเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม โดย 1) การประพฤติตนให้แบบอย่างที่ดี พ่อแม่ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง แก่สมาชิกในครอบครัวให้เห็นแบบอย่างเรื่องความสุจริต โดยคนในครอบครัวต้องเป็นแบบอย่างชีวิตในการทำดีและยืนหยัดในคุณธรรม ผู้ใหญ่บ้านเจริญสุข เล่าว่า *"ทุกวันนี้สำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมกำลังเสื่อมลง ครอบครัวมีความสำคัญ พ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักศีลธรรม แค่ศีล 5 ข้อให้ครบถ้วนในชีวิตประจำวัน ในบ้าน ในที่ทำงาน และในทุก ๆ ที่ เพราะลูก ๆ จะเรียนรู้ผ่านแบบอย่างของพ่อแม่"* ซึ่งตามทฤษฎีเซลล์กระจกเงา อธิบายว่า เด็กเรียนรู้จากต้นแบบ โดยเฉพาะคนในครอบครัว หากครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักความอบอุ่น มีความผูกพันทางจิตใจ 2) การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัว ตามที่ผู้ใหญ่อธิบาย *"คนครอบครัวมีโอกาสของการอยู่ร่วมกัน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เป็นประจำวัน การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจึงทำได้โดยกำหนดกิจวัตรประจำวันในบ้าน ให้เด็กมีส่วนร่วมให้เด็กได้ลงมือทำด้วยตนเองในวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำอย่างสม่ำเสมอ ฝึกฝนให้เกิดความเคยชินจนติดเป็นนิสัย"* และ *"เรามีการทำพิธีสัตย์สาบานของคนในหมู่บ้านทั้งเด็กและผู้ใหญ่จากความเชื่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เคารพนับถือ และศาลบรรพบุรุษว่าเป็นคนดี คือ รักษาศีล 5 ให้ครอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งผลที่เกิดขึ้นคือในหมู่บ้านกว่า 4-5 ปีที่ใช้กลไกดังกล่าว ไม่มีข้อร้องเรียน ไม่มียาเสพติด และการลัก*

ขโมยเลย ครอบครัวแต่ละครอบครัวดำรงชีพด้วยความสุจริต ลูกหลานในหมู่บ้านเห็นเป็นแบบอย่างที่ดี เลยไม่มีเรื่องทะเลาะวิวาท หรือปัญหาทางสังคม"

3.2 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบ **กลไกควบคุม** คือ 1) แผนชีวิตครอบครัว หรือข้อตกลงภายในครอบครัว การจัดทำแผนชีวิตครอบครัวมีองค์ประกอบ 9 ข้อ ได้แก่ การเป็นคนดี การมีปัญญา การมีรายได้ที่สมดุล การมีสุขภาพดี การมีสิ่งแวดล้อมดี การมีสังคมดี การหลุดพ้นจากอาชญากรรม การจัดตั้งกองทุนพึ่งพาในกับครอบครัวตนเองได้ และการมีคณะกรรมการหมู่บ้านที่เข้มแข็งคอยช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งในแต่ละประเด็นครอบครัวแต่ละครอบครัวในหมู่บ้านเจริญสุขจะมีการวางแผนชีวิตในครอบคลุมในประเด็นดังกล่าว โดยมีผู้ใหญ่และคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นที่ปรึกษา และสอดคล้องกับกลไกธรรมนูญหมู่บ้านเป็นการจัดทำแผนชีวิตครัวเรือน เพื่อให้ประชาชนเป็นคนดี พึ่งพาตนเองได้จากระดับครัวเรือน ตัวแทนจากครอบครัวหนึ่งเล่าว่า *"การทำแผนชีวิตครอบครัว เช่น การทำบัญชีรายรับรายจ่าย ทำให้เหลือเงินเก็บ มีรายได้สมดุล ไม่ต้องทุจริตของราชการเป็นของเรา"* จากคำสัมภาษณ์สะท้อนได้ว่าการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้สัมฤทธิ์ผลได้นั้น นอกจากการสร้างค่านิยมและแรงจูงใจที่ถูกต้องในการทำความดีแล้ว กลไกที่สนับสนุนคือ การใช้แผนชีวิตครอบครัว ซึ่งมีการแจกแจงประเด็นทั้ง 9 ข้อ ซึ่งจากมุมมองผู้ที่ได้ใช้แผนดังกล่าวมีความเห็นว่า แผนฯเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยในการปลูกฝังความสุจริตในครอบครัวได้ และพ่อแม่ต้องสนับสนุนให้ลูกๆ มีโอกาสได้ทำสิ่งที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม ผลของการได้ทำสิ่งที่ดีและมีคุณค่านี้จะกลายเป็นความภาคภูมิใจของลูกและกระตุ้นให้เขาอยากทำสิ่งที่ดี ๆ มากยิ่งขึ้นไปอีก

3.3 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** ได้แก่ 1) การใช้กิจกรรมภายในครอบครัว ครอบครัวใช้กิจกรรมสร้างความรักความอบอุ่นของครอบครัว กิจกรรมที่ทำร่วมกันในเวลาที่ทุกคนอยู่กัน พร้อมหน้า เพื่อเติมความรัก สร้างความผูกพันในครอบครัว เป็นกิจกรรมที่ทำได้ง่ายๆ ที่บ้าน และ 2) การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา พ่อแม่ควรสนับสนุนให้ลูกได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือชมรมต่างๆ ในการช่วยเหลือสังคม ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ตัวแทนครอบครัว ว่า *"กิจกรรมในบ้านไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมที่ยิ่งใหญ่หรือใช้เวลาเยอะ แต่เป็นกิจกรรมที่อยู่ในชีวิตประจำวัน เช่น เมื่อลูกทำความดี ช่วยเหลืองานบ้าน ช่วยดูแลน้อง จะได้รับคำชื่นชม เป็นแรงจูงใจในการทำความดี รู้จักหน้าที่รับผิดชอบ เป็นต้น"* และ *"ครอบครัวในภาคอีสานให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนามาก ซึ่งเป็นการปลูกฝังความสุจริตทางหนึ่ง เพราะเป็นการหล่อหลอมให้คนซึมซับการทำความดีอยู่ในศีลธรรมได้ และมีเรื่องของการตั้งสัตย์สาบานตนเป็นคนดี ซึ่งทุกคนยึดถือตามคำสาบาน ไม่กล้ากระการที่ผิดศีลธรรม"*

ตารางที่ 4.5 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัวที่ได้จากการสัมภาษณ์

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว	**กลไกควบคุม** 1. ข้อตกลงร่วมกันในครอบครัวหรือแผนชีวิตครอบครัว เช่น การให้รางวัลเมื่อกระทำความดี	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การใช้กิจกรรมภายในครอบครัว 2. การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา

4) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่มและการสัมภาษณ์ จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว ดังปรากฏในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
1. การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว 3. การใช้เหตุผล 4. การเลี้ยงดู 5. การสอนด้วยวาจา 6. การสร้างสภาพแวดล้อมให้คนเรียนรู้ด้วยตนเอง 7. การใช้วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น	1. การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 2. การอบรมสั่งสอนให้ข้อคิดให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัวของชุมชน 3. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว	1. การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว
กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
กลไกบุคคล 1. พ่อแม่ **กลไกการควบคุม** 2. ข้อตกลงในครอบครัว เช่น การให้รางวัลเมื่อกระทำความดีและการลงโทษเมื่อกระทำผิด	**กลไกบุคคล** 1. พ่อแม่ ผู้นำครอบครัว **กลไกการควบคุม** 2. ข้อตกลงในครอบครัว	**กลไกการควบคุม** 1. แผนชีวิตครอบครัวหรือข้อตกลงร่วมกัน เช่น การทำบัญชีรายรับรายจ่าย การลงโทษเมื่อกระทำผิด การให้รางวัลเมื่อกระทำความดี
แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
แนวทางการส่งเสริมความสุจริต 1. การสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในครอบครัว 2. การใช้กิจกรรมภายในครอบครัว 3. การเข้าร่วมกิจกรรม/พิธีกรรมทางศาสนา 4. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การให้รางวัล คำชมเชย	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การใช้กิจกรรมภายในครอบครัว 2. การใช้กิจกรรมร่วมกันระหว่างครอบครัว และชุมชน 3. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การใช้กิจกรรมภายในครอบครัว 2. การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการศึกษาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว ผลการศึกษาจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์ พบประเด็นที่มีความสอดคล้องกันและสามารถสรุปได้ ดังนี้

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว ได้แก่ 1) การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี 2) การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และ 3) การอบรมสั่งสอนด้วยวาจาให้ข้อคิดให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัว ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ (2552) ที่เสนอต่อกระทรวงวัฒนธรรมที่พบว่าครอบครัวปลูกฝังคุณธรรมด้วยการผู้ปกครองต้องให้ความรัก ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และผลการศึกษาของ สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) ที่มีข้อค้นพบว่าครอบครัว ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันผ่านการทำกิจกรรมให้เกิดความผูกพันรักใคร่กลมเกลียว และยังสอดคล้องกับการศึกษาของต่างประเทศ ได้แก่ Erikson (1982), Swanger-Gagné (2009), Thomas et al (2009), Mingming (2015), Bustari (2017), Murni and Tanod (2018), Jiang (2018) ในเรื่องการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและการอบรมสั่งสอน เพราะครอบครัวที่มีการปลูกฝังคุณธรรมในเกิดขึ้นได้ภายในครอบครัวจะส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในครอบครัวให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี และยังช่วยสร้างพฤติกรรมที่ดียั่งยืน

สำหรับกลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว เป็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เคยศึกษาไม่ได้มีการศึกษาเฉพาะเรื่องกลไกและแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว ได้แก่ **กลไกบุคคล** คือ 1) พ่อแม่หรือผู้นำครอบครัว และ **กลไกการควบคุม** คือ 2) ข้อตกลงร่วมกันในครอบครัวหรือแผนชีวิต เช่น การให้รางวัลเมื่อกระทำความดี และการลงโทษเมื่อกระทำผิด

กลไกแรก คือ กลไกบุคคล พ่อแม่ ผู้นำครอบครัว หรือผู้ปกครอง สอดคล้องกับผลการศึกษาหลายเรื่องที่ให้ความสำคัญกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นกลไกหลักในการปลูกฝังคุณธรรม (สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) และเทพพร มังธานี (2557), Erikson (1982), Swanger-Gagné (2009), Thomas et al (2009), Mingming (2015), Bustari (2017), Murni and Tanod (2018), Jiang (2018) 2) เพราะหากพ่อแม่เป็นคนดี มีศีลธรรม ลูกจะซึมซับความดีที่เห็นในแต่ละวัน และไม่กล้าทำสิ่งไม่ดี

สำหรับในเรื่องการกำหนดข้อตกลงเพื่อปฏิบัติร่วมกันในครอบครัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) และเทพพร มังธานี (2557) เพราะการทำข้อตกลงเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้คนเรียนรู้ด้วยตนเอง และควบคุมด้วยสภาพแวดล้อม กลไกนี้เป็นกลวิธีที่ใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยวิธีอบรมสั่งสอน เพราะทำให้เยาวชนมีแนวโน้มปฏิเสธมากกว่าจะเกิดสำนึกทางจริยธรรม

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว พบว่า **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** ได้แก่ 1) การเข้าร่วมกิจกรรมภายในครอบครัว 2) การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา และ 3) การใช้กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) ที่พบว่า แนวทางที่ครอบครัวใช้ในการปลูกฝังคุณธรรม คือ การใช้กิจกรรมโดยให้สมาชิกในครอบครัวได้ลงมือปฏิบัติ เช่น การฝึกกิริยามารยาทร่วมกัน และการให้กำลังใจในการทำความดี การให้คำชมเชยเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับแนวทางของโรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ และการศึกษาของเทพพร มังธานี (2557) ที่พบแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของครอบครัว คือการใช้กิจกรรมทั้งในครอบครัวและชุมชน เช่น การส่งเสริมให้เยาวชนการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น เป็นต้น อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษา

ส่วนใหญ่ที่มีแนวทางการปลูกฝังคือ การอบรม การสนทนาระหว่างสมาชิกในครอบครัว อาจเป็นเพราะการใช้กิจกรรมเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆช่วยปลูกฝังได้ในทางอ้อมและสามารถสอดแทรกความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้ทางอ้อม ซึ่งช่วยในเกิดความรักและความอบอุ่นในครอบครัว เกิดการซึมซับ และเป็นเกราะป้องกันการทุจริตหรือเรียกว่ามีภูมิคุ้มกันภายในจากครอบครัวที่ดี มากกว่าการอบรมสั่งสอนโดยตรง

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผล คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัวตามวัฒนธรรมองค์การที่มี 4 รูปแบบ และมีความใกล้เคียงกับครอบครัวมีผลเป็นดังนี้

ครอบครัวในฐานะที่เป็นหน่วยทางสังคมที่มีความใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุดสามารถปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตและมีเจตคติที่แสดงถึงความสุจริต และความโปร่งใสในการดำรงตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารจึงทำให้สามารถสังเคราะห์รูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบว่า **ครอบครัวสามารถจัดอยู่ในรูปแบบวัฒนธรรมแบบสโมสร (Zeus)** เพราะครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมที่มีขนาดเล็ก เกื้อหนุนกันอย่างญาติมิตร และสามารถคิดเห็นแทนกันและไว้วางใจกันได้ อาศัยการอยู่ร่วมกันและเน้นความสัมพันธ์ สำหรับองค์การที่มีวัฒนธรรมสโมสร คณะผู้วิจัยจึงสังเคราะห์รูปแบบ และกลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตสำหรับครอบครัว ดังนี้

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมสโมสร

วัฒนธรรมสโมสรมีลักษณะที่พบได้ในองค์การขนาดเล็ก ใช้กฎและข้อปฏิบัติเพียงเล็กน้อย มีความเป็นระบบราชการน้อย ยึดติดกับตัวบุคคล ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีบารมีเน้นบุคลิกลักษณะตามการปกครองแบบพ่อกับลูก มีการตัดสินใจที่รวดเร็วตามสัญชาตญาณ เกื้อหนุนกันอย่างญาติมิตร และสามารถคิดเห็นแทนกันและไว้วางใจกัน อาศัยการอยู่ร่วมกันเป็นเครือข่ายและความสัมพันธ์แต่เก่าก่อน และใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสัมพันธภาพ

2. รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

ครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมขนาดเล็กที่สุด ทำให้รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัวควรมีลักษณะปลูกฝังให้ความสำคัญกับตัวบุคคล การมีบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี การอบรมสั่งสอนกันภายในครอบครัว การใช้ความสัมพันธ์ของสายใยครอบครัว การพูดคุยกันด้วยความรัก ความห่วงใยเพื่อปลูกฝังความสุจริต โดยมีรูปแบบ กระบวนการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต ดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี พ่อแม่หรือสมาชิกในครอบครัวเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมที่ชัดเจนทั้งความคิด คำพูด และการกระทำในเรื่องความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน้าที่ที่รับผิดชอบให้แก่คนในครอบครัว เพราะบุคคลจะได้รับประสบการณ์จากต้นแบบ ดังทฤษฎีเซลล์กระจกเงา โดยเฉพาะเด็กจะเลียนแบบสิ่งที่รับรู้จากการเห็นได้ยินสัมผัส และรวมไปถึงการมีบุคคลต้นแบบที่มีคุณธรรม ประพฤติสุจริตจะส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมสุจริตของสมาชิกในครอบครัว

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ความรักจากบิดามารดาเป็นจุดเริ่มต้นของพัฒนาการคุณธรรม จากความรักความอบอุ่นในครอบครัวได้แสดงออกระหว่างกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจตอบสนองเช่นเดียวกัน และจะเกิดความเชื่อและเอาอย่างทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งคนที่ตัวเองรักและไว้ใจทำให้ดูหรือแสดงให้เห็น หากคนในครอบครัวได้รับความรักและการเลี้ยงดูที่ดีจะมีลักษณะมีความรับผิดชอบ และการประพฤติดีที่ความสุจริตและโปร่งใสจะเป็นรากฐานให้เกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่นในสังคม

2.3 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการอบรมสั่งสอนด้วยวาจาให้ข้อคิดให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัว ครอบครัวมีหน้าที่หลักในการอบรมสั่งสอนสมาชิกในครอบครัวในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมสั่งสอนด้วยวาจา การพูดคุยระหว่างสมาชิกในครอบครัว การใช้อธิบายด้วยเหตุผล การสร้างทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสุจริต ความโปร่งใส เช่น การทำบัญชีครัวเรือน การฝึกการออม รู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล เป็นต้น การมีหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิตทั้งความสุจริตและความโปร่งใส และเข้าใจผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทุจริตจะทำให้สมาชิกในครอบครัวมีเหตุและผล มีความรับผิดชอบ มีความรู้สึกละอายต่อการทำผิด และพัฒนาเป็นคนรู้จักคิดในการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ

3. กลไกในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

เนื่องจากครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมขนาดเล็ก ทำให้องค์ประกอบรูปแบบ กลไกในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตต้องเน้นไปที่การให้ความสำคัญในตัวบุคคล โดยใช้**กลไกบุคคล** คือ สมาชิกในครอบครัวการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำครอบครัว และต้องอบรม พูดคุย สอดแทรกเรื่องความสุจริตกับการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวประเด็นความสุจริต เช่น หัวหน้าครอบครัว คอยชี้แนะให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก การใช้ความผูกพันกันในระดับสูง การมีส่วนร่วมของสมาชิกในครอบครัว จึงทำให้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวสมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมองค์การรูปแบบอื่นๆ การสร้างการรับรู้และการยอมรับในเรื่องความสุจริตความโปร่งใสในครอบครัว โดยให้สมาชิกในครอบครัวร่วมกันคิด กระตุ้นให้เกิดความสนใจเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต เช่น วิเคราะห์ข่าวเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับความสุจริตและความโปร่งใส อีกทั้ง**กลไกการควบคุม** กล่าวคือ สมาชิกในครอบครัวทำข้อตกลงหน้าที่การทำงานบ้านให้แก่คนในครอบครัวรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ขณะเดียวกันคนในครอบครัวต้องร่วมกันแสดงพลังแห่งการสนองตอบ บนพื้นฐานของจิตสำนึกขึ้นมา และสมาชิกในครอบครัวมีข้อตกลงร่วมกันเรื่องความสุจริต เช่น การให้รางวัลเมื่อกระทำความดี และการลงโทษเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

4. แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.1 การใช้กิจกรรมภายในครอบครัวเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงาน และครอบครัวที่ดีขึ้น ผ่านการให้การฝึกอบรมทักษะ เช่น การบริหารเวลาการทำงานและเวลาของครอบครัวการจัดการความเครียด ส่งเสริมการกำหนดกฎ หรือข้อตกลงในครอบครัว เช่น การสนทนาแลกเปลี่ยนความเห็นกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว การพูดคุยขณะรับประทานอาหารหรือการเดินทาง เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างกระบวนการปรับตัวในครอบครัวให้รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน ทำให้คนในครอบครัวสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันบนหลักเหตุผลและสามารถนำไปปรับให้เข้ากับสังคมภายนอกได้

4.2 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญตักบาตรร่วมพิธีกรรมทางศาสนาในวันสำคัญทางศาสนา ทำสมาธิ ฟังเทศน์ ฟังธรรม การแผ่เมตตา การทำบุญใส่บาตรและการเข้าวัดวันธรรมสวนะ สวดมนต์ไหว้พระเป็นอุบายฝึกจิตและฝึกสมาธิได้เป็นอย่างดี เพราะขณะสวดมนต์จิตของผู้สวดจะต้องจดจ่ออยู่ที่บทสวดจึงจะสวดได้อย่างถูกต้อง จะได้รับอานิสงส์ต่าง ๆ เช่น ตัดความกังวลได้ เพราะขณะสวดจิตระลึกถึงแต่บทสวดปล่อยวางความคิดอย่างอื่น ได้เจริญพุทธานุสสติ เพราะขณะสวดจิตระลึกถึงพระพุทธคุณและคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ และจิตเป็นสมาธิมั่นคง จิตจะแน่วแน่อยู่ในอารมณ์เดียว เมื่อสวดเป็นประจำจะทำให้เป็นคนมีจิตมั่นคง เป็นต้น

4.3 การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การให้รางวัลหรือคำชมเชยหรือการชมเชยเมื่อคนในครอบครัวมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุจริต เช่น แสตมป์ความดีเมื่อลูกรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คือความสุริตต่อหน้าที่ ช่วยเหลืองานบ้าน ช่วยดูแลน้อง จะได้รับคำชื่นชม เป็นแรงใจในการทำความดี รู้จักหน้าที่รับผิดชอบ เป็นต้น หรือการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น เยาวชนต้นกล้าความดี การยกย่องเชิดชูบุคคลตัวอย่างของชุมชน

2. การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษา

1) ผลการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการศึกษา

ตารางที่ 4.7 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการศึกษา

รหัส	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LS1	สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
LS2	Bustari, M. (2017). The Institutional Integrity of Secondary Schools. In Cepi Safruddin Abdul Jabar(Ed.). 1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy. (pp. 370-373). Yogyakarta: Yogyakarta State University.
LS3	Kang, M. J., and Glassman, M. (2010). Moral action as social capital, moral thought as cultural capital. Journal of Moral Education, 39(1): 21-36.
LS4	McGavin, P. A. (2013). Conversing on ethics, morality and education. Journal of Moral Education., 42(4), 494- 511.
LS5	Heidari, M., Heshi, K., Mottagi, Z., Amini, M and Shiri, S. (2015). Teachers' professional ethics from Avicenna's perspective. Educational Research and Reviews., 10(17), 2460-2468.
LS6	Stewartd. (2006). Promoting connectedness through whole-school approaches: a qualitative study. *Health Education*., 111(1), 49-65.
LS7	คชกรณ์ บัวคา. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. ,15, 273-278.
LS8	ถวิล บุญสวัสดิ์. (2557). ปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *บริหารการศึกษาบัวบัณฑิต.*, 14(3) (มิถุนายน – กันยายน 2557), 128.

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รหัส	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LS9	ศิรานุช บุญขาว. (2556). “รูปแบบการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, บริหารการศึกษาบัณฑิต., 14(1), 62-74.
LS10	เสน่ห์ คำปัน และวลัยพร ศิริภิรมย์. (2558). การดำเนินงานโครงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ของโรงเรียนชัยบาดาลพิทยาคม จังหวัดลพบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา., 10(3), 113-125.
LS11	บุษกร วัฒนบุตร. (2561). กลยุทธ์การปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของสถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์., 20(1), 43-51.
LS12	Darcia, Narvaez., Daniel, K. Lapsley. (2009). Moral personality: themes, questions, futures. UK: Cambridge University Press.
LS13	วริยา ชินวรรโณ และคณะ. (2558). จริยธรรมในวิชาชีพครู” (Ethics of the Teacher’ Profession). กรุงเทพ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
LS14	อุษษา สุขประเสริฐ. (2557). การปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี., 3(1), 42-51.

จากตารางที่ 4.7 แสดงรายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การทางการศึกษา และได้นำเสนอข้อมูลไว้ในบทที่ 2 จึงนำประเด็นผลการศึกษาต่าง ๆ มาจัดทำเป็นข้อสรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา เรียงตามลำดับจำนวนงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.8 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	รหัส
1. การให้ความรู้แก่บุคลากร	LS6, LS8, LS9, LS11, LS14
2. การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพหรือกฎการบังคับใช้เรื่องจริยธรรม	LS2, LS3, LS4, LS5, LS7
3. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส	LS1, LS2, LS11, LS12
4. การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม	LS1, LS2, LS12
5. การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี	LS1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	รหัส
1. หลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู	LS2, LS3, LS4, LS5, LS7
2. ระบบการบริหารและนโยบายองค์การ	LS1, LS2, LS11, LS12
3. ระบบประเมินผลการสอนเชื่อมโยงกับคุณธรรม	LS6,LS10
4. เครือข่ายทางสังคม เช่น เครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็ง	LS6, LS13
แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การเข้าร่วมกิจกรรม การอบรม ทัศนศึกษา	LS6, LS8, LS9, LS11, LS14
2. การสร้างความตระหนักและความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน	LS7, LS8
3. การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายทางสังคม เช่น วัด ชุมชน	LS2, LS13
4. กรณีตัวอย่าง	LS7, LS8

2) ผลจากการจัดประชุมกลุ่มในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการศึกษา

ผลการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานและองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต ในกลุ่มองค์การทางการศึกษามีประเด็นที่ได้จากการประชุมดังนี้

2.1 การสร้างเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษา ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่นำเสนอหลักของบวร หรือ บ้าน วัด โรงเรียน เป็นโมเดลประเทศไทยใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษา ต้องเริ่มสร้างวัฒนธรรมสุจริตจากตัวผู้นำองค์การ ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อเป็นแบบอย่างของสมาชิกในองค์การและการกำหนดนโยบายคุณธรรมความสุจริตในโรงเรียน แผนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมสุจริต

2.2 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษา เนื่องจากผู้นำองค์การขององค์การการศึกษา 1) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีเกณฑ์คุณธรรมกำหนดไว้ การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติสุจริตเพื่อเป็นกำลังใจการทำความดีต่อไป ดังที่ นางสาวปิยะนุช เจริญศรี ครูวิทยาลัยพาณิชยการบางนากล่าวว่า *“วิทยาลัยกำหนดนโยบายส่งเสริมคุณธรรมชัดเจน เช่น การบริหารที่ตรวจสอบได้เป็นธรรม การคัดเลือกครูที่ดีมีคุณธรรม การให้รางวัลคนดี มีแผนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้การส่งเสริมความสุจริตสามารถทำได้อย่างเป็นรูปธรรมมีแบบแผน”* และศ.ดร. บุญทัน ดอกไธสง ให้ความเห็นเสริมว่า *“การใช้นโยบายสุจริตสามารถเริ่มต้น ตั้งแต่การคัดเลือกครูใหม่ หรือคัดเลือกคณะผู้บริหารด้วยหลักคุณธรรมพิจารณาเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับสมาชิกในองค์การมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่”* และ ดร.ดิเรก ถึงฝั่ง เน้นย้ำว่า *“โรงเรียนเป็นองค์การที่มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในระดับต่างๆ ดังนั้นจึงเห็นว่าการใช้นโยบายเป็นการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนและสื่อให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมความสุจริต อาจจัดทำเป็นแผนตลอดปีเลยยิ่งดี เกิดจากการมีส่วนร่วมของครู และใช้ระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้”* และจากที่ ดร.ดิเรก อธิบายว่า *“การทำงานแผนงานคุณธรรมทำให้โรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจน และควรเชื่อมกับแผนโรงเรียนหรือแผนปฏิบัติงานของครูและบุคลากร จะไม่สร้างภาระงานให้ครู และครูจะเต็มใจที่จะทำตามแผน และอาจใช้เป็นคะแนนความสุจริตเพื่อเลื่อนขั้นได้ด้วย”* สอดคล้องกับความคิดเห็นของคุณปิยะนุชที่เล่าเสริมว่า *“ที่วิทยาลัยมีการส่งเสริมเรื่องแผนคุณธรรม มีการศึกษาดูงานที่วิทยาลัยคุณธรรม วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม ส่วนตัวเห็นว่าเราทำได้ ไม่สร้างภาระงานใหม่ให้ครู และแผนยังช่วยให้ครูทำงานได้ชัดเจนมากขึ้น”*

สำหรับมุมมองของผู้เข้าร่วมในฐานะเป็นครูนั้นเห็นว่า 2) การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ ที่มีความครอบคลุมในเรื่องความสุจริต คุรุสภาได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ เพื่อให้ครูเป็นผู้มีทั้งความรู้และคุณธรรม อีกทั้งการกำหนดพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของครูผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูควรมีเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ครูร่วมด้วย ดังที่นางสาวปิยะนุช ให้ข้อคิดเห็นว่า *"ในฐานะครู ครูต้องยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภาว่าครูต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ"* และดร.ดิเรก เสริมว่า *"ผมเห็นด้วยกับประเด็นนี้ เราสามารถใช้ข้อกำหนดพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของครูผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู เช่น ไม่เบียดบังทรัพย์สินส่วนรวมหรือส่วนราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน และต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะผู้นำเคร่งครัด เอาจริง หากครูทำผิดต้องลงโทษให้เด็ดขาดและยุติธรรม"* และ 3) การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การตรงต่อเวลา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาร่วมกับครู และนักเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับสมาชิกในองค์การ ศ.ดร. บุญทัน อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า *"ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมสุจริต ในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในหน่วยงาน ผู้นำองค์การต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การด้วยการประพฤติสุจริต เช่น การตรงต่อเวลา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกับครู และนักเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้ใจ"* สอดคล้องกับ ดร. ดิเรก ที่ปรึกษาโรงเรียนและชุมชนปากเกร็ด ครูอธิบายว่า *"การจะปลูกฝังความสุจริตแก่ครูในโรงเรียนต้องขึ้นอยู่กับผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นแบบอย่างที่แก่คนในองค์กร หากผู้นำไม่ให้ความสำคัญก็ทำยาก"* เช่นเดียวกับความคิดเห็นของนางสาวปิยะนุช กล่าวว่า *"ผู้นำสถานศึกษาและผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและบุคลากรทุกคนเพราะจากประสบการณ์ถ้าผู้บริหารไม่มีคุณธรรมไม่เป็นแบบอย่างที่ดี การปลูกฝังคุณธรรมก็ยาก เพราะครูไม่มีความเชื่อถือ"*

2.3 กลไกการปลูกฝังความสุจริต ผู้เข้าร่วมทั้งหมดให้ความสำคัญกับ **กลไกบุคคล** คือ 1) ผู้นำและบุคลากร ผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างของการประพฤติสุจริต และบุคลากรในโรงเรียนต้องให้ความร่วมมือในการส่งเสริมความสุจริต ตามที่ศ.ดร.บุญทัน ได้อธิบายว่า *"ผู้นำโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหาร ต้องแสดงถึงความจริงใจและความมุ่งมั่นที่จะเป็นแบบอย่างในเรื่องความสุจริต เช่น ไม่ลักขโมยของราชการเป็นของตน ซื่อตรงต่อหน้าที่ เมื่อลูกน้องเห็นจะยึดถือเป็นแบบอย่างได้"* เช่นเดียวกับดร.ดิเรก ที่ให้ข้อคิดเห็นว่า *"กลไกผู้บริหารมีความสำคัญ ต้องทำทั้งโรงเรียน ผู้บริหาร ครู ส่งเสริมทำกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ พยายามผนวกไว้ในการเรียนรู้ทุกประเภทของโรงเรียน"* และนางสาวปิยะนุช กล่าวในทำนองเดียวกันว่า *"กลไกบุคคลสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างได้ ครูให้ความนับถือเชื่อใจ และครูจะให้ความร่วมมือส่งเสริมความสุจริต"* และ **กลไกการควบคุม** คือ 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่นางสาวปิยะนุช ให้ข้อคิดเห็นว่า *"ครูได้รับการปลูกฝังโดยมีกลไกที่ใช้ควบคุมคือ จรรยาบรรณวิชาชีพ ประเด็นสำคัญคือการสร้างศรัทธาในวิชาชีพครู ครูตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคม ชุมชน และนักเรียน มีความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน"*

2.4 แนวทางการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษา ผู้เข้าร่วมมีเห็นในแนวทางเดียวกันว่าการปลูกฝังความสุจริตแก่บุคลากรทางการศึกษาต้องใช้ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** คือ 1) การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานขององค์การ

ในเรื่องความสุจริต และเน้นกระบวนการความร่วมมือและระดมความคิดเห็นจากบุคลากร เริ่มต้นชี้แจงกระบวนการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนให้ทุกคนรับรู้ และให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกคนรับทราบนโยบาย เป้าหมายที่โรงเรียนจะร่วมกันดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยใช้การสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังที่ ศ.ดร. บุญทัน ให้ข้อคิดเห็นว่า *"ทุกคนเข้าใจกระบวนการส่งเสริมความสุจริตในโรงเรียน เข้าใจให้กระจ่างในวิธีการทำ ส่วนเนื้อหาสาระในการปรับปรุงหรือสร้างเสริมพฤติกรรมครูและบุคลากรในในโรงเรียนเป็นไปตามความต้องการของแต่ละโรงเรียน ซึ่งจะแตกต่างกันตามบริบท สภาพแวดล้อม นโยบาย วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการโรงเรียน และต้องอาศัยความตั้งใจจริงและการมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน"* และ ดร.ดิเรก เสริมว่า *"แนวทางการปลูกฝังคือ โรงเรียนต้องทำอย่างมีส่วนร่วม ให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารต้องชี้แจงอธิบายให้ครูได้รับรู้แนวทางดำเนินงาน แผนปฏิบัติของโรงเรียน และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ทุกคนเกิดความตระหนักและยอมรับในการร่วมมือกัน และใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (ทางอ้อม) เช่น สื่อสารผ่านครูแกนนำ"* อีกทั้ง **แนวทางการควบคุม** คือ 2) การกำหนดแผนการปฏิบัติงานและแผนคุณธรรม ตามที่ดร.ดิเรก อธิบายว่า *"การสร้างคุณธรรมความสุจริตเป็นเรื่องสำคัญ แต่การปลูกฝังให้แก่บุคลากรอาจใช้แนวทางการสอดแทรกไปตามแผนงานหรือแผนปฏิบัติงานของครูหรือของหน่วยงานได้ และแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญและครูจะตื่นตัวมากขึ้น"* นางสาวปิยะนุช ได้เน้นย้ำว่า *"ในฐานะผู้ปฏิบัติ และเป็นครูมากว่า 20 ปี เห็นว่าแนวทางที่ใช้ในการปลูกฝังความสุจริตได้ ต้องเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริง เช่น การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนสุจริต การสอดแทรกความสุจริตในแผนงาน หรือกิจกรรมให้ความรู้ กิจกรรมอบรมครูและบุคลากร การอบรมครูที่เข้ามาใหม่เพื่อให้เกิดความตระหนักต่อการทำหน้าที่ครูที่ดี และพัฒนาครูที่มีอยู่ในตระหนักถึงเรื่องความสุจริตสามารถแยกผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ เช่น การเข้าสอนตรงเวลา การใช้อุปกรณ์การสอนอย่างคุ้มค่า เป็นต้น และต้องทำอย่างต่อเนื่อง"* อีกทั้งผู้เข้าร่วมยังได้เสนอการจัดทำแผนงานคุณธรรมพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบการจัดทำแผนงานคุณธรรม เพื่อสอดแทรกการส่งเสริมความสุจริตในแผนการทำงานของบุคลากร เริ่มต้นจากการให้ความรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ตามที่ดร.ดิเรก อธิบายว่า *"การทำงานแผนงานคุณธรรมทำให้โรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจน และควรเชื่อมกับแผนโรงเรียนหรือแผนปฏิบัติงานของครูและบุคลากร จะไม่สร้างภาระงานให้ครูและครูจะเต็มใจที่จะทำตามแผน และอาจใช้เป็นคะแนนความสุจริตเพื่อเลื่อนขั้นได้ด้วย"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของคุณปิยะนุชที่เล่าเสริมว่า *"ที่วิทยาลัยมีการส่งเสริมเรื่องแผนคุณธรรม มีการศึกษาดูงานที่วิทยาลัยคุณธรรม วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม ส่วนตัวเห็นว่าเราทำได้ ไม่สร้างภาระงานใหม่ให้ครู และแผนยังช่วยให้ครูทำงานได้ชัดเจนมากขึ้น"*

นอกจากนี้ ศ.ดร. บุญทัน ยังได้นำเสนอ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** คือ 3) การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต การผลักดันให้เกิดโครงการ และกิจกรรมการปลูกฝังความสุจริตหรือ (Project: P) และต้องเป็นกิจกรรมที่วัดผลความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม และเน้นย้ำว่า *"หากผู้นำสถานศึกษาทำครบทั้งระบบจะช่วยส่งเสริมความสุจริตให้เกิดขึ้นได้ เพราะผู้นำมีความสำคัญในการส่งเสริมความสุจริต และสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุจริตแก่บุคลากรและผลักดันให้บุคลากรการเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริตภายนอก"* เป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตที่ให้ผู้นำองค์การต้องมีวิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของสมาชิกในองค์การให้เกิดเจตคติความสุจริต ไม่คดโกง ปฏิเสธการยอมรับการทุจริตในทุกรูปแบบ ต้องกำหนดแผนงาน แนวทางการปฏิบัติในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตแก้ไขปัญหาจากการทุจริต และเน้นการสร้างกลไกส่งเสริมความสุจริตมากกว่าการลงโทษเมื่อกระทำทุจริต ดังที่ ศ.ดร. บุญทัน กล่าวว่า *"การสอดแทรกความสุจริตในกิจกรรมเป็นตัวช่วยให้ความรู้และรณรงค์สร้างความตระหนักแก่บุคลากรได้"* และดร.ดิเรก ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า *"การปลูกฝังต้อง*

ใช้กลไกการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ คือ แผนงานส่งเสริมคุณธรรม แผนปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ระดับชั้นการศึกษา ซึ่งจะทำได้ต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้อำนวยการ และผู้บริหาร เช่น ในการประชุมครู อาจารย์ ชี้แจงกระบวนการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรมสุจริต ให้ชี้แจงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกิจกรรมต่างๆ การประชุมประจำเดือน หรือ ประชุมวาระอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ"

จากข้อมูลทั้งหมด จึงได้สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษาที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่มดังปรากฏในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษาที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2. การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ 3. การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	**กลไกบุคคล** 1. ผู้นำและบุคลากร **กลไกการควบคุม** 2. จรรณยาบรรณวิชาชีพ	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร **แนวทางการควบคุม** 2. การกำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือแผนคุณธรรม **แนวทางส่งเสริมความสุจริต** 3. การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต

3) ผลจากการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการศึกษา

ผลจากการสัมภาษณ์ ตัวแทนโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม โรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ มีประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคมเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา จังหวัดพิจิตร ระดับมัธยมศึกษา และเป็นโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบได้ดำเนินการเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2562) โดยมีหลักการ คือ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีจนกลายเป็นวิถีชีวิต สำหรับในเรื่องความสุจริตเป็นคุณธรรมเป้าหมายหนึ่งของโรงเรียน โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคมมีรูปแบบการปลูกฝังเริ่มต้นจาก 1) การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยผู้บริหารชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณที่โรงเรียนต้องดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมเพื่อต้องการให้โรงเรียนมีคนที่มีคุณธรรม ครูและเด็กมีพฤติกรรมที่ดี ลดพฤติกรรมที่ไม่ดี และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน ตามบทสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคมและเป็นผู้รับผิดชอบหลักการส่งเสริมโรงเรียนคุณธรรม ครูประกาศิต เลี่ยมสุวรรณ ได้ให้สัมภาษณ์เล่าว่า *"การสร้างการรับรู้เป็นขั้นตอนแรกของการปลูกฝัง ผ่านการประชุมเป็นระยะๆ และการประกาศเจตนารมณ์ ซึ่งต้องใช้เวลาไม่ใช่ทำครั้งสองครั้งแล้วจบ เพราะการสร้างการรับรู้อยู่ในระดับจิตใจคนให้เข้าใจและเห็นความสำคัญ ผู้บริหารใส่ใจเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีที่จะส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้น ผลที่ได้คือบุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรม และครูต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของโรงเรียนคุณธรรม คือ ลดพฤติกรรมที่ไม่ดี เช่น*

การลักขโมย หรือการทุจริตในหน้าที่ โดยใช้ข้อมูลตามสภาพที่เป็นความจริงของโรงเรียน เช่น มีคดีร้องเรียน หรือการลงโทษเท่าไหร่ และร่วมกันค้นหาวิธีแก้ไข ไม่ใช่การลงโทษอย่างเดียว" แต่ในช่วงแรกการสร้างการรับรู้ก็ประสบปัญหาว่าครูบางคนไม่เข้าใจและมองว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น *"คุณครูบางคนที่อาจจะยังไม่เข้าใจ คือ จะต้องเกิดจากการให้ใจ ใช้ใจในการที่จะเรียนรู้ พี่จะถามผลตลอดว่าเคยท้อไหม สิ่งที่ควรจะทำแต่รอวันเดียวไม่ทำ ใช้ความเข้าใจและให้อภัยกัน ชี้ให้ครูเห็นถึงประโยชน์ความสุจริตในหน้าที่ความเป็นครู เช่น การเข้าสอนตรงเวลา ซื่อสัตย์ไม่ลักขโมยของราชการ แค่นี้ก็เรียกว่าสุจริตแล้ว เราพยายามเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทำได้ง่ายๆ ไม่ใช่การเพิ่มภาระงานให้ ทุกคนได้ประโยชน์ร่วมกันจากสังคมที่ดีในที่ทำงาน เพราะคนมีคุณธรรม"* ในประเด็นแรกคือ 2) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส โรงเรียนมีแผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการของผู้บริหารและครูเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงาน ดังที่ตัวแทนครูได้ลำดับการปลูกฝังไว้ว่า *"เราใช้แผนพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม เริ่มต้นที่ผู้บริหารและครูก่อน และใช้ความร่วมมือจัดทำแผนปฏิบัติการของผู้บริหารและครูระดมสมอง สร้างแกนนำครู ตามที่ได้เล่าไปหาพฤติกรรมเชิงบวก ต่อมาเมื่อเราได้ทำไปสักระยะหนึ่ง จึงสรุปผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม"* และ *"การคัดเลือกครูแกนนำพิจารณาจากผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณธรรม มีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นแบบอย่างที่ดีและสมาชิกในโรงเรียนให้การยอมรับ ให้มั่นใจว่า เมื่อแกนนำได้รับการอบรมกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจะสามารถทำหน้าที่แกนนำได้อย่างดีแกนนำจะเป็นทั้งครูวิทยากรของโรงเรียน เพื่อจัดอบรมเพื่อนครู ซึ่งโรงเรียนฯมีครูแกนนำในทุกระดับชั้น"* และคุณธรรมอัตลักษณ์ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมค้นหาคุณธรรมอัตลักษณ์ และใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานให้บุคลากรมีเป้าหมายการสร้างความสุจริตที่ชัดเจน ตามคำบอกเล่าของครูประกาศิต ที่อธิบายว่า *"ค้นหาคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนเรา คุณธรรมอัตลักษณ์ของครู คือ ซื่อสัตย์พฤติกรรมบ่งชี้คือ เข้าสอนและออกตรงตามเวลา รับผิดชอบสอนตามที่ได้วางแผนไว้ พอเพียงใช้สื่ออุปกรณ์ร่วมกันของนักเรียนซื่อสัตย์คือไม่ลอกการบ้าน รับผิดชอบคือการส่งงานตามเวลา พอเพียงใช้จ่ายตามที่จำเป็น จากนั้นคือให้ประกาศตารางคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนให้รู้ทั่วกัน และแบ่งงานความรับผิดชอบทั่วกัน และวางแผนสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย โดยใช้แผนพัฒนาโรงเรียนและแผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติการ เพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในโรงเรียน แผนงานมีกิจกรรมตลอด 1 ปีการศึกษาและเกิดจาก การระดมความคิดเห็นช่วยกันคิดว่าเราจะบรรลุเป้าหมาคุณธรรมอัตลักษณ์ได้อย่างไร มีพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงกับการทำงานปกติให้ได้"*

3) การสร้างแกนนำและแบบอย่างพฤติกรรมเชิงบวกแก่บุคลากร แก่บุคลากรเพื่อให้เป็นแบบแผนที่ใช้ปฏิบัติและมีแกนนำครูเป็นต้นแบบและช่วยค้นหาพฤติกรรมที่ครูทุกคนสามารถทำได้และแสดงถึงความสุจริต และมีเงื่อนไขว่าต้องทำด้วยความสมัครใจ ตามที่ครูประกาศิตได้ให้สัมภาษณ์ว่า *"ทุกคนร่วมจัดประชุมระดมความคิดโดยคัดเลือกแกนนำแต่ละระดับชั้นมีกลุ่มครูและกลุ่มผู้บริหาร เพื่อค้นหาคุณธรรมเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกของแต่ละกลุ่ม พิจารณาจากปัญหาสำคัญของโรงเรียนที่ต้องการแก้ไข หรือพิจารณาจากพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกที่ต้องการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งเรื่องความสุจริตมีแบบอย่างพฤติกรรมบ่งชี้ว่า กลุ่มผู้บริหารต้องมีความสุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและพิจารณาความดีความชอบอย่างถูกต้องเป็นธรรม และกลุ่มครูต้องเข้าสอนตรงเวลาไม่เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว โดยมีเงื่อนไขว่า ทุกกลุ่มต้องร่วมกันทำทั้งโรงเรียนด้วยความสมัครใจ"*

3.2 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบว่า กลไกในการขับเคลื่อนคุณธรรมของโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคมเริ่มต้นจาก **กลไกการบริหาร** ได้แก่ 1) ระบบโครงสร้างการบริหารงาน ดังสะท้อนจากบทสัมภาษณ์ที่ว่า *"โรงเรียนมีคำสั่งอย่างชัดเจน ผอ. โรงเรียนเป็นประธาน มีครูแกนนำเป็นหัวหน้าศูนย์การเรียนรู้ มีฝ่ายการฝึกอบรม ฝ่ายนวัตกรรมโครงงาน ฝ่ายพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่*

พึงประสงค์ของนักเรียน ฝ่ายนิเทศน์กำกับติดตามนี้คือโครงสร้างการบริหารงานหลัก ทำให้ระบบการทำงานเป็นไปได้ ต่างฝ่ายต่างรับผิดชอบตามหน้าที่ที่จะส่งเสริมคุณธรรมอัตลักษณ์ให้เกิดขึ้นได้ และเรามีการสรุปผลการดำเนินงานทุกปีร่วมกัน มีการแสดงผลงานทั้งของครูและนักเรียนในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม"

กลไกการตรวจสอบ คือ 2) ระบบติดตามประเมินผลบุคลากร รองผอ.โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคมเน้นย้ำถึงความเป็นกัลยาณมิตรที่โรงเรียนได้ใช้มาตลอด 10 ปี ในการปลูกฝังคุณธรรม *"การนิเทศน์ของเราจะแตกต่างจากทั่วไปๆ การนิเทศน์ทั่วๆไปคือ ผิดถูก แต่โรงเรียนเรานิเทศน์เน้นการช่วยกันให้กำลังช่วยแก้ปัญหา เช่น การนิเทศน์การทำแผนตรงนี้ผิดตรงนี้ถูก แต่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมต่อได้อย่างไร แต่เราจะไม่มีผิดไม่มีถูก เป็นการนิเทศน์แบบให้กำลังใจ ชื่นชมกันพัฒนาและต่อยอด เป็นกัลยาณมิตรกันเพื่อการส่งเสริมคุณธรรมสร้างสังคมที่มีคุณธรรมให้ได้ เช่น งานไม่เสร็จทำไมไม่ส่งตามกำหนดการนี้คือวิธีการนิเทศน์ทั่วไป แต่ถ้าเป็นแบบกัลยานิมิตร คือ หากการส่งเสริมคุณธรรมติดขัด ต้องการความช่วยเหลือ หรือพัฒนาต่อยอดได้อย่างไร และคิดต่อว่าต่อไปจะทำงานให้เสร็จได้อย่างไรนี้ เรียกว่าการนิเทศน์แบบกัลยาณมิตร เพราะการส่งเสริมหรือปลูกฝังคุณธรรมแก่บุคลากรต้องไม่ใช่การใช้บทลงโทษ คนทำงานต้องมีความสุข อยากทำความดี ไม่ใช่การบังคับให้ทำงานตอบตัวชี้วัด"*

กลไกเครือข่าย คือ 3) เครือข่ายทางสังคม โดยมีเครือข่ายผู้ปกครอง ที่ทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนในการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม และสามารถทำงานร่วมกันและมีความเป็นเอกภาพ กิจกรรมของเครือข่ายที่ชัดเจนและเป็นตัวอย่างการทำความดี สะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ของจ.ส.ต.เกรียงไกร สายมงคล นายกสมาคมผู้ปกครองโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม ที่เล่าว่า*"เครือข่ายผู้ปกครองมีบทบาทต่อโรงเรียนในด้านครู นักเรียน สิ่งแวดล้อมเกิดการร่วมตัวกันอย่างหนาแน่น เกิดการทำงานอย่างมีเอกภาพไปในทิศทางเดียวกัน โดยหลักคณะกรรมการระดับโรงเรียน จะมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมหลักในทุกวัน ทำงานร่วมกับโรงเรียน ดูแลพฤติกรรมเด็ก ทำงานร่วมกับชุมชนเครือข่ายก็เข้าไปร่วมด้วยเพื่อสร้างและขยายเครือข่าย ซึ่งเป็นจิตอาสานำไปสู่การเกิดความดี เพราะผู้ปกครองอยากเห็นโรงเรียน ครู นักเรียนเป็นอย่างไรก็จะถูกนำเสนอในเวทีการประชุมต่างๆ ด้วยความสุข ด้วยกัลยานิมิตร ช่วยกันส่งเสริมความดีเป็นกระบวนการเรียนรู้และเป็นกลไกอย่างง่ายที่เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้ง"*

กลไกการควบคุม คือ 4) จรรยาบรรณวิชาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญในการเป็นผู้อบรมสั่งสอนเป็นแบบอย่างให้เยาวชนเพื่อรับองค์ความรู้และเป็นเบ้าหลอมเพื่อผลิตคนดีออกไปสู่สังคม ดังที่ครูประกาศิต ได้ให้สัมภาษณ์เล่าว่า *"ครูต้องยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ ครูต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ และประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครูมีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคม และการกำหนดพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของครูตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของครู เช่น ครูถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบังอำพราง ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่เบียดบังทรัพย์สินส่วนรวมหรือส่วนราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง เป็นต้น"*

3.3 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต จากทั้งรูปแบบและกลไกที่ได้กล่าวมา ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนพยายามใช้เน้น **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1) การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย ทั้งครู ผู้บริหาร และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้ปกครอง สามารถแบ่งแนวทางออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกในปี 2553-2555 เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาโรงเรียนต้นแบบคุณธรรม ปี 2556-2558 เป็นช่วงการสร้างการพัฒนาสู่ความยั่งยืนด้วยหลักความเป็นกัลยาณมิตร แล้วต่อมาปี 2559 ถึงปัจจุบันการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสู่วิถีชีวิต สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายชุมชน และผู้ปกครอง ตามคำให้สัมภาษณ์ของจ.ส.ต.เกรียงไกร เล่าให้ฟังว่า *"ตัวเองอยู่เห็นพัฒนาการของโรงเรียนมาตลอดตั้งแต่เริ่มต้นปี 2553 แนวทางแรกคือ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกส่วนผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตั้งแต่การรับรู้ร่วมกัน"*

สองคือการเป็นกัลยาณมิตรและแบบอย่างที่ดี สามรู้สึกว่ามีความเป็นเจ้าของ เพราะทุกกระบวนการผู้ปกครองได้เข้าร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของ ช่วยกันค้นหาและพัฒนาคุณธรรมอัตลักษณ์ให้เกิดขึ้นได้จริง แล้วก็จะนำมาสู่วิถีชีวิต คือ ทุกคนรู้หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เช่น นักเรียน ซึ่งในการพัฒนาโรงเรียนสู่วิถีชีวิต" และตัวแทนผู้ปกครองเล่าว่า *"ใช้การฟังให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร สร้างกระบวนการของการมีส่วนร่วมของครูที่และเครือข่ายผู้ปกครองที่จะต้องมาร่วมกันฟังพิจารณาหาทางออกนี้คือวิธีที่ใช้ ท้ายที่สุดสิ่งที่เกิดขึ้นกับเด็กนักเรียนก็คือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง จนไปสู่ระยะสุดท้ายที่จะทำให้กลายเป็นวิถีชีวิตโดยทุกคนรู้หน้าที่ บทบาทของตนเอง"* และตัวแทนเครือข่ายผู้ปกครองโรงเรียนบางมูลนากฯเล่าถึงจุดเริ่มต้นว่า *"แต่ก่อนผู้ปกครองไม่ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทที่ลึกในโรงเรียนส่งลูกแล้วกลับ ไม่ได้เห็นไม่ได้มีโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน หลังจากที่โรงเรียนได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาคุณธรรม ผู้ปกครองได้รับโอกาส เริ่มจากศิษย์เก่าได้คิดจะทำอย่างไรให้ผู้ปกครองเข้าใจโรงเรียน ได้เข้ามีส่วนร่วมนี้คือในระยะแรก มีการร่วมกลุ่มกันขึ้นใน ปี 2553-2555 แต่ยังไม่รูปแบบแต่เกิดจากการพูดคุยที่เป็นศิษย์เก่า ข้าราชการเก่า นำพาชักจูงผู้ปกครองเข้ามารับรู้สะท้อนความรู้สึกของผู้ปกครอง ต่อมาแต่ละห้องมีเครือข่ายที่เป็นตัวแทนห้อง มาพูดคุย มาให้ข้อคิดคุณครูโดยใช้ครูที่ปรึกษาเป็นตัวเชื่อมโยง เริ่มต้นมี 5-10 ตัวแทนของแต่ละห้องนำมาสู่การเปิดเวทีพูดคุยกิจกรรมแรกๆคือ เวทีพูดคุยการแลกเปลี่ยนเสนอแนะข้อคิดเห็น เป็นลักษณะนี้ประมาณ 3 ปี จนเห็นเป็นพัฒนาการรูปร่าง เกิดประโยชน์ขึ้นจากการที่ผู้ปกครองทำงานร่วมกับโรงเรียนส่งเสริมคุณธรรมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ลูกหลานต้องการเห็นโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดี ปลอดภัย พัฒนาต่อยอดมีการต่อยอด...มีการกำหนดกิจกรรมมีคณะกรรมการห้อง ม.1 ถึง ม.6 คณะกรรมการ 27 คน ทำงานร่วมกับครูที่ปรึกษา พูดคุยถึงปัญหาภายในห้องนำไปสู่ปัญหาของส่วนร่วม เป็นระบบโครงสร้างดำเนินไปอย่างมีบริบท รูปแบบการทำงานมาเพื่อให้ได้ประโยชน์ของโรงเรียน"*

แนวทางการควบคุม คือ <u>2) การกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติ</u> โรงเรียนมีแผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการของผู้บริหารและครูเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงาน ดังที่ตัวแทนครูได้ลำดับกลไกการปลูกฝังไว้ว่า *"เราใช้แผนพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม เริ่มต้นที่ผู้บริหารและครูก่อน และใช้ความร่วมมือจัดทำแผนปฏิบัติการของผู้บริหารและครู ระดมสมอง สร้างแกนนำครู ตามที่ได้เล่าไปหาพฤติกรรมเชิงบวก ต่อมาเมื่อเราได้ทำไปสักระยะหนึ่ง จึงสรุปผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม"* และ <u>3) การใช้คุณธรรมอัตลักษณ์</u> ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมค้นหาคุณธรรมอัตลักษณ์ และใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานให้บุคลากรมีเป้าหมายการสร้างความสุจริตที่ชัดเจน ตามคำบอกเล่าของครูประกาศิต ที่ว่า *"ค้นหาคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนเรา คุณธรรมอัตลักษณ์ของครู คือ ซื่อสัตย์พฤติกรรมบ่งชี้คือเข้าสอนและออกตรงตามเวลา รับผิดชอบสอนตามที่ได้วางแผนไว้ พอเพียงใช้สื่ออุปกรณ์ร่วมกันของนักเรียนซื่อสัตย์คือไม่ลอกการบ้าน รับผิดชอบคือการส่งงานตามเวลา พอเพียงใช้จ่ายตามที่จำเป็น จากนั้นคือให้ประกาศตารางคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนให้รู้ทั่วกัน และแบ่งงานความรับผิดชอบทั่วกัน และวางแผนสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย โดยใช้แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติการเพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในโรงเรียน แผนงานมีกิจกรรมตลอด 1 ปีการศึกษาและเกิดจากการระดมความคิดเห็นช่วยกันคิดว่าเราจะบรรลุเป้าหมายคุณธรรมอัตลักษณ์ได้อย่างไร มีพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงกับการทำงานปกติให้ได้"*

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ <u>4) การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม</u> ตัวแทนผู้ปกครองยังได้ยกตัวอย่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ *"ทำงานร่วมกันนำไปสู่การหล่อหลอมจนได้กิจกรรม กิจกรรมแรกคือ ยิ้มไหว้ที่ทำได้ง่ายเป็นตัวอย่างให้นักเรียน กิจกรรมต้อนรับมารับไหว้หน้าโรงเรียนมาเติมเต็มลูกๆ มีกิจกรรมจิตอาสามาดูแลความปลอดภัย กิจกรรมที่สองเยี่ยมชมโรงเรียนเก็บข้อมูลได้เห็นสถานที่ที่มา*

เรียนในทุกวันได้เข้ามาช่วยดูแลสภาพแวดล้อมต่างๆอย่างกัลยาณมิตร คือ หาจุดบกพร่องและร่วมกันแก้ไข กิจกรรมที่สามปลูกฝังฟื้นฟูจิตสำนึกของผู้ปกครองให้มีสภาพจิตใจ ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ไปพร้อมกับโรงเรียนมาร่วมกันมีกิจกรรมหน้าเสาธง ฟื้นฟูจิตสำนึกผู้ปกครองไปพร้อมกัน กิจกรรมจะเชื่อมโยงกัน และกิจกรรมสุดท้ายเป็นหัวใจในการทำงาน คือกิจกรรมเวทีเครือข่าย" และตามข้อความการให้สัมภาษณ์ของจ.ส.ต.เกรียงไกร *"ผู้ปกครองทำงานร่วมกับโรงเรียน โรงเรียนได้ถามกลับว่าผู้ปกครองต้องการเห็นโรงเรียนเป็นอย่างไร ต้องการเห็นโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดี ปลอดภัย พัฒนาต่อยอดมีการต่อยอด จึงมีการกำหนดกิจกรรม มีคณะกรรมการห้อง ม.1 ถึง ม.6 คณะกรรมการ 27 คนทำงานร่วมกับครูที่ปรึกษา พูดคุยถึงปัญหาภายในห้องนำไปสู่ปัญหาของส่วนรวม พัฒนาโรงเรียน เป็นระบบโครงสร้างดำเนินไปอย่างมีบริบท มีคณะกรรมการซึ่งมาจากหลายอาชีพมากคุยกันในระดับเดียวกันหมด รูปแบบการทำงานมาเพื่อให้ได้ประโยชน์ของตนเอง โรงเรียนได้ประโยชน์ สภาพแวดล้อมชุมชนร่วมได้ประโยชน์...เครือข่ายผู้ปกครองและโรงเรียนทำงานร่วมกันนำไปสู่การหล่อหลอมจนได้กิจกรรม กิจกรรมแรกยิ้มไหว้ที่ทำได้ง่ายเป็นตัวอย่างให้นักเรียน เป็นตัวอย่างที่ดี กิจกรรมต้อนรับมารับไหว้หน้าโรงเรียนมาเติมเต็มลูก รวมถึงเครือข่ายผู้ปกครองมี จิตอาสามาดูแลความปลอดภัย กิจกรรมที่สองเยี่ยมชมโรงเรียนเก็บข้อมูลได้เห็นสถานที่ที่มาเรียนในทุกวันได้เข้ามาช่วยดูแลสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างกัลยานิมิตร"*

จากข้อมูลทั้งหมด จึงได้สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษาที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่มดังปรากฏในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการศึกษาที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ 2. การใช้หลักการบริหารองค์การโปร่งใส 3. การสร้างแกนนำและแบบอย่างพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกแก่บุคลากร	**กลไกการบริหาร** 1 .ระบบโครงสร้างการบริหาร **กลไกการตรวจสอบ** 2. ระบบการติดตามประเมินผล **กลไกเครือข่าย** 3. เครือข่ายทางสังคม **กลไกการควบคุม** 4.จรรยาบรรณวิชาชีพ	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย **แนวทางการควบคุม** 2. การกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนและแผนปฏิบัติงาน 3.การใช้คุณธรรมอัตลักษณ์ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 4. การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม

4) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่มและการสัมภาษณ์ จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
1. การให้ความรู้แก่บุคลากร 2. การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพหรือกฎการบังคับใช้เรื่องจริยธรรม 3. การใช้หลักการบริหารองค์การโปร่งใส 4. การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม	1. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2.การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ 3.การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง	1. การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ 2. การใช้หลักการบริหารองค์การโปร่งใส 3. การสร้างแกนนำและแบบอย่างพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกแก่บุคลากร
กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
กลไกการควบคุม 1. หลักจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ **กลไกการบริหาร** 2. ระบบการบริหารและนโยบายองค์การ **กลไกการตรวจสอบ** 3. ระบบการประเมินผลการสอนเชื่อมโยงกับคุณธรรม **กลไกเครือข่าย** 3. เครือข่ายทางสังคม	**กลไกบุคคล** 1. ผู้นำและบุคลากร **กลไกการควบคุม** 1.จรรยาบรรณวิชาชีพ	**กลไกการบริหาร** 1 .ระบบโครงสร้างการบริหาร **กลไกการตรวจสอบ** 2. ระบบการติดตามประเมินผล **กลไกเครือข่าย** 3. เครือข่ายทางสังคม **กลไกการควบคุม** 1.จรรยาบรรณวิชาชีพ

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
แนวทางการส่งเสริมความสุจริต 1. การเข้าร่วมกิจกรรม การอบรม ทัศนศึกษา 2. การศึกษากรณีตัวอย่าง **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 3. การสร้างความตระหนักและความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 4. การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายทางสังคม เช่น วัด ชุมชน	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร **แนวทางการควบคุม** 2. การกำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือแผนคุณธรรม **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 3. การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายทางสังคม เช่น เครือข่ายชุมชนและผู้ปกครอง **แนวทางการควบคุม** 2. การกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนและแผนปฏิบัติงาน 3.การใช้คุณธรรมอัตลักษณ์ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 4. การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม

ผลการศึกษาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษาจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์ และผลการศึกษาของต่างประเทศ พบประเด็นที่มีความสอดคล้องกันและสามารถสรุปได้ ดังนี้

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา ได้แก่ 1) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2) การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพหรือกฎการบังคับใช้เรื่องจริยธรรม

1) รูปแบบการใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส สอดคล้องกับการศึกษาของ Bustari (2017) ที่พบว่า การส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียนสามารถทำได้โดยการส่งเสริมนโยบายคุณธรรม และงานวิจัยของศิรานุช บุญขาว (2556: 70) พบการจัดสรรอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับองค์การศึกษาของต่างประเทศ 2 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์ที่ใช้การใช้บริหารการศึกษาที่ใช้ในการป้องกันการทุจริต เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรครู (Teacher Preparation Program) จากสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกสูง และเมื่อเข้าสู่อาชีพมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (Induction and Mentoring)

2) สำหรับรูปแบบการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพหรือกฎการบังคับใช้เรื่องจริยธรรมสอดคล้องกับข้อมูลจากงานวิจัยในต่างประเทศ (Kang and Glassman, 2010; McGavin, 2013; Heidari et al., 2015) ที่พบว่า ครูมีจริยธรรม และยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นครูรวมทั้งควรมีกฎการบังคับใช้ในเรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเอาจริงเอาจัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stewartd (2006: 345-358) ที่ค้นพบว่า ครูในประเทศออสเตรเลียต้องยึดถือเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูต้องอบรมตามโครงการที่กำหนดไว้ เช่น จริยธรรมทางวิชาการ ไม่คัดลอกผลงานของคนอื่น การสร้างบทความเพื่อเสนอความคิดเห็นโดยมีการอ้างเหตุและผลสิ่งที่กระทำถูกต้องและไม่ถูกต้อง เป็นต้น และรูปแบบดังกล่าวยังคล้ายคลึงกับองค์การทางการศึกษาในสาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์ที่เริ่มต้นได้จากการผลิตครูที่มีคุณธรรมโดยส่งเสริมความสุจริตทางวิชาการควบคู่การพัฒนาความรู้ สถาบันผลิตครูเน้น

เสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งประเด็นเรื่องความสุจริตถูกกำหนดไว้ (Academic Integrity) และยังสอดคล้องกับผลองค์การทางการศึกษาของต่างประเทศ 2 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์ กระทรวงศึกษาธิการและสถาบันผลิตครูควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลจริยธรรม ในสิงคโปร์เน้นการปลูกฝังความซื่อสัตย์ทางวิชาการของครูและอาจารย์ เช่น การจัดซื้อหนังสืออย่างถูกต้องตามลิขสิทธิ์ การเขียนเอกสารต่างๆ ต้องมีการอ้างอิงเสมอ เป็นต้น การได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายเหล่านี้จะช่วยให้หลีกเลี่ยงปัญหาการทุจริตได้ ส่วนในสาธารณรัฐฟินแลนด์พัฒนานักศึกษาครูให้มีความตระหนักทางศีลธรรมสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต ตั้งแต่เริ่มต้นและสนับสนุนจริยธรรมตามวิชาชีพของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยกระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรมคอยการกำกับมาตรฐานคุณภาพและจัดตั้งคณะกรรมการด้านจริยธรรมที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาและปรับปรุงจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำหรับกลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา เป็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เคยศึกษาไม่ได้มีการศึกษาเฉพาะเรื่องกลไกและแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา ได้แก่ 1) **กลไกการควบคุม** คือ จรรณยาบรรณวิชาชีพ 2) **กลไกการบริหาร** คือ ระบบการบริหารและนโยบายองค์การ 3) **กลไกการตรวจสอบ** คือ ระบบการติดตามและประเมินผล และ 4) **กลไกเครือข่าย** คือ เครือข่ายทางสังคม

1) จรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับกลไกขององค์การทางการศึกษาของทั้ง 2 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์ ที่ใช้จรรยาบรรณของวิชาชีพในการส่งเสริมคุณธรรมแก่ครู สถาบันผลิตครูของสาธารณรัฐสิงคโปร์เน้นการสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งประเด็นเรื่องความสุจริตถูกกำหนดไว้ (Academic Integrity) และมีการจัดให้เรียนรายวิชาความซื่อสัตย์ทางวิชาการ (Academic Integrity Course) ให้นักศึกษาที่จะประกอบวิชาชีพครู ครูต้องเป็นครูที่มีคุณธรรมและยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพครูและมีความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับประเทศไทย คุรุสภาได้กำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ และกำหนดพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของครูผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูควรมีไว้ดังนี้ 1) ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบังอำพราง 2) ไม่เบียดบังแรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน 3) ไม่เบียดบังทรัพย์สินส่วนรวมหรือส่วนราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง 4) ไม่อวดอ้างความสามารถเกินความจริง 5) ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ 6) ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ทางราชการอย่างเต็มที่ 7) ไม่ชักชวนศิษย์กระทำในสิ่งที่เสื่อมเสีย 8) เข้าสอนและเลิกสอนตามเวลาที่กำหนด 9) ไม่ประจบสอพลอผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ส่วนตน 10) ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้บังคับบัญชา และ 11) เป็นบุคคลรักษาคำมั่นสัญญา

2) ระบบการบริหารและนโยบายองค์การการศึกษาสอดคล้องกับสาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์ที่เริ่มต้นจากคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรครู (Teacher Preparation Program) จากสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกสูง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bustari (2017) การผลิตครูที่ดีต้องเริ่มต้นกระบวนการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งที่ใช้หลักคุณธรรมเป็นองค์ประกอบการพิจารณา และเมื่อเข้าสู่อาชีพมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (Induction and Mentoring) เช่น การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ การดูแลครูวิชาชีพ โดยมีกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันผลิตครูควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลจริยธรรม และกระทรวงการศึกษาธิการกำกับมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สำหรับครูในสาธารณรัฐฟินแลนด์ได้รับเงินเดือนที่สูง โดยเทศบาลเป็นผู้พิจารณาระดับ

เงินเดือน รัฐบาลกลางที่ทำหน้าที่ควบคุมวิธีการจัดการและงบประมาณ ซึ่งหากครูมีเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพจะทำให้ครูไม่กระทำการทุจริตหรือทำผิดจรรณาบรรณวิชาชีพ

3) ระบบการติดตามและประเมินผลสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Stewartd (2006: 345-358) การส่งเสริมคุณธรรมของครูในประเทศออสเตรเลียให้ความสำคัญในเรื่องของการประเมินการเรียน การสอน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครู และผลการศึกษาของคชกรณ์ บัวคำ และคณะ (2559) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องใช้การประเมินแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากร และการศึกษาของเสน่ห์ คำปัน และ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2558) ได้เสนอการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมมีการดำเนินงานโครงการต้องใช้การประเมินผลโครงการ เพื่อปรับหลักสูตรและส่งเสริมคุณธรรม และสอดคล้องกับองค์การทางการศึกษาในสิงคโปร์ที่มีการประเมินแบบย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal) โดยกำหนดระบบการกำกับติดตามและแทรกแซงในระดับโรงเรียนเพื่อประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับการสอนของครู และเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของวิชาชีพเป็นประเด็นสำคัญที่ถูกกำหนดไว้ในการประเมิน ครูในสิงคโปร์ต้องเข้ารับการประเมินและพัฒนาทุกปี หากไม่ผ่านการประเมินในครั้งที่ 3 จะต้องออกจากการเป็นครู และในสาธารณรัฐฟินแลนด์กระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรมค่อยการกำกับมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4) เครือข่ายทางสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Stewartd (2006: 345-358) การส่งเสริมคุณธรรมของครูในประเทศออสเตรเลียมีหน่วยงานหลายภาคส่วนมีส่วนร่วม เช่น การประเมินจากผู้บริหารแล้ว การประเมินจากครูด้วยกัน นักเรียน ชุมชน หรือการสร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็งและเกิดเป็นวัฒนธรรมสุจริตขึ้นได้

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา ได้แก่ **แนวทางการควบคุม** 1) การกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนและแผนปฏิบัติงานสอดแทรกเรื่องคุณธรรม และ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2) การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต และ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 3) การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย

1) การกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนและแผนปฏิบัติงานสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จากการศึกษาของบุษกร (2561) พบองค์ประกอบและกระบวนการในการปลูกฝังจิตสำนึกนี้ ประกอบด้วย แผนพัฒนาโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาประจำปี ซึ่งแผนต่างๆ จะถ่ายทอดมาเป็นกิจกรรม/โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมทางพุทธศาสนา เป็นต้น ซึ่งแผนต่างๆ จะถ่ายทอดมาเป็นกิจกรรม/โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมทางพุทธศาสนา เป็นต้น นอกจากนี้องค์การทางการศึกษาของสาธารณรัฐสิงคโปร์มีการจัดทำ แผนการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพเฉพาะบุคคล (Education Service Professional Development and Career Plan: EduPac) ช่วยให้ครูได้เห็นถึงช่องทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพตน ดังนั้น ผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์หรือ Concept Stimulant (C) เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของครูให้เกิดเจตคติความสุจริต ไม่คดโกง ปฏิเสธการยอมรับการทุจริตในทุกรูปแบบ และผู้นำต้องกำหนดแผนงาน/แผนการปฏิบัติคุณธรรม

2) การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต จากการศึกษาของ Stewartd (2006: 345-358) พบว่าครูในประเทศออสเตรเลียส่วนใหญ่มีความคาดหวังในด้านการกระทำความดีมีคุณธรรมเพื่อเสริมสร้างการยกระดับของหน่วยงานโดยวิธีการฝึกฝนให้ครูมีการอบรมตามโครงการที่กำหนดไว้ เช่น จริยธรรมทางวิชาการไม่คัดลอกผลงานของคนอื่น การสร้างบทความเพื่อเสนอความคิดเห็นโดยมีการอ้างเหตุและผลสิ่งที่กระทำถูกต้องและไม่ถูกต้อง เป็นต้น และ Bustari (2017) การสร้างกิจกรรมร่วมระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และ

ชุมชน การส่งเสริมนโยบายคุณธรรม ส่วนศิรานุช บุญขาว (2556: 70) ได้ศึกษารูปแบบการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพบว่า ข้าราชการครูควรมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องซึ่งอยู่ในรูปของการฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และสอดคล้องกับการศึกษาของถวิล บุญสวัสดิ์ (2557: 32) พบแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม ได้แก่กิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาทักษะสำหรับการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนงานหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวทางขององค์การการศึกษาในสาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์ ครูในสิงค์โปร์ต้องเข้าร่วมกิจกรรมอบรมครูทางวิชาการและส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพปีละ 100 ชั่วโมง เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน และสำหรับครูในฟินแลนด์ใช้กิจกรรมการฝึกอบรมครูตลอดชีวิต ดังนั้นการใช้กิจกรรม (Activity: A) ในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตแก้ไขปัญหาจากการทุจริตต้องมีส่วนผลักดันให้เกิดโครงการ และกิจกรรมการปลูกฝังความสุจริตหรือ (Project: P) และต้องเป็นกิจกรรมที่วัดผลความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

3) การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย เช่น เครือข่ายชุมชนและผู้ปกครอง ตามผลการศึกษาของ Bustari (2017) และงานวิจัยของวริยา ชินวรรโณ และคณะ (2558) พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และมีความเชื่อมโยงกับองค์การต่างๆ ในสังคมทั้งการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน การสร้างกิจกรรมร่วมระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน การส่งเสริมนโยบายคุณธรรม การสร้างเครือข่ายทางสังคม และ Stewartd (2006: 345-358) นำเสนอการประเมินจากครูด้วยกัน นักเรียน ชุมชน หรือการสร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็ง และเกิดเป็นวัฒนธรรมสุจริตขึ้นได้

สำหรับข้อมูลจากผลการศึกษาขององค์การทางการศึกษาของต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์และสาธารณรัฐฟินแลนด์ พบองค์การทางการศึกษาปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เริ่มต้นได้จากการผลิตครูที่มีคุณธรรมโดยส่งเสริมความสุจริตทางวิชาการควบคู่การพัฒนาความรู้ การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรครู (Teacher Preparation Program) จากสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกสูง และเน้นการสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งประเด็นเรื่องความสุจริตถูกกำหนดไว้ (Academic Integrity) และเมื่อเข้าสู่อาชีพมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (Induction and Mentoring) เช่น การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ การดูแลครูวิชาชีพโดยกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันผลิตครูควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลจริยธรรม ครูต้องมีคุณธรรมจริยธรรมของวิชาชีพ ทั้งในสาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์มีสถาบันที่ผลิตครูโดยเฉพาะ มีเกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มงวด มีการปลูกฝังคุณธรรมระหว่างการฝึกหัดครู ทางสถาบันจะเข้มงวดกับเรื่องความซื่อสัตย์ทางวิชาการ เช่น การเขียนเอกสารต่างๆ ต้องมีการอ้างอิงเสมอ เป็นต้น และกระทรวงการศึกษาธิการกำกับมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผล คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษาตามวัฒนธรรมองค์การที่มี 4 รูปแบบ และมีความใกล้เคียงกับองค์การทางการศึกษามีผลเป็นดังนี้

องค์การทางศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นครูหรืออาจารย์ถูกคาดหวังจากสังคมให้เป็นผู้นำในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ “สถานศึกษาเป็นองค์การ” ที่ทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่เยาวชน และระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถพัฒนาเป็น

สังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และได้กำหนดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษาโดยโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่นๆ

ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาที่โรงเรียนของรัฐที่มีการบริหารโรงเรียนตามระบบราชการ เนื่องจากจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาการดำเนินส่งเสริมคุณธรรม เป็นโรงเรียนในกำกับของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโรงเรียนของรัฐและเป็นโรงเรียนที่เป็นองค์การราชการตามรูปแบบ (Formal Bureaucratic Organization) ซึ่งมีการกำหนดช่วงชั้นบังคับบัญชา การแบ่งงานต่างๆ เป็นฝ่ายงาน การบริหารโดยใช้กฎระเบียบ ดังนั้น ความไม่เป็นส่วนบุคคล ความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกประการหนึ่งคือ เมื่อครูผู้สอนเข้ามาเป็นสมาชิกของโรงเรียนแล้วครูผู้สอนย่อมต้องยอมรับระเบียบราชการต่างๆ ซึ่งกฎหมายสำคัญคือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎกระทรวง หนังสือสั่งการของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งหน่วยงานบริหารงานบุคคล ดังนั้น การวิเคราะห์ถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การจึงเน้นไปที่บุคลากรทางการศึกษาเป็นหลักเพราะเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้การปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยตรง ดังนั้น โรงเรียนในความหมายของงานวิจัยครั้งนี้จึงเป็นโรงเรียนของรัฐ จึงมีรูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท เพราะมุ่งเน้นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โครงสร้างของโรงเรียนกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆชัดเจน

งานวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ว่าวัฒนธรรมองค์การของ**โรงเรียนของรัฐที่มีการบริหารโรงเรียนตามระบบราชการมีวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Apollo)** เป็นองค์การที่คนส่วนใหญ่ต้องเผชิญอยู่ทุกวัน วัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้มีฐานคิดอยู่บนบทบาทหรืองานที่ต้องปฏิบัติไม่ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของปัจเจกบุคคล แต่อย่างใดวิธีการดำเนินงานขององค์การอาศัยกฎระเบียบและกระบวนการปฏิบัติงานทั้งเป็นชุดหลักเรียกว่าคู่มือ งบประมาณหรืออื่นๆ มีการกำหนดหน้าที่แบ่งงานการประสานร่วมกันเป็นคณะกรรมการ มีเสถียรภาพในการปฏิบัติงานมีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน และจากการศึกษารวบรวมข้อมูลทั้งจากเอกสาร การระดมความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ตัวแทนองค์การทางการศึกษาคุณธรรม และนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษาได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

องค์การที่มีลักษณะแบบเน้นบทบาทนั้นแตกต่างจากวัฒนธรรมอื่นๆภาพการคิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างเป็นลำดับขั้นตอนและเป็นเหตุเป็นผลมีระเบียบแบบแผน หมุนไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยการกำหนดนิยามปัญหาให้ชัดเจนและนำไปสู่ทางออกโดยอาศัยกลไกที่เหมาะสม และอำนาจบังคับบัญชาเกิดจากการได้รับตำแหน่งและบทบาทที่กำหนด การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือกระบวนการเปลี่ยนถ่ายความรู้ วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาทเป็นวัฒนธรรมที่ละลายความเป็นตัวตนของปัจเจกบุคคลลงมากที่สุดเพื่อให้ยอมรับเอาค่านิยมองค์การไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

จากคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การแบบนี้ มีดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส

การใช้นโยบายเป็นกรอบในการดำเนินงาน สร้างเป็นค่านิยมสุจริต ทำให้การปลูกฝังความสุจริตอยู่ในระบบการ

บริหารงานของโรงเรียนที่เอื้อให้เกิดความสุจริตในองค์การ เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีเกณฑ์คุณธรรมกำหนดไว้ การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติสุจริต เพื่อเป็นกำลังใจในการทำความดีต่อไป และการกำหนดระเบียบแนวการประพฤติปฏิบัติให้กับครู และบุคลากรจะทำให้ทุกคนทราบบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริตตามกฎระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ แบบอย่างพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกแก่บุคลากร เพื่อให้เป็นแบบแผนที่ใช้ปฏิบัติ อีกทั้งการจัดทำโครงสร้างขององค์การตามตำแหน่ง (Position Organizational Structure) กำหนดให้มีผู้บริหารสูงสุดขององค์การ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้บริหารระดับรองลงมา คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้ากลุ่มสาระหัวหน้าช่วงชั้น จนถึงฝ่ายปฏิบัติการคือครูผู้สอนแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างองค์การของโรงเรียน ตัวอย่างของโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคมโรงเรียนต้นแบบคุณธรรมได้จัดโครงสร้างการพัฒนาครูใช้การบริหารในโรงเรียนที่ใช้ความยุติธรรมโปร่งใส ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกครู การจัดโครงสร้างองค์การ ทำให้ครูหรือฝ่ายปฏิบัติอื่นๆมีความชัดเจนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีคำสั่งแบ่งโครงสร้างเพื่อส่งเสริมคุณธรรมอย่างชัดเจน มีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน มีครูแกนนำเป็นหัวหน้าศูนย์การเรียนรู้ มีฝ่ายการฝึกอบรม ฝ่ายนวัตกรรมโครงงาน ฝ่ายพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ฝ่ายนิเทศน์กำกับติดตาม ซึ่งต่างฝ่ายต่างรับผิดชอบตามหน้าที่ที่จะส่งเสริมคุณธรรมอัตลักษณ์ให้เกิดขึ้นได้ อีกทั้งมีการประกาศเจตนารมณ์และคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนให้รู้ทั่วกัน และแบ่งงานความรับผิดชอบทั่วกัน และวางแผนสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย โดยใช้แผนพัฒนาโรงเรียน แผนปฏิบัติการ ซึ่งมีการกำหนดแบบอย่างพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติการ เพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในโรงเรียน แผนงานมีกิจกรรมตลอด 1 ปีการศึกษาและเกิดจากการระดมความคิดเห็นครู บุคลากรและเครือข่ายผู้ปกครอง

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยใช้จรรยาบรรณวิชาชีพหรือกฎการบังคับใช้เรื่องจริยธรรม คุรุสภาได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูมีความครอบคลุมในเรื่องความสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎ ระเบียบและแบบแผนของทางราชการ เพื่อให้ครูเป็นผู้มีทั้งความรู้และคุณธรรม อีกทั้งกำหนดพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของครูผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู เช่น ไม่เบียดบังทรัพย์สินส่วนรวมหรือส่วนราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน และต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน เป็นต้น จรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นแนวทางการปฏิบัติให้มีมาตรฐานและช่วยสร้างกลไกในการรับผิดชอบ และให้มีการถ่ายทอดโดยผ่านการทำโครงการ/กิจกรรม หรือการประชุม

3. กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกการควบคุม

3.1 จรรยาบรรณวิชาชีพ ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ และกำหนดพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของครูผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูควรมีไว้ดังนี้ 1) ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบังอำพราง 2) ไม่เบียดบังแรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน 3) ไม่เบียดบังทรัพย์สินส่วนรวมหรือส่วนราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง 4) ไม่อวดอ้างความสามารถเกินความจริง 5) ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ 6) ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชนทางราชการอย่างเต็มที่ 7) ไม่ชักชวนศิษย์กระทำในสิ่งที่เสื่อมเสีย 8) เข้าสอนและเลิกสอนตามเวลาที่กำหนด 9) ไม่ประจบสอพลอผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ส่วนตน 10) ปฏิบัติหน้าที่อย่าง ดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้บังคับบัญชา และ 11) เป็นบุคคลรักษาคำมั่นสัญญา

กลไกการบริหาร

3.2 ระบบการบริหารและนโยบายองค์การ การกำหนดนโยบายขององค์การและโครงสร้างการส่งเสริมคุณธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน มีครูแกนนำเป็นหัวหน้าศูนย์การเรียนรู้ส่งเสริมคุณธรรม และจัดแบ่งฝ่ายตามความเหมาะสม เช่น ฝ่ายการฝึกอบรม ฝ่ายนวัตกรรมคุณธรรม ฝ่ายพัฒนาพฤติกรรม และฝ่ายนิเทศน์กำกับติดตาม เป็นต้น และการคัดเลือกบุคลากร มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียน ต้องทั้งด้านความรู้และด้านคุณธรรม มีระบบการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อไม่นำไปสู่การกระทำทุจริต และมีระบบการจัดการกับบุคคลที่ประพฤติทุจริต และระบบการส่งเสริมสนับสนุนผู้ประพฤติดี และการจัดสรรอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง และการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตผ่านระบบการบริหารงานบุคคลอีกด้วย ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรมีการจัดหรือสนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในประเด็นของการประพฤติสุจริตนี้ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินกับบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม

กลไกการตรวจสอบ

3.3 ระบบการติดตามและประเมินผล การประเมินผลการสอนเชื่อมโยงกับคุณธรรมจริยธรรม การประเมินผลจากผู้บริหาร การนิเทศน์ติดตามประเมินผลต้องอยู่บนหลักการเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาหากมีข้อติดขัดที่ครูและบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติได้ โดยมีเป้าหมายคือการส่งเสริมคุณธรรมและสร้างสังคมที่มีคุณธรรมให้ได้ในโรงเรียน ผู้ปฏิบัติต้องทำงานต้องมีความสุข อยากทำความดี ไม่ใช่การบังคับให้ปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรมเพื่อตอบตัวชี้วัดหรือแผนที่สร้างขึ้น

กลไกเครือข่าย

3.4 เครือข่ายทางสังคม มีความเชื่อมโยงกับองค์การต่างๆ ในสังคม ทั้งการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน เช่น เครือข่ายผู้ปกครองเป็นคณะกรรมการโรงเรียนร่วมสนับสนุนการส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีแผนการดำเนินงานตลอดทั้งปีการศึกษา และโรงเรียนทำงานเชื่อมโยงกับเครือข่ายในสังคมด้วยการสร้างกิจกรรมร่วมระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เป็นต้น

4. แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการควบคุม

4.1 การกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนและแผนปฏิบัติงานสอดแทรกเรื่องคุณธรรม การใช้แผนงานส่งเสริมคุณธรรม/แผนปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ระดับชั้นการศึกษา ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันเพื่อให้แผนงาน/แผนปฏิบัติส่งเสริมความสุจริตสามารถนำใช้ได้จริง ซึ่งถือเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติการและกำหนดกิจกรรมส่งเสริมความสุจริตตลอด 1 ปีการศึกษา ซึ่งอาจจัดตั้งคณะกรรมการเผยแพร่คุณธรรมหรือวัฒนธรรมสุจริตในโรงเรียน เช่น ตั้งคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรมประจำโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่กำหนดแผนงานคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งปี และควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดนั้น และการสนับสนุนจากผู้อำนวยการ และผู้บริหารในการสร้างความตระหนักและระดมความคิดเห็น เช่น ในการประชุมครูอาจารย์ชี้แจงกระบวนการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรมสุจริต ให้ชี้แจงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกิจกรรมต่างๆ การประชุมประจำเดือน หรือ ประชุมวาระอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสอดแทรกการส่งเสริมความสุจริตในแผนการทำงานของบุคลากร ซึ่งแผนต่างๆ จะถ่ายทอดมาเป็นกิจกรรม/โครงการที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น

กิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมทางพุทธศาสนา กิจกรรมรณรงค์ในองค์การเรื่องความสุจริตและการทำกิจกรรมด้านความสุจริต เน้นการสร้างกลไกส่งเสริมความสุจริตมากกว่าการลงโทษเมื่อกระทำทุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.2 การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การสอดแทรกความสุจริตในแผนงาน หรือกิจกรรมให้ความรู้ กิจกรรมอบรมครูและบุคลากร การอบรมครูที่เข้ามาใหม่เพื่อให้เกิดความตระหนักต่อการทำหน้าที่ครูที่ดี และพัฒนาครูที่มีอยู่ในตระหนักถึงเรื่องความสุจริตสามารถแยกผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และการพัฒนาบุคลากรควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีสัดส่วนของการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพร่วมด้วย

แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน

4.3 การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม คือ การเชื่อมโยงกับองค์การต่างๆ ในสังคม ทั้งการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน เช่น การจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองที่ทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนในการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม และสามารถทำงานร่วมกันและมีความเป็นเอกภาพ

3. การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนา

1) ผลการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางศาสนา

ตารางที่ 4.12 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางศาสนา

รหัส	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LR1	สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
LR2	โชติ บดีรัฐ. (2556). การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา. วารสารสักทอง., 19(1), 1-12
LR3	พระมหาสัญญา ขนฺติธมฺโม. (2561). รูปแบบการปกครองสงฆ์ไทยในอนาคต. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 6(2) (เมษายน-มิถุนายน), 713-728.
LR4	พระครูโสภณปริยัตยานุยุต (เจมศักดิ์ กิตฺติวณฺโณ). (2557). กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
LR5	พระอธิการชรัตน์ ฐิตคุโณ (มีแก้ว). (2554). บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์องพระสังฆาธิการ ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ คณะพุทธศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รหัส	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LR6	นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. (2556). รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก. (สารนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
LR7	พระราชวรเวที (ชิต กุมบุรี) สมบูรณ์ บุญโท และสวัสดิ์ อโณทัย. (2562). การปกครองสงฆ์ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505: ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข. (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
LR8	พระครูวิมลสุวรรณกร (สมพงษ์ จนฺทวโร). (2558). รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์., 5(2), 15-26.
LR9	สิทธิ์ บุตรอินทร์, ปรีชา บุญศรีตัน, สุพัฒน์ โตจักษณ์ชัยกุล. (2551). สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส งานและพระดำริด้านการศึกษาและการปกครอง. วารสารพุทธศาสน์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., 15(1), 26-72.
LR10	ปัณณธร เธียรชัยพฤกษ์, พระมหาอุทัย ปญฺาปภาโส, พระมหาคาพันธุ์ รณญฺชโย, พระมหาชินภัทร ฉินฺนาลโยณรงค์ธรรม บัวทอง (2554). รูปแบบการจัดการเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด. Journal of MCU Nakhondhat., 6(5), 2553-2571.

จากตารางที่ 4.12 แสดงรายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การทางศาสนา และได้นำเสนอข้อมูลไว้ในบทที่ 2 จึงนำประเด็นผลการศึกษาต่างๆมาจัดทำเป็นข้อสรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา เรียงตามลำดับจำนวนงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.13 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การใช้หลักพระธรรมวินัย	LR1, LR2, LR3, LR5, LR6, LR7
2. การใช้หลักธรรมทางศาสนา	LR1, LR2, LR5, LR8, LR9, LR10
3 .การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์	LR3, LR4, LR9, LR10
4. การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี	LR1, LR8
5. การกำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้	LR2
กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. กฎระเบียบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด หลักพระธรรมวินัย	LR1, LR2, LR3, LR4, LR5, LR6, LR7, LR8
2. หลักธรรมศาสนา	LR2, LR5, LR8, LR9
3. ผู้นำศาสนา	LR1, LR8

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	รหัส
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	LR1, LR2, LR3, LR5, LR6, LR7
2. การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา เช่น การมีหัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัย	LR1, LR2, LR8, LR10
3.การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนงานขององค์การทางศาสนา	LR1, LR5, LR9

2) ผลจากการจัดประชุมกลุ่มในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางศาสนา

ผลการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานและองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต ในกลุ่มองค์การทางศาสนามีประเด็นที่ได้จากการประชุมดังนี้

2.1 การสร้างเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนา ตัวแทนจากองค์การทางศาสนาส่วนใหญ่นำเสนอหลักของบวร หรือ บ้าน วัด โรงเรียน เป็นโมเดลประเทศไทยใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่อง เพราะองค์การทางศาสนาเป็นองค์การหนึ่งทางสังคมที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ผูกพันกับวิถีชุมชนเช่นเดียวกันกับชุมชนและครอบครัว และการปลูกฝังความสุจริตร่วมกับเครือข่ายรัฐ บ้าน วัด โรงเรียน ทำกิจกรรมด้านความสุจริตร่วมกันจึงจะสำเร็จ และการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนาต้องเชื่อมโยงกับหลักธรรมของแต่ละศาสนาที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสุจริต 3 หลักปัคคหวิธีและนิคคหวิธีในการปกครองและลงโทษแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ผู้ละเมิดพระธรรมวินัย

2.2 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนา ผู้เข้าร่วมจากตัวแทนคณะปกครองสงฆ์และตัวแทนผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงณราชวิทยาลัย ให้ข้อคิดเห็นในประเด็นเรื่อง <u>1) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี</u> การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตต้องเริ่มสร้างวัฒนธรรมสุจริตจากตัวผู้นำศาสนา เช่น เจ้าอาวาสวัด เลขานุการวัด คณะกรรมการวัด หรือคณะผู้บริหารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต้องประพฤติสุจริต เพื่อเป็นแบบอย่างของสมาชิกในองค์การ เช่น การคัดเลือกคณะผู้บริหารด้วยหลักคุณธรรมพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ <u>2) การใช้หลักพระธรรมวินัย</u> กฎระเบียบสงฆ์ ชื่อตรงต่อหน้าที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับสมาชิกในองค์การ ตามข้อคิดเห็นของพระมหาคะนอง ปคุโณ เลขานุการรองเจ้าคณะภาค 10 วัดจักรรรดิราชาวาส *“เมื่อก่อนการบริหารงานคณะสงฆ์ทางการปกครองประสบปัญหาที่สำคัญ คือ พระสังฆาธิการหย่อนสมรรถภาพในการทำงานด้านการปกครอง บางส่วนมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน ทำให้พระสังฆาธิการที่ตั้งใจทำงานแต่ขาดเส้นสายจึงไม่มีความเจริญก้าวหน้า เพราะขาดความยุติธรรมในการทำงาน ดังนั้น อาตมาจึงให้ความสำคัญที่ผู้นำศาสนาที่เป็นต้นแบบ เช่น คัดเลือกคณะผู้บริหาร เพราะมีส่วนเกี่ยวกับการบริหารคณะสงฆ์ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการปกครองส่วนกลางหรือภูมิภาคต้องปฏิบัติตาม”* เช่นเดียวกับความคิดเห็นของพระมหาสมคิด ธีรวโส วัดจักรรรดิราชาวาส กล่าวเพิ่มเติมว่า *“สงฆ์ไทยปกครองแบบรวมศูนย์ ตามพ.ร.บ. คณะสงฆ์ ที่มหาเถรสมาคมกำหนด และเป็นองค์กรที่กำกับดูแลกิจการของพระสงฆ์ไทย ซึ่งบทบาทผู้นำศาสนามีความสำคัญที่ผลักดันความสุจริตให้เกิดขึ้นแก่คณะสงฆ์ไทย เพราะมีอำนาจหน้าที่โดยตรง และสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยและกฎระเบียบสงฆ์อยู่แล้ว อาตมาจึงเห็นว่าการปลูกฝังควรเริ่มต้นจากผู้นำที่ดี มีความสุจริตต่อหน้าที่ก่อน ผู้ปฏิบัติเห็นเป็นแบบอย่างและจะทำตามได้ง่าย”* และการเรียนรู้ที่พระสงฆ์พึ่งต้องปฏิบัติ ได้แก่ ปฏิบัติ ปริยัติ และปฏิเวธ ดังข้อคิดเห็นที่ว่า *“พระสงฆ์ไทยต้องเดินตามกรอบของพระธรรมวินัยยกตัวอย่าง การศึกษาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เน้นหลักการเรียนรู้ 3 ประการ คือ ปฏิบัติ ปริยัติ และปฏิเวธ เป็นหลักการปฏิบัติที่พระสงฆ์พึ่งต้องปฏิบัติ เพื่อให้ชีวิต*

ประสบความสุข ความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสงฆ์ต้องเดินตามกรอบของพระธรรมวินัย ในพระพุทธศาสนามีพระวินัยปรากฏชัดเจนทั้งพระภิกษุ และพระภิกษุณี ที่ได้รับการยกย่องจากพระพุทธองค์ ในตำแหน่งเอตทัคคะทางพระวินัย คือ พระอุบาลีเถระ และพระปฏาจาราเถรี ท่านมีบทบาทสำคัญในฐานะคณะพระสงฆ์ผู้รักษา พระวินัยจึงถือเป็นเอกลักษณ์สำคัญของคณะสงฆ์เถรวาท เพราะเหตุแห่งการยึดถือและปฏิบัติ ตามพระวินัยอย่างเคร่งครัดสืบจนถึงปัจจุบันนี้"

3) การใช้หลักธรรมทางศาสนา พระมหาคะนอง ปคุโณ ให้ความเห็นเรื่องนี้ว่า *"การศึกษาหลักธรรม เช่น หลักสุจริต 3 ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4 เป็นต้น การให้ความรู้แก่พระสงฆ์ในเรื่องความสุจริตสอดคล้องกับหลักธรรมสุจริต 3 และมีหลักธรรมอื่น ๆ อีก ดังนั้นหากจะปลูกฝังความสุจริตให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง อาตมาว่าต้องมีการให้ความรู้เรื่องนี้โดยเฉพาะ การจัดอบรม ให้ความรู้ ตอนนี้เรามีพระนักเทศน์เยอะอาจดึงมาเป็นแกนนำหรือพระนักเทศน์เรื่องความสุจริตได้"* ผ่านจัดอบรมและพัฒนาองค์ความรู้แก่พระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนาในเรื่องความสุจริตโดยเฉพาะ ด้วยการนำเอาศาสนพิธีหรือพิธีกรรมที่เกี่ยวกับความสุจริตเพื่อช่วยหล่อหลอมจิตใจ เช่น การสวดมนต์ การศึกษาธรรมะซึ่งเป็นวิถีปฏิบัติของสงฆ์ เพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการปฏิบัติในระดับจิตใจ และจิตวิญญาณเฉพาะตนให้เข้าใจตนเอง ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ของ พระมหาสมคิด ธีรว์โส ที่ว่า *"ปรากฏข่าวพระทำผิดธรรมวินัยก็คือการไม่สุจริตต่อพระธรรม อาตมาคิดว่าคณะสงฆ์มีกิจกรรมที่สามารถเชื่อมโยงกับการส่งเสริมความสุจริตตามกิจวัตรของสงฆ์ การสวดมนต์ การศึกษาหาความรู้"*

สำหรับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยรัฐที่มีบทบาทส่งเสริมการศึกษาด้านพระพุทธศาสนา ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง สังกัดคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นทั้งผู้บริหารและเป็นอาจารย์ผู้ประสิทธิประศาสน์วิชาในเวลาเดียวกัน ได้ข้อคิดเห็นว่าเนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นองค์การหนึ่งทางศาสนา ที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่พระภิกษุสงฆ์และบุคคลทั่วไป โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา บูรณาการในกระบวนการจัดการเรียนสอน ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังสามารถใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาถ่ายทอด เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนทางศาสนาเบื้องต้นและถูกต้องตามหลักศาสนา และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ *สะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ที่ว่า "มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่พระภิกษุสงฆ์และบุคคลทั่วไป และเป็นองค์การที่มีบุคลากรทางวิชาชีพ จึงมีความมีอิสระ ดังนั้นการปลูกฝังความสุจริตที่ได้ทำมาโดยตลอดคือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้ความรู้ มีการอบรมเรื่องความสุจริตและคุณธรรมในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา"* อีกทั้งในการเรียนการสอนเน้นการเรียนรู้ของบุคคลในการศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติในระดับจิตใจตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า และฝึกปฏิบัติตนตามหลักศาสนา *"การเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกปฏิบัติตนตามหลักศาสนา เน้นการปฏิบัติในระดับจิตใจ และจิตวิญญาณเฉพาะตน ให้เข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ศีลธรรม และจริยธรรมของสังคม"*

2.3 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนา ตัวแทนองค์การทางศาสนาพุทธใช้การปลูกฝังด้วย **กลไกการควบคุม** คือ 1) กฎระเบียบสงฆ์ พระวินัย และข้อปฏิบัติตามศาสนา เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด หลักพระธรรมวินัย ในการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย อีกทั้งกฎระเบียบต่างๆ เป็นหลักในการปฏิบัติและเป็นแกนกลางคอยยึดเหนี่ยวสังคมสงฆ์ให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้หลักการเดียวกัน เช่น พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ได้กำหนดโครงสร้างในการปกครองวงการสงฆ์ที่ยังใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของพระมหาคะนอง ปคุโณ เห็นว่า *"การปกครองสงฆ์มีโครงสร้างที่ชัดเจนและมีกฎระเบียบ ระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยองค์การทางศาสนาต่างๆ พ.ศ. 2512 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มีทั้งองค์การปกครอง ทำหน้าที่ฝ่ายปกครอง*

องค์การศึกษา ทำหน้าที่ฝ่ายการศึกษา องค์การเผยแผ่ ทำหน้าที่เผยแผ่อบรม ซึ่งองค์การเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงการปลูกฝังความสุจริตตามบทบาทหน้าที่ได้โดยตรง" และพระมหาสมคิด ธีรว์โส กล่าวเพิ่มเติมว่า *"ในการปกครองคณะสงฆ์มีใช้โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป เช่น หน่วยงานในปกครองมหาเถรสมาคม ประกอบด้วย เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์การพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ซึ่งผู้เข้าร่วมเห็นว่าการใช้โครงสร้างและกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปลูกฝังความสุจริตได้"* และ <u>2) หลักธรรมทางศาสนา</u> หลักธรรมของแต่ละศาสนาที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสุจริต 3 หลักปัคคหวิธีและนิคคหวิธีในการปกครองและลงโทษแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ผู้ละเมิดพระธรรมวินัย ด้วยการนำเอาศาสนพิธีหรือพิธีกรรมที่เกี่ยวกับความสุจริตมาใช้เพื่อช่วยหล่อหลอมจิตใจ เช่น การสวดมนต์ การศึกษาธรรมะและทำเป็นกิจวัตรประจำวัน เพื่อสั่งสมอุปนิสัยที่ดีอย่างต่อเนื่อง ตามที่พระมหาคะนอง ปคุโณ ให้ข้อคิดเห็นว่า *"หลักธรรมเรื่องความสุจริตของศาสนาพุทธมีหลายหลัก เช่น หลักสุจริต 3 หลักปัคคหวิธีและนิคคหวิธีในการปกครองและลงโทษแก่บรรพชิต และพระต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นกฎระเบียบที่พระต้องยึดปฏิบัติ"* และพระมหาสมคิด ธีรว์โส กล่าวเสริมว่า *"ใช้หลักธรรมเพื่อปลูกฝังร่วมกับศาสนพิธีต่างๆ ซึ่งเป็นกิจของสงฆ์อยู่แล้ว เช่น การสวดมนต์ การศึกษาหลักธรรม สิ่งเหล่านี้เป็นรูปแบบหนึ่งในการปลูกฝังความสุจริตได้"*

นอกจากนี้ การปลูกฝังความสุจริตต้องอาศัย **กลไกบุคคล** คือ <u>3) พระสังฆาธิการ และคณะสงฆ์ คณะปกครอง</u> ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารวัดด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมาย และพระวินัยอย่างเคร่งครัด การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติด้านความสุจริตในการปกครองวัด เช่น งานศพปลอดเหล้า การแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายของวัดเป็นรายเดือนการเคร่งครัดต่อพระวินัย เป็นต้น ตามความเห็นของพระมหาสมคิด ธีรว์โส ว่า *"การพัฒนาพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้หลักธรรมคำสอน และประพฤติปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัยและส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรเจริญด้วยศีล สมาธิ ปัญญา งอกงามด้วยสุปฏิบัติ อุชุปฏิบัติ ญายปฏิบัติ และสามีจิปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย มีแผนปฏิบัติเรื่องความสุจริต ให้วัดเป็นสถานที่ที่เป็นที่เคารพของพุทธสาสนิกชน เช่น งานศพปลอดเหล้า การแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายของวัดเป็นรายเดือนการเคร่งครัดต่อพระวินัย เป็นต้น"* อีกทั้งใช้กลไกของคณะกรรมการสังฆสภาบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการบริหารกิจการคณะสงฆ์และแต่งตั้งพระสังฆาธิการระดับต่างๆ ให้พระสงฆ์ที่อยู่ในเขตนั้นๆ ได้มีโอกาสคัดเลือกผู้นำของตน มีการตั้งคณะผู้ปกครองบริหารจัดการ สอดส่องดูแลคณะสงฆ์ในสังกัดเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การเรียกรับเงินทอนจากพระภิกษุสงฆ์และวัด การเรียกรับเงินจากการสร้างวัด เป็นต้น โดยมีหลักฐานการปฏิบัติงานพร้อมให้ตรวจสอบ เปิดเผยหลักเกณฑ์ขั้นตอนตามกรอบกฎหมายและมีแนวทางป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังคำให้สัมภาษณ์ของพระมหาสมคิด ธีรว์โสที่ว่า *"ระบบโครงสร้างการปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยและมีการกระจายอำนาจ มหาเถรสมาคมต้องมีหน่วยงานที่เป็นระดับรองลงมาตั้งเป็นคณะกรรมการสังฆสภาบริหารกิจการคณะสงฆ์ การแต่งตั้งพระสังฆาธิการระดับต่างๆ คณะผู้ปกครองบริหารจัดการให้พระสงฆ์ที่อยู่ในเขตนั้นๆ ได้มีโอกาสคัดเลือกผู้นำของตน มีการตั้งสำนักงานเจ้าคณะผู้ปกครองทุกระดับที่ถาวรเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การเรียกรับเงินทอนจากวัด และมีแนวทางป้องกันภัยของพระพุทธศาสนาอันจะพึงมีในอนาคต"*

2.4 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนา ผู้เข้าร่วมทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกันให้ใช้ **แนวทางส่งเสริมความสุจริต** คือ <u>1) การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา</u> เช่น การมีหัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัย การจัดอบรมและพัฒนาสมาชิกในองค์การทางศาสนาเป็นแนวทางที่ช่วยให้การปลูกฝังความสุจริตได้และต้องมีความต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ทั้งเรื่องการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมความสุจริตในองค์การทางศาสนา เช่น เกี่ยวกับกฎหมายป้องกันการทุจริต และกฎหมายที่

เกี่ยวข้องอื่นๆ การบรรยายหลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ถูกต้องของพระนักเทศน์ ตามที่พระมหาสมคิด ธีรว์โส อธิบายว่า*"อาตมาเห็นว่าควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึงให้ความรู้เรื่องกฎหมายการป้องกันการทุจริต หลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ถูกต้อง ซึ่งปัจจุบันเรามีพระนักเทศน์เรื่องความสุจริต แสดงพระธรรมเทศนากัณฑ์ สุจริตธรรมกถาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้แก่คณะสงฆ์"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของพระมหาคะนอง ปคุโณ ที่ว่า *"วิธีการพัฒนาคนให้เก่ง มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน โดยอบรมให้พระสังฆาธิการเป็นผู้นำในการพัฒนาจิตใจ จริยธรรมคุณธรรม และให้มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันไม่ให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา อาจเป็นเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักธรรม คำสอนทางศาสนา และต้องมีกิจกรรมต่อเนื่องถึงจะสำเร็จ"* และ ศ.ดร.บุญทัน เน้นย้ำว่า *"ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยใช้กลไกทางศาสนาใช้กิจกรรมการให้ความรู้ การอบรม เช่น การผลิตวิทยากรส่งเสริมคุณธรรม การอบรมศีลธรรม จริยธรรมตามความสนใจของบุคลากรนำสู่การปฏิบัติ และโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรในเรื่อง ความสุจริตและความโปร่งใส เช่น โครงการพัฒนาสมรรถนะพระธรรมวิทยากรเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้วยการจัดอบรม/จัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม"*

จากข้อมูลทั้งหมด จึงได้สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนาที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่มดังปรากฏในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนาที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การใช้หลักพระธรรมวินัย 3. การใช้หลักธรรมทางศาสนา	**กลไกควบคุม** 1. กฎระเบียบสงฆ์ พระวินัย และข้อปฏิบัติตามศาสนา 2. หลักธรรมทางศาสนา **กลไกบุคคล** 3. คณะสังฆาธิการ และคณะสงฆ์คณะปกครองสอดส่องดูแล	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา

3) ผลจากการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางศาสนา

ผลจากการสัมภาษณ์ ตัวแทนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) ได้แก่ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไทสง และ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง สังกัดคณะสังคมศาสตร์ มีประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนา การปลูกฝังความสุจริตให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) เป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติและอยู่ในกิจวัตรประจำวัน <u>1) การใช้หลักธรรมทางศาสนา</u> โดยจะมีการสอดแทรกประเด็นเชิงศีลธรรม การสอดแทรกความรู้ของหลักศาสนาในทุกกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนา และผู้บริหารทุกระดับจะเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติ สำหรับในเรื่องของการบริหารที่ส่งเสริมความสุจริตในองค์การ คือ <u>2) การใช้หลักธรรมาภิบาล</u> การนำหลักธรรมาธิบาลมาใช้ในการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย กำหนดนโยบาย มีการดำเนินการประกาศเจตจำนงต่อต้านทุจริต และมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านทุจริต 10 ข้อ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบ

การทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล และ 10) การป้องกันการทุจริต อาศัยความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. ทำการสื่อสารในหน่วยงานเช่นเดียวกับองค์การอื่นๆ และทุกปีงบประมาณจะมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สะท้อนจากบทสัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสงที่ว่า *"ทางมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการนำเอาหลัก ธรรมาธิบาล ให้มีการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ทำอย่างถูกต้องและเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีนโยบายและการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต"* และผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง อธิบายเพิ่มเติมว่า *"มจร. ให้ความสำคัญกับบริหารงาน การปฏิบัติและการดำเนินงานที่ประกอบด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสทั้ง 10 ตัวชี้วัด ทุกปีเราประเมิน ITA ในปีงบประมาณ 2561 มจร.ได้รับผลการประเมินในระดับ A ด้วยคะแนนรวม 90.60 โดยได้แสดงบนเว็บไซต์ของมจร. ให้บุคลากรได้รับทราบและมีความตระหนักในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน"*

3.2 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ **กลไกการควบคุม** คือ 2.1) ข้อวัตรปฏิบัติ โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อวัตรปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด และ **กลไกบุคคล** 2.2) พระสังฆาธิการ และคณะสงฆ์ แสดงบทบาทการบริหารวัดด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมายและพระวินัยอย่างเคร่งครัด การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติด้านความสุจริตในการปกครองวัด เช่น งานศพปลอดเหล้า การแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายของวัดเป็นรายเดือน การเคร่งครัดต่อพระวินัย เป็นต้น ตามความเห็นของพระมหาสมคิด ธีรว์โส ว่า "การพัฒนาพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้หลักธรรมคำสอน และประพฤติปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัยและส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรเจริญด้วยศีล สมาธิ ปัญญา งอกงามด้วยสุปฏิบัติ อุชุปฏิบัติ ญายปฏิบัติ และสามีจิปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยมีแผนปฏิบัติเรื่องความสุจริต ให้วัดเป็นสถานที่ที่เป็นที่เคารพของพุทธสาสนิกชน เช่น งานศพปลอดเหล้า การแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายของวัดเป็นรายเดือน การเคร่งครัดต่อพระวินัย เป็นต้น" อีกทั้งใช้กลไกของคณะกรรมการสังฆสภาบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการบริหารกิจการคณะสงฆ์และแต่งตั้งพระสังฆาธิการระดับต่างๆ ให้พระสงฆ์ที่อยู่ในเขตนั้นๆ ได้มีโอกาสคัดเลือกผู้นำของตน มีการตั้งคณะผู้ปกครองบริหารจัดการ สอดส่องดูแลคณะสงฆ์ในสังกัดเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การเรียกรับเงินทอนจากพระภิกษุสงฆ์และวัด การเรียกรับเงินจากการสร้างวัด เป็นต้น โดยมีหลักฐานการปฏิบัติงานพร้อมให้ตรวจสอบ เปิดเผยหลักเกณฑ์ขั้นตอนตามกรอบกฎหมายและมีแนวทางป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังคำให้สัมภาษณ์ของพระมหาสมคิด ธีรว์โส ที่ว่า "ระบบโครงสร้างการปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัย และมีการกระจายอำนาจ มหาเถรสมาคมต้องมีหน่วยงานที่เป็นระดับรองลงมาตั้งเป็นคณะกรรมการสังฆสภาบริหารกิจการคณะสงฆ์ การแต่งตั้งพระสังฆาธิการระดับต่างๆ คณะผู้ปกครองบริหารจัดการให้พระสงฆ์ที่อยู่ในเขตนั้น ๆ ได้มีโอกาสคัดเลือกผู้นำของตน มีการตั้งสำนักงานเจ้าคณะผู้ปกครองทุกระดับที่ถาวรเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การเรียกรับเงินทอนจากวัด และมีแนวทางป้องกันภัยของพระพุทธศาสนาอันจะพึงมีในอนาคต"

3.3 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตควรใช้ ดังนี้ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** ได้แก่ 1) การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา ศ. ดร.บุญทัน ได้ยกตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมที่องค์การ/หน่วยงานใช้ในการปลูกฝังความสุจริตให้กับบุคลากรได้เป็นรูปธรรม ได้แก่ การจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรมที่เกิดขึ้นในงาน และกิจกรรมที่จัดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนของหลักสูตรและคณะวิชาต่างๆ ซึ่งบุคลากรมีส่วนช่วยอย่างมากในการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมต่างๆมีรูปแบบและพิธีการตามหลักของพุทธศาสนา ดังได้กล่าวไปก่อนหน้านี้แล้ว และผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง อธิบายในรายละเอียดว่า *"มจร. ก่อนเริ่มเข้าสู่เนื้อหาของทุกๆกิจกรรม จะให้*

มีการสวดมนต์และสมาทานศีล เช่น ศีล 5 ซึ่งเป็นการสมาทานว่าจะไม่เบียดเบียน ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ไม่โกหก หรือพูดจาส่อเสียด และไม่เสพสิ่งมึนเมา เพื่อให้ครองตนอยู่ในความสุจริตทั้งปวง ค่านิยมที่ปลูกฝังควบคู่กันไปในทุกระดับ คือ การทุจริตประพฤติมิชอบล้วนเป็นสิ่งน่าละอาย เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำทั้งต่อหน้าและลับหลัง และเมื่อก่อนจะปิดกิจกรรมทุกครั้งก็จะมีการสวดมนต์เพื่อสักการะบูชาพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์อีกครั้งหนึ่งเป็นการน้อมกาย วาจา และใจ ให้อยู่กับสิ่งที่ดีงามตลอดเวลา" และ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** คือ 2) การสื่อสารภายในองค์การ ในหน่วยงานจะมีการเผยแพร่สื่อในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และสื่อในลักษณะอื่น ศ.ดร.บุญทัน ให้สัมภาษณ์ว่า *"เราสอดแทรกลงในกิจกรรมต่าง ๆ มจร.ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การวิจัย การฝึกอบรม และสัมมนาในทุก ๆ ระดับ การใช้หลักธรรมทางศาสนาและเราใช้สื่อปรากฏต่อสายตาทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและอยู่ในเว็บไซต์ของมจร. ที่ออกสู่สาธารณะ"*

ตารางที่ 4.15 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางศาสนาที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การใช้หลักธรรมทางศาสนา 2. การใช้หลักธรรมาภิบาล	**กลไกการควบคุม** 1. ข้อวัตรปฏิบัติ **กลไกบุคคล** 2. พระสังฆาธิการ และคณะสงฆ์	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 2. การสื่อสารภายในองค์การ

4) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่มและการสัมภาษณ์ จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา ดังปรากฏในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
1. การใช้หลักพระธรรมวินัย 2. การใช้หลักธรรมทางศาสนา 3. การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ 4. การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี	1. การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การใช้หลักพระธรรมวินัย 3. การใช้หลักธรรมทางศาสนา	1. การใช้หลักธรรมทางศาสนา 2. การใช้หลักธรรมภิบาล

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
กลไกการควบคุม 1.กฎระเบียบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด หลักพระธรรมวินัย 2. หลักธรรมศาสนา **กลไกบุคคล** 3. ผู้นำ	**กลไกการควบคุม** 1. กฎระเบียบสงฆ์ พระวินัย และข้อปฏิบัติตามศาสนา 2. หลักธรรมทางศาสนา **กลไกบุคคล** 3. คณะสังฆาธิการ และคณะสงฆ์ คณะปกครองสอดส่องดูแล	**กลไกการควบคุม** 1. ข้อวัตรปฏิบัติ **กลไกบุคคล** 2. พระสังฆาธิการ และคณะสงฆ์
แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
แนวทางการควบคุม 1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2.การเข้าร่วมกิจกรรม/พิธีกรรมทางศาสนา เช่น การมีหัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัย **แนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน** 3.การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนงานขององค์การทางศาสนา	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การเข้าร่วมกิจกรรม/พิธีกรรมทางศาสนา เช่น พัฒนาพระนักเทศน์ พระภิกษุสงฆ์ และสามเณรเรื่องความสุจริตตามหลักธรรม	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 2. การสื่อสารภายในองค์การ

ผลการศึกษาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนาจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์ และผลการศึกษาของต่างประเทศ พบประเด็นที่มีความสอดคล้องกันและสามารถสรุปได้ ดังนี้

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา ได้แก่ 1) การใช้หลักธรรมทางศาสนา 2) การใช้หลักพระธรรมวินัย และ 3) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี

1) การใช้หลักธรรมทางศาสนา รูปแบบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพระอธิการชรัตน์ ฐิตคุโณ มีแก้วที่ให้เหตุผลว่า คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทน หรือเป็นสาวกองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่และถ่ายทอดพระธรรมคำสอนของพระบรมศาสดาที่ได้ทรงบัญญัติไว้ให้ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนา ได้นำพระธรรมคำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ดังนั้น การใช้หลักธรรมทางศาสนาจึงเป็นรูปแบบที่เป็นกิจของสงฆ์ในการยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน และเรื่องความสุจริตสอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา เช่น หลักสุจริต 3 การสวดมนต์ การศึกษาธรรมะ นอกจากนี้ รูปแบบการใช้หลักธรรมทางศาสนา องค์การทางศาสนาในประเทศไทยได้ใช้ในการส่งเสริมความสุจริตของ

ทั้ง 3 ศาสนา ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม เช่น สินบน-การทุจริตและประพฤติมิชอบกับข้อชี้ขาดทางศาสนาอิสลาม กัณฑ์เทศน์ป้องกันการทุจริต เป็นต้น

2) การใช้หลักพระธรรมวินัย จากการศึกษาของพระมหาสัญญา ขนฺติธมฺโม (2561: 714-722) และพระครูโสภณปริยัตยานุยุต (เจมศักดิ์ กิตฺติวณฺโณ), (2557) ที่พบปัญหาการปกครองสงฆ์ ปัญหาพระภิกษุประพฤติผิดพระธรรมวินัยจากการศึกษา ดังนั้น ผลจากการวิจัยได้เสนอการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการส่งเสริมการใช้พระธรรมวินัยและตามลักษณะการปกครองมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เพราะเป็นเครื่องมือในการรวมคณะสงฆ์ทั้งประเทศไว้ อีกทั้งคณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎมหาเถรสมาคม ในลักษณะระบบราชการและกฎมหาเถรสมาคมเป็นกฎที่สงฆ์ที่ต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์จึงเป็นฐานรองรับพระธรรมวินัยกำกับพระเณรให้เจริญในไตรสิกขา และรูปแบบดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติ และคณะ (2556) ที่เห็นว่า การบริหารงานต้องเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด และกำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้ เนื่องจากพระวินัยเป็น ทั้งโครงสร้างและระบบการจัดสภาพสังคมสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยและพัฒนาบุคลากรในสังคมสงฆ์ ทุกคนจะรู้หน้าที่ของตนเอง ทั้งอำนาจขอบเขตของการประพฤติปฏิบัติ อีกทั้งพระวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติและเป็นแกนกลางคอยยึดเหนี่ยวสังคมสงฆ์ให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใต้หลักการเดียวกัน

3) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี บุคลากรในองค์การทางศาสนาต้องมีต้นแบบที่ดี เพราะการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตต้องเริ่มสร้างวัฒนธรรมสุจริตจากตัวผู้นำศาสนา เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกคณะผู้บริหารด้วยหลักคุณธรรมพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เช่น ผู้นำศาสนา ผู้บริหารองค์การเป็นแบบอย่างของสมาชิกในองค์การ ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบสงฆ์ ซื่อตรงต่อหน้าที่เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับสมาชิกในองค์การ

สำหรับกลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา เป็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เคยศึกษาไม่ได้มีการศึกษาเฉพาะเรื่องกลไกและแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา ได้แก่ **กลไกการควบคุม** 1) กฎระเบียบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด หลักพระธรรมวินัย ข้อวัตรปฏิบัติ และ 2) หลักธรรมทางศาสนา และ **กลไกบุคคล** 3) ผู้นำ พระสังฆาธิการ คณะกรรมการสงฆ์ คณะปกครองสอดส่องดูแล

1) กฎระเบียบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด หลักพระธรรมวินัย ข้อวัตรปฏิบัติ ผลงานวิจัยของพระครูโสภณปริยัตยานุยุต (เจมศักดิ์ กิตฺติวณฺโณ) (2557) ชี้ให้เห็นว่าระบบโครงสร้างการปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยที่ใช้เพื่อกำกับดูแลคณะสงฆ์ให้ประพฤติตามหลักธรรมและการศึกษาของพระราชวรเวที (ชิต กุมบุรี) สมบูรณ์ บุญโท และสวัสดิ์ อโณทัย (2562) มีข้อเสนอแนะว่าคณะสงฆ์จังหวัดสงขลาควรมีความชัดเจนในการวางกฎระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ จัดทำกรอบงาน คือ พันธกิจ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน จัดทำตัวชี้วัดในการทำงานของคณะสงฆ์ให้มีความรัดกุม กรอบพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ กำหนดตัวบุคคล กรอบงานและเวลาให้มีความชัดเจน สามารถติดตามประเมินผลได้ ซึ่งจากการวิจัยอาจชี้ให้เห็นว่า กฎระเบียบต่าง ๆ เป็นกลไกหนึ่งในการปกครองคณะสงฆ์และส่งเสริมให้คณะสงฆ์ให้ประพฤติดีงามตามหลักธรรม

2) หลักธรรมทางศาสนา ตามผลการศึกษาของนครินทร์ แก้วโชติรุ่ง (2556) ได้เสนอหลักการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของภิกษุสงฆ์ในฐานะที่สังคมสงฆ์ ไว้ว่า ธรรมเพื่อความดีงามในฐานะเป็นภิกษุ ในฐานะเป็นสมาชิกแห่งสงฆ์ ในฐานะเป็นผู้สั่งสอนและผู้รับการสั่งสอน และการศึกษาของพระอธิการชรัตน์ ฐิตคุโณ มีแก้ว ได้เสนอว่า การปกครองคณะสงฆ์ต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันตามหลักสาราณียธรรมและความสามัคคีธรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ สร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา

3) ผู้นำ คณะกรรมการสงฆ์ คณะปกครองสอดส่องดูแล ตามผลการศึกษาของพระครูวิมลสุวรรณกร (สมพงษ์ จนฺทวโร) (2558) อธิบายว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญและเป็นผู้นำศาสนาในการบริหารกิจการคณะสงฆ์และส่งเสริมคุณธรรม และงานวิจัยของนครินทร์ แก้วโชติรุ่ง (2556) ได้เสนอกรอบแนวคิดสำคัญสำหรับให้ผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองได้นำไปประพฤติปฏิบัติตน และจัดเป็นเครื่องมือชี้วัดสำคัญว่า ผู้ปกครองหรือผู้ถูกปกครองเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมหรือไม่ โดยการพิจารณาจากการประพฤติตนหรือไม่ประพฤติตนตามหลักการต่างๆ

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา ได้แก่ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1) การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา ซึ่งงานวิจัยของปัณณธร เธียรชัยพฤกษ และคณะ (2562) ได้เสนอว่า การบริหารจัดการเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาต้องปรับเปลี่ยนระบบรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา หัวข้อกิจกรรมที่ส่งเสริมดำรงศีลธรรม ได้แก่ การพัฒนาองค์ความรู้พระสังฆาธิการให้รอบรู้ทุกด้าน การพัฒนารูปแบบการคุ้มครองและตรวจสอบคณะสงฆ์ให้ทันสมัย เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวทางที่องค์การทางศาสนาของประเทศไทยได้ดำเนินการอยู่แล้ว เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม กิจกรรมความร่วมมือเพื่อรณรงค์ป้องกันการทุจริต การจัดทำคู่มือหลักสูตรการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนา

อย่างไรก็ตามประเด็นที่เป็นข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การปรับกิจกรรมให้ทันสมัยสอดคล้องกับกิจการของสงฆ์ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การมีหัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัย การจัดอบรมและพัฒนาสมาชิกในองค์การทางศาสนาเป็นแนวทางที่ช่วยให้การปลูกฝังความสุจริตได้และต้องมีความต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์ความรู้ทั้งเรื่องการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมความสุจริตในองค์การทางศาสนา เช่น เกี่ยวกับกฎหมายป้องกันการทุจริต และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การผลิตพระวิทยากรส่งเสริมคุณธรรม การอบรมศีลธรรม จริยธรรมตามความสนใจของบุคลากรนำสู่การปฏิบัติ เป็นต้น

สำหรับข้อมูลจากผลการศึกษาขององค์การทางศาสนาของต่างประเทศ พบว่าองค์กรทางศาสนาของทั้ง 3 ประเทศ ยังไม่มีรูปแบบในการปลูกฝังความสุจริตแก่บุคลากรขององค์การทางศาสนาโดยตรง แต่เป็นลักษณะการใช้หลักธรรมของศาสนาเพื่อยึดถือปฏิบัติ

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผล คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนาตามวัฒนธรรมองค์การที่มี 4 รูปแบบ และมีความใกล้เคียงกับองค์การทางศาสนามีผลเป็น ดังนี้

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยใช้กลไกทางพระพุทธศาสนา ดำเนินงานโดยคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยใช้กลไกทางศาสนา ทั้งศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม องค์การทางศาสนามักปรากฏอยู่ในองค์การที่มีขนาดเล็ก ซึ่งเป็นการบริหารที่อาศัยแรงจูงใจและการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้นำเป็นหลัก (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560: 139) ดังนั้น จึงขอยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่องค์การทางศาสนาร่วมขับเคลื่อน

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้แก่ โครงการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนา ขับเคลื่อนโดยความร่วมมือระหว่าง สำนักงาน ป.ป.ช. กับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาในความดูแลของมหาเถรสมาคมและเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ และจากการศึกษารวบรวมข้อมูลทั้งจากเอกสาร การระดมความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ตัวแทนองค์การทางศาสนา พบว่า **องค์การทางศาสนามีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ 2 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Apollo) และวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน (Dionysus)** โดยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนาได้ ดังนี้

องค์กรทางศาสนาที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Apollo)

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมเน้นบทบาท (Apollo)

องค์การที่เน้นบทบาทมีการแบ่งงานกันทำและประสานงานร่วมกันเป็นคณะกรรมการ หรือสำนักงานแต่ละฝ่ายจะมีกฎเกณฑ์ กฎระเบียบที่ตั้งไว้ บุคคลในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มีความฉลาด ชอบคิดวิเคราะห์ แยกแยะตามลำดับขั้นตอน เป็นเหตุเป็นผล และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมแบบนี้จะหลอมละลายความเป็นตัวตนของปัจเจกบุคคล ต้องทำตามหน้าที่และปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย และวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกัน เช่น หน่วยงานในปกครองมหาเถรสมาคม ประกอบด้วย เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์การ เช่น ระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยองค์การทางศาสนาต่างๆ พ.ศ. 2512 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ วัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏในองค์การทางศาสนา เช่น กรมการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนา มหาเถรสมาคม เป็นต้น

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

จากคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การแบบนี้ มีดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยการใช้หลักธรรมทางศาสนา การปลูกฝังโดยใช้หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุจริต เช่น ศีล 5 หลักธรรมสุจริต 3 (หลักความประพฤติชอบ) ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4 (หลักธรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ในปัจจุบัน) เป็นต้น ให้มีคณะสงฆ์มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันไม่ให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา เป็นต้น ส่วนหลักการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของภิกษุสงฆ์แบ่งออกเป็น 1) ธรรมเพื่อความดีงามในฐานะเป็นภิกษุ 2) ธรรมเพื่อความดีงามในฐานะเป็นสมาชิกแห่งสงฆ์ และ3) ธรรมเพื่อความดีงามความสำเร็จในฐานะเป็นผู้สั่งสอนและผู้รับการสั่งสอน และการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรม และจริยธรรมของสังคม อีกทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้สังคมด้วยการพัฒนากาย (กายภาวิตา) การพัฒนาศีล (สีลภาวิตา) การพัฒนาศีล (จิตภาวิตา) และการพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวิตา) โดยคณะสงฆ์แต่ละจังหวัด นำโดยเจ้าคณะจังหวัดได้คิดโครงการขึ้นมาแล้วจัดอบรมสัมมนาบุคลากรทั้งจังหวัด ประกอบด้วยพระสังฆาธิการ พระธรรมทูต ครูพระสอนศีลธรรม พระนักเผยแผ่ พระนักพัฒนา พระอบรมค่ายพุทธบุตร ซึ่งร่วมกับองค์กรภาครัฐและเอกชน ชุมชน โรงเรียน ให้เกิดรูปแบบการ เรียนรู้ของพระสงฆ์และชุมชน

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยการใช้หลักพระธรรมวินัย การปกครองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยที่ใช้เพื่อกำกับดูแลคณะสงฆ์ให้ประพฤติตามหลักธรรม กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัดและกำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้ พระวินัยจะเป็นหลักในการปฏิบัติและเป็นแกนกลางคอยยึดเหนี่ยวสังคมสงฆ์ให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้หลักการเดียวกัน

2.3 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำศาสนา เช่น เจ้าอาวาสวัด เลขานุการวัด คณะกรรมการวัดต้องประพฤติสุจริต เพื่อเป็นแบบอย่างของสมาชิกในองค์การ ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบสงฆ์ ซื่อตรงต่อหน้าที่เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับสมาชิกในองค์การ

3. กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกการควบคุม

3.1 กฎระเบียบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กติกาของวัด และหลักพระธรรมวินัย ข้อวัตรปฏิบัติ เพราะคณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม จึงสามารถใช้กฎมหาเถรสมาคมเป็นกฎที่สงฆ์ที่ต้องปฏิบัติตาม และเป็นฐานรองรับพระธรรมวินัยกำกับพระสงฆ์และสามเณรให้อยู่ในพระธรรมวินัย ระเบียบของวัด อาณัติและกฎหมายของคณะสงฆ์ รวมทั้งในการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย อีกทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นหลักในการปฏิบัติและเป็นแกนกลางคอยยึดเหนี่ยวสังคมสงฆ์ให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้หลักการเดียวกัน และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์การ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และการจัดทำแผนปฏิบัติงาน เช่น แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา แผนงานพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม แผนยุทธศาสตร์ มาตรการ/แนวทาง และกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน โดยอิงตามหลักธรรม เช่น หลักปัคคหวิธี และ นิคคหวิธี ในการปกครองและลงโทษแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ ผู้ประพฤติละเมิดพระธรรมวินัย กฎหมาย และระเบียบแบบแผนอันดีงามของวัด และต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎมหาเถรสมาคม ในลักษณะระบบราชการ และกฎมหาเถรสมาคมเป็นกฎที่สงฆ์ที่ต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์จึงเป็นฐานรองรับพระธรรมวินัยกำกับพระเณรให้เจริญในไตรสิกขา

3.2 หลักธรรมทางศาสนา เน้นการอบรม สั่งสอนทางธรรม ให้จัดการศึกษาด้านวิชาการด้านพระปริยัติธรรมให้แก่พระสงฆ์สามเณรภายในวัด ได้นำพระธรรมคำสอนในเรื่องความสุจริต ด้วยการนำเอาศาสนพิธีหรือพิธีกรรมที่เกี่ยวกับความสุจริตเพื่อช่วยหล่อหลอมจิตใจ เช่น การสวดมนต์ การศึกษาธรรมะ และทำเป็นกิจวัตรประจำวัน เพื่อสั่งสมอุปนิสัยที่ดีอย่างต่อเนื่องและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมสืบต่อไป

กลไกบุคคล

3.3 ผู้นำศาสนา ได้แก่ พระสังฆาธิการ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส เป็นต้น ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความถูกต้องตามหลักการ กฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และบริหารวัด ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมาย และพระวินัยอย่างเคร่งครัด การกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติด้านความสุจริตในการปกครองวัด เช่น งานศพปลอดเหล้า การแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายของวัดเป็นรายเดือนการเคร่งครัดต่อพระวินัย เป็นต้น และส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรเจริญด้วยศีล สมาธิ ปัญญา งอกงามด้วย สุปฏิบัติ อุชุปฏิบัติ ญายปฏิบัติ และสามีจิปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย

อีกทั้ง กลไกคณะกรรมการสงฆ์ คณะปกครอง เช่น คณะกรรมการสังฆสภาบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการบริหารกิจการคณะสงฆ์และแต่งตั้งพระสังฆาธิการระดับต่างๆ ให้พระสงฆ์ที่อยู่ในเขตนั้นๆ ได้มีโอกาสคัดเลือกผู้นำของตน มีการตั้งคณะผู้ปกครองบริหารจัดการ สอดส่องดูแลคณะสงฆ์ในสังกัดเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การเรียกรับเงินทอนจากพระภิกษุสงฆ์และวัด การเรียกรับเงินจากการสร้างวัด เป็นต้น โดยมีหลักฐานการปฏิบัติงานพร้อมให้ตรวจสอบ เปิดเผยหลักเกณฑ์ขั้นตอนตามกรอบกฎหมายและมีแนวทางป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้

4. แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.1 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา เช่น การมีหัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัย การจัดอบรมและพัฒนาสมาชิกในองค์การทางศาสนาเป็นแนวทางที่ช่วยให้การปลูกฝังความสุจริตได้และต้องมีความต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ทั้งเรื่องการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมความสุจริตในองค์การทางศาสนา เช่น กฎหมายป้องกันการทุจริต และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การบรรยายหลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ถูกต้องของพระนักเทศน์ กิจกรรมการพัฒนา เช่น พัฒนาพระนักเทศน์ พระภิกษุสงฆ์ และสามเณรเรื่องความสุจริตตามหลักธรรม การฝึกอบรม เป็นต้น

องค์กรทางศาสนาที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน (Dionysus) เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมเน้นตัวตน

ตัวอย่างองค์การทางศาสนาที่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้ คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยและวิทยาลัยพระพุทธศาสนาเป็นองค์การที่มีลักษณะแบบเน้นตัวตน เพราะเป็นองค์การมุ่งเน้นที่วิชาชีพ จึงเน้นความมีอิสระและพัฒนาศักยภาพของปัจเจกบุคคลในองค์กรและสร้างผลงานที่เน้นความเป็นวิชาชีพ ประกอบด้วยนักวิชาชีพทั้งหลาย เช่น อาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความเป็นมืออาชีพและมุ่งความสนใจอยู่กับการทำงานของตน ดังนั้นผู้ที่อยู่ในวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะมีความเป็นตัวของตัวเอง

2. รูปแบบและกระบวนการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

จากคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การแบบนี้ มีดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้หลักธรรมทางศาสนา เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นองค์การหนึ่งทางศาสนา ที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่พระภิกษุสงฆ์และบุคคลทั่วไป โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการในกระบวนการจัดการเรียนสอน ดังนั้นรูปแบบการปลูกฝังสามารถใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาถ่ายทอด เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนทางศาสนาเบื้องต้นและถูกต้องตามหลักศาสนา การเรียนรู้ด้วยฝึกปฏิบัติตนตามหลักศาสนา เน้นการปฏิบัติในระดับจิตใจและจิตวิญญาณเฉพาะตนให้เข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ศีลธรรม และจริยธรรมของสังคม โดยจะมีการสอดแทรกประเด็นเชิงศีลธรรมอยู่ในทุกกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนา และผู้บริหารทุกระดับจะเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติ ผู้นำต้องอาศัยตำแหน่งและบทบาทที่เป็นทางการภายใต้ระเบียบแบบแผน และกระบวนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำ ผู้บริหาร คณะกรรมการต้องแสดงพฤติกรรมที่สุจริตเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในองค์การ ซื่อตรงต่อหน้าที่เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับสมาชิกในองค์การ

3. กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกการควบคุม

3.1 หลักธรรมทางศาสนา พระธรรมคำสอนของพระบรมศาสดาที่ได้ทรงบัญญัติไว้ เน้นการอบรมสั่งสอนทางธรรม ให้จัดการศึกษาด้านวิชาการด้านพระปริยัติธรรมให้แก่พระสงฆ์ สามเณร และบุคลากรได้นำพระธรรมคำสอนในเรื่องความสุจริตไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมสืบต่อไป

4. แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.1 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีการทางศาสนา รณรงค์และส่งเสริมให้เกิดการต้านการทุจริตในองค์การ ด้วยการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรมตามความถนัดของบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันมาจากคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย นำสู่การปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยใช้กลไกทางศาสนา เช่น การผลิตวิทยากรส่งเสริมคุณธรรม เป็นต้น และโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรในเรื่อง ความสุจริตและความโปร่งใส เช่น โครงการพัฒนาสมรรถนะพระธรรมวิทยากรเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้วยการจัดอบรม/จัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรมีกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น ก่อนเริ่มเข้าสู่เนื้อหาของทุกๆ กิจกรรม จะให้มีการสวดมนต์และสมาทานศีล เช่น ศีล 5 เพื่อให้ครองตนอยู่ในความสุจริตทั้งปวง เป็นต้น อีกทั้งการใช้กิจกรรมที่จัดให้มีการสอดแทรกหลักธรรมทางศาสนา ผ่านกิจกรรมต่างๆ และพิธีกรรมทางศาสนาพุทธ เช่น การสวดมนต์ สมาทานศีล และในการทำงานร่วมกันของบุคลากรและการเรียนผ่านกิจกรรมต่างๆ เน้นให้บุคลากรทางศาสนามีทักษะ และองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา และรู้จักการทำงานร่วมกันได้ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีภาพทางวิชาชีพทั้งโดยคำพูด การรายงาน และผลงานวิชาการการส่งเสริมความสุจริต ค้นหาตัวอย่างหรือกรณีศึกษาและพัฒนาเป็นแนวทางการส่งเสริมความสุจริต และการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในประเด็นของการประพฤติสุจริต โดยเน้นการเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

4. การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน

1) ผลการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การชุมชน

ตารางที่ 4.17 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การชุมชน

รหัส	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**
LC1	สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน ทวิสุวรรณ. (2552). การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษากลุ่มเด็ก เยาวชน และข้าราชการภาครัฐ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2ZoFZGE.
LC2	Gregory, R.L. (1970). The Intelligent Eye. London: Weidenfield and Nicolson.
LC3	Mead, G. H. (1934). Mind, Self and Society. Chicago: University of Chicago Press.
LC4	Saracho, Olivia N., Spodek,Bernard. (1998). Multiple Perspectives on Play in Early Childhood Education. New York: State University of New York Press.
LC5	สุปาณี สนธิรัตน์ และคณะ. (2541). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพ: ภาควิชาจิตวิทยาคณะ มนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
LC6	นพมาศ อุ้งพระ. (2545). สังคมประกิต และพัฒนาการของมนุษย์. กรงุเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รหัส	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LC7	นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
LC8	พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพ: สำนักพิมพ์สุภา.
LC9	ศรีศักร วัลลิโภดม. (2559). การปลูกฝังทางวัฒนธรรม [Cultivation]: กระบวนการศึกษาทางสังคมที่ขาด ไป. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2XEUcyI.
LC10	สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
LC14	ยุรธร จีนา และ รมิตา จีนา. (2560). บวรสันติสุข : รูปแบบการมีส่วนร่วมของบ้าน วัด โรงเรียนในการส่งเสริมคุณธรรมค่านิยม 12 ประการจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/33n5n15.
LC15	คณะอนุกรรมการคัดเลือกชุมชน องค์กร หน่วยงาน จังหวัดคุณธรรม และคณะ. (2559). คู่มือการประเมิน องค์กร ชุมชน อำเภอและจังหวัดคุณธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2qNwG7n.

จากตารางที่ 4.17 แสดงรายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การชุมชน และได้นำเสนอข้อมูลไว้ในบทที่ 2 จึงนำประเด็นผลการศึกษาต่างๆ มาจัดทำเป็นข้อสรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน เรียงตามลำดับจำนวนงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.18 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การใช้ทุนทางสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ จารีตประเพณี การใช้พิธีกรรม การอุปมาอุปไมย การยกตัวอย่างคนดี บทเพลง	LC1, LC6, LC9 , LC10, LC12, LC13, LC15
2. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	LC2, LC3, LC4, LC10, LC11, LC14
3. การถ่ายทอดประสบการณ์ของสมาชิกในชุมชนจากรุ่นสู่รุ่น	LC1, LC2, LC3, LC4, LC9, LC10
4. การใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา	LC1, LC9, LC10, LC12, LC13, LC15
กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. ผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน	LC10, LC11,LC12
2. ธรรมนูญชุมชน	LC11, LC13

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	รหัส
1. การทำกิจกรรมภายในชุมชน และกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย	LC1, LC10,LC11, LC12, LC13, LC14, LC15
2. การใช้พิธีกรรมทางศาสนา ความเชื่อ	LC10,LC11, LC12, LC13, LC15
3. การสร้างการเรียนรู้ในชุมชน	LC10,LC11, LC12, LC15
4. การสื่อสารภายในชุมชน	LC10,LC11
5. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ	LC10,LC11
6. การใช้มาตรการทางสังคม	LC11, LC13

2) ผลจากการจัดประชุมกลุ่มในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การชุมชน

ผลการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานและองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต ในกลุ่มองค์การชุมชนมีประเด็นที่ได้จากการประชุม ดังนี้

2.1 การสร้างเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน ประเด็นที่ผู้วิจัยได้จากการระดมความคิดเห็นของกลุ่มองค์การชุมชนเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมสุจริต ผู้เข้าร่วมมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการสร้างวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน คือ ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนต้องประพฤติตนด้วยความสุจริต เพื่อเป็นแบบอย่าง สร้างความเคารพ นับถือให้กับสมาชิกในชุมชน

2.2 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในชุมชน 1) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนเป็นแบบอย่าง ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนเป็นส่วนสำคัญต่อการปลูกฝังความสุจริตด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในชุมชน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ ความนับถือ ความไว้เนื้อเชื่อใจกับสมาชิกชุมชน การปลูกฝังคุณธรรมความสุจริตในชุมชนควรทำอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น 2) การใช้ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีตของชุมชน และตามที่นางรุจิรัตน์ หาญรวีกุลนันท์ ประธานชุมชนราชทรัพย์ ชุมชนตัวอย่างของการขับเคลื่อนด้วยพลังบวร กล่าวว่า *"การสร้างความสุจริตในชุมชนต้องใช้ขนบธรรมเนียมของชุมชน จารีตเป็นหลักความดีความชอบที่คนในชุมชนนั้น ๆ สืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นยึดถือและปฏิบัติ และกำหนดธรรมนูญชุมชนเป็นมาตรการการอยู่ร่วมกันที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของชุมชน กำหนดบทลงโทษ การใช้ขนบธรรมเนียมประเพณีกล่อมเกลาสมาชิกในชุมชนให้สุจริต การทำงานร่วมกับเครือข่ายอื่นๆ เพื่อช่วยงานชุมชน เช่น วัด โรงเรียน ภาครัฐ เอกชน เป็นต้น"* รูปแบบดังกล่าวสอดคล้องกับการทบทวนงานวิจัยรูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในชุมชน กล่าวคือ ผู้นำชุมชนต้องเป็นแบบอย่าง การบริหารชุมชนอย่างมีส่วนร่วม การกำหนดกฎกติกาการอยู่ร่วมกันในชุมชน การนำวัฒนธรรมจารีต ความเชื่อขัดเกลาสมาชิกในชุมชน และการทำงานร่วมกับเครือข่ายต่างๆ

2.3 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน ได้แก่ **กลไกบุคคล** คือ 1) ผู้นำและคณะกรรมการชุมชน ได้รับเลือกตามแนวทางระบอบประชาธิปไตย การรับผิดชอบของผู้นำ และคณะกรรมการชุมชนได้รับเลือกตามแนวทางระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้ได้ตัวแทนที่สมาชิกของชุมชนให้การยอมรับ เชื่อมั่นในความสุจริต ดังที่นางรุจิรัตน์ กล่าวว่า *"ประชาชนในชุมชนจะเลือกคนที่เป็นตัวแทนของตนเอง ดังนั้นบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นประธานชุมชนต้องมีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวม มีธรรมาภิบาล และมีความซื่อสัตย์สุจริต"* และต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของชุมชนให้มีประเด็นด้านความซื่อสัตย์สุจริต และ **กลไกการบริหาร** 2) ระบบการบริหารชุมชน ดังที่นางรุจิรัตน์ กล่าวว่า *"การเขียนวิสัยทัศน์ของชุมชนต้องมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสุจริต เพื่อสร้างภาพลักษณ์ ใช้หลักการบริหารอย่างโปร่งใส*

พร้อมให้ตรวจสอบ รายรับ รายจ่าย ค่าสาธารณูปโภคของส่วนกลาง การทำบัญชีอย่างตรงไปตรงมา ตรวจสอบย้อนกลับได้ และต้องสร้างการรับรู้ให้กับสมาชิกในชุมชน บุคคลภายนอกว่าชุมชนของเราจะมุ่งเน้นการบริหารชุมชนด้วยความสุจริต คณะกรรมการต้องใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน"

2.4 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน ได้แก่ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** คือ 1) การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนและเครือข่าย การทำกิจกรรมจิตอาสา เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ การยกย่องเชิดชูบุคคลตัวอย่างของชุมชน ดังที่ นางภูริชา อินทวงศ์ เจ้าหน้าที่ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กล่าวว่า *"การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในชุมชน คือ การสร้างความเข้มแข็งในการสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนและการทำงานอย่างเป็นภาคีเครือข่าย คือ แนวทางการสร้างความสุจริตที่ยั่งยืน"* และนางรุจิรัตน์ หาญรวีกุลนันท์ ประธานชุมชนราชทรัพย์ กล่าวว่า *"แนวทางที่สำคัญ คือการปลูกฝังให้สมาชิกในชุมชนเกิดความตระหนักเจตคติเรื่องการกลัวบาปด้วยการใช้หลักความเชื่อทางศาสนา การปลูกฝังให้คนทำความดี รักษาส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัว เป็นสิ่งที่ต้องเน้นย้ำทำอย่างต่อเนื่อง และการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับสมาชิกชุมชน การเปิดใจรับฟัง การทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์กับคนในชุมชน"*

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ 2) การใช้กิจกรรมทางศาสนา การปลูกฝังจิตสำนึกการทำความดี ละเว้นความชั่ว เกรงกลัวต่อบาป ผ่านทำกิจกรรมทางศาสนาปลูกฝังความสุจริตการทำอย่างต่อเนื่อง เช่น การปลูกฝังจิตสำนึกการทำความดี ละเว้นความชั่ว เกรงกลัวต่อบาปด้วยการปฏิญาณสาบานตน ทำกิจกรรมที่สามารถสร้างการส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน และ**แนวทางการสร้างความเข้าใจ** คือ 3) การสื่อสารภายในชุมชน ดังที่ นางรุจิรัตน์ อธิบายว่า *"ปัจจุบันชุมชนต้องมีการสื่อสารกับสมาชิกในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผ่านทางไลน์กลุ่ม เสียงตามสาย การพบปะกับสมาชิกในชุมชนในวันสำคัญทางศาสนา หรืองานอื่นๆ ของชุมชน"*

จากข้อมูลทั้งหมด จึงได้สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชนที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่มดังปรากฏในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชนที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การใช้ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีตของชุมชน	**กลไกบุคคล** 1. ผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน **กลไกการบริหาร** 2. ระบบการบริหารชุมชน	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนและเครือข่าย **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2. การใช้กิจกรรมทางศาสนา **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 3. การสื่อสารภายในชุมชน

3) ผลจากการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การชุมชน

ผลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนองค์การชุมชน คือ นายสมหวัง ผาสุกใจ ผู้ใหญ่บ้านเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ มีประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชน คือ 1) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คณะกรรมการหมู่บ้านและคณะกรรมการคุ้มบ้านต้องได้รับการเลือกมาจากประชาชนให้มีส่วนร่วมของคนในชุมชน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนในชุมชน 2) การใช้จารีต วัฒนธรรมกล่อมเกลาจิตใจสร้างจิตสำนึกทำดีละชั่วกลัวบาป มาปลูกฝังความสุจริต และการปฏิญาณสาบานตนเป็นคนดี ดังที่นายสมหวัง ผาสุกใจ ผู้ใหญ่บ้านเจริญสุข กล่าวว่า *"ในบ้านเจริญสุขมุ่งเน้นมากกับการสร้างคนดี เริ่มจากคณะกรรมการหมู่บ้านที่ต้องเป็นตัวอย่าง ทำงานอย่างโปร่งใส ยึดมั่นในธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุขอย่างเคร่งครัด เพราะหมู่บ้านทุกหมู่บ้านในจังหวัดบุรีรัมย์ต้องปฏิบัติตามธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุข เพื่อสันติสุขของจังหวัด การใช้วิธีการปฏิญาณสาบานตนจำนวน 12 ข้อ ของคณะกรรมการหมู่บ้านก่อนเริ่มการประชุม ก่อนเปิดงานของชุมชนในทุกวันพระ หรือกิจกรรมสำคัญของชุมชนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความตระหนักว่าต้องเป็นคนดี ไม่ทุจริต โดยปฏิญาณสาบานตนร่วมกับสมาชิกในชุมชน การประกาศตามเสียงตามสาย การสื่อสารกับสมาชิกชุมชนผ่านไลน์กลุ่ม"* อีกทั้งนายสมหวัง ผาสุกใจ ได้กล่าวว่า *"การใช้หลักจารีตประเพณี วัฒนธรรมกล่อมเกลาจิตใจสมาชิกในชุมชนให้เกิดสร้างจิตสำนึกทำดีละชั่วกลัวบาป ร่วมกับการใช้ธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุข การปฏิญาณสาบานตน ทำให้คนเกรงกลัวที่จะทำชั่ว"*

3.2 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบ **กลไกบุคคล** คือ 1) คณะกรรมการหมู่บ้านและฝ่ายค้าน (คณะกรรมการคุ้มบ้าน) โครงสร้างการบริหารชุมชน การจัดตั้งในรูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการคุ้มบ้านและจัดตั้งคณะกรรมการหมู่บ้านฝ่ายค้านในชุมชน การจัดตั้งกรรมการหมู่บ้านและฝ่ายค้านเชิงสร้างสรรค์ คือร่วมตรวจสอบและหาทางแก้ไขปัญหาที่ก่อให้เกิดการทุจริตในชุมชน ร่วมเป็นองค์ประชุมในคณะกรรมการหมู่บ้าน และ**กลไกการควบคุม** คือ 2) ธรรมนูญชุมชน เป็นการควบคุมทางสังคมการประพฤติสุจริตด้วยธรรมนูญชุมชนของบุรีรัมย์ เรียกว่าธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุข 9 หมวดซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมจัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน จัดทำเป็นข้อตกลงระหว่างคนในชุมชน ดังที่นายสมหวัง กล่าวว่า *"การบริหารชุมชนในรูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการคุ้มบ้านสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนอย่างทั่วถึง โดยมีธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุขเป็นแนวทางการปฏิบัติ อีกทั้งได้จัดตั้งฝ่ายค้านทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารชุมชนให้โปร่งใส และเป็นระบบที่ทำให้สมาชิกในชุมชนเรียนรู้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี สมาชิกในชุมชนจะช่วยกันกวดขันดูแล ซึ่งเป็นกลไกป้องกันการประพฤติทุจริตของชุมชน"*

3.3 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบ **แนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน** ได้แก่ 1) การสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการหมู่บ้านคณะกรรมการคุ้มบ้านเป็นคณะทำงานบริหารหมู่บ้านอย่างมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชน สมาชิกลงคะแนนเลือกคนดีมีคุณธรรมเข้ามาช่วยบริหารชุมชน ร่วมกันคอยตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการ **แนวทางการควบคุม** คือ 2) การปฏิบัติตามธรรมนูญชุมชนอย่างเคร่งครัด ชุมชนนำธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุขเป็นแนวทางการบริหารชุมชน กำหนดบทลงโทษเมื่อมีผู้กระทำผิดธรรมนูญด้วยกลไกประชาธิปไตย การนำธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุขเป็นแนวทางการบริหารชุมชน **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** คือ 3) การสื่อสารภายในชุมชนอย่างต่อเนื่องผ่านทางเสียงตามสาย ไลน์กลุ่มหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้านอย่างต่อเนื่องและ**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** คือ 4) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ ยกย่องบุคคลที่ทำความดี และ 5) การทำกิจกรรมภายในชุมชน เช่น กิจกรรมการพัฒนาชุมชน กิจกรรมจิตอาสา งานบุญ กิจกรรมร่วมกับ

ภาคีเครือข่ายอื่นๆ ดังที่นายสมหวัง กล่าวว่า *"การเปลี่ยนความคิด การพัฒนาจิตใจของคนให้เป็นคนดีต้องเริ่มจากการปลูกฝังจิตสำนึก ทำดี ละชั่ว กลัวบาป การบอกเล่าเรื่องความดีสมาชิกในชุมชน คณะกรรมการจะต้องได้รับคัดเลือกมีเกณฑ์ความดีเป็นคุณสมบัติในการสมัคร และเรามีคณะกรรมการฝ่ายค้านที่คอยตรวจสอบ เช่น ตรวจสอบราคาการรับเหมาก่อสร้างบ่อน้ำชุมชน การตรวจสอบบัญชีรายรับรายจ่าย หากพบความไม่โปร่งใส ต้องชี้แจงและร่วมหาทางออกด้วยกัน เป็นการค้านอย่างสร้างสรรค์ ค้านแล้วต้องมีการนำเสนอการแก้ไขปัญหาร่วมด้วย และการใช้ความเชื่อหล่อหลอมขัดเกลาความประพฤติของคน เช่น การสาบานต่อศาลผีตาปู่ การผูกเสี่ยว ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่อง ผสานเข้าสู่วิถีชีวิต โดยมีธรรมนูญชุมชนเป็นข้อตกลงและกรอบในการดำเนินงานของคณะกรรมการและคนในชุมชน ยึดถือและสอดคล้องกับความเชื่อท้องถิ่น"*

ตารางที่ 4.20 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชนที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การใช้จารีตประเพณีวัฒนธรรมกล่อมเกลาจิตใจสร้างจิตสำนึกทำดีละชั่วกลัวบาป	**กลไกบุคคล** 1.คณะกรรมการหมู่บ้านและฝ่ายค้าน (คณะกรรมการคุ้มบ้าน) **กลไกการควบคุม** 2.ธรรมนูญชุมชน	**แนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน** 1.การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชน **แนวทางการควบคุม** 2. การปฏิบัติตามธรรมนูญชุมชนอย่างเคร่งครัด **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 3. การสื่อสารภายในชุมชน **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 4. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ 5. การทำกิจกรรมภายในชุมชน

4) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่มและการสัมภาษณ์ จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน ดังปรากฏในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
1. การใช้ทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ จารีตประเพณี พิธีกรรม การอุปมาอุปไมย การยกตัวอย่าง คนดี บทเพลง 2. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การใช้ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีตชุมชน	1. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การใช้จารีตประเพณี วัฒนธรรมกล่อมเกลาจิตใจสร้างจิตสำนึกทำดีละชั่วกลัวบาป

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
3. การถ่ายทอดประสบการณ์ของสมาชิกในชุมชนจากรุ่นสู่รุ่น 4. การใช้หลักธรรมทางศาสนา		
กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
กลไกบุคคล 1. ผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน **กลไกการควบคุม** 2. ธรรมนูญชุมชน	**กลไกบุคคล** 1. ผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน **กลไกการบริหาร** 2. ระบบการบริหารชุมชน	**กลไกบุคคล** 1. คณะกรรมการหมู่บ้านและฝ่ายค้าน (คณะกรรมการคุ้มบ้าน) **กลไกการควบคุม** 2. ธรรมนูญชุมชน
แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
แนวทางการส่งเสริมความสุจริต 1. การทำกิจกรรมภายในชุมชนกับเครือข่าย 2. การใช้พิธีกรรมทางศาสนาความเชื่อ 3. การสร้างการเรียนรู้ในชุมชน 4. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 5. การสื่อสารภายในชุมชน **แนวทางการควบคุม** 6. การใช้มาตรการทางสังคม	**แนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนและเครือข่าย **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 2. การสื่อสารภายในชุมชน **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 3. การใช้กิจกรรมทางศาสนา	**แนวทางสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชน **แนวทางการควบคุม** 2. การปฏิบัติตามธรรมนูญชุมชนอย่างเคร่งครัด **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 3. การสื่อสารภายในชุมชน **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 4. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ 5. การทำกิจกรรมภายในชุมชน

ผลการศึกษาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชนจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์ และผลการศึกษาของต่างประเทศ พบประเด็นที่มีความสอดคล้องกันและสามารถสรุปได้ ดังนี้

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การ ชุมชน ได้แก่ 1) การใช้ทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 2) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1) การใช้ทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รูปแบบนี้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 ที่ให้ชุมชนสำรวจอัตลักษณ์ในชุมชน ที่มีคุณค่าที่เกี่ยวเนื่องกับหลักธรรมทางศาสนา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรม เพื่อนำมาอนุรักษ์สืบสาน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีระเบิดจากข้างในชุมชน โดยให้คนในชุมชนมีความสมัครใจเข้าใจแก่นแท้ของการพัฒนาชุมชนภายใต้วิถีไทย เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งด้วยหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถี

วัฒนธรรมที่ดีงาม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอาแว มะแส (2557) ที่พบว่า การปลูกฝังคุณธรรมชุมชนให้คงอยู่ต้องนำหลักความเชื่อ หลักศาสนา ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของประเพณี วัฒนธรรม ที่มีนัยยะของการทำความดี และชุมชนต้องมีความเข้มแข็ง ร่วมกันคิด เรียนรู้ พัฒนาชุมชนจากภายใน เชื่อมโยงแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนาชุมชน ส่งผลทำให้วิถีชีวิตปรับเปลี่ยนให้มีคุณธรรม ดังนั้น การใช้ทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ จารีตประเพณี พิธีกรรม การอุปมาอุปไมย การยกตัวอย่างคนดี บทเพลงพื้นบ้าน เป็นหลักความดีความชอบที่คนในชุมชนนั้นๆ สืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นยึดถือและปฏิบัติ และเป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต อีกทั้งยังสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชนและกล่อมเกลาสมาชิกในชุมชนให้สุจริต

2) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หากชุมชนมีต้นแบบของคนที่ดีในชุมชน เช่น ผู้นำ คณะกรรมการชุมชนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จะสามารถสร้างภาพลักษณ์ ความนับถือ ความไว้เนื้อเชื่อใจกับสมาชิกชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของของยุรธร จีนา และ รมิตา จีนา (2560) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมของบวรสันติสุขในการส่งเสริมคุณธรรม พบว่า การดำเนินงานต้องบูรณาการทุกหน่วยงานในชุมชน และต้องปฏิบัติด้วยการอาศัยบารมีของผู้นำชุมชน ดังนั้น การส่งเสริมคุณธรรมต้องอาศัยต้นแบบที่ดี เป็นแบบอย่างให้แก่คนในชุมชนได้เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน

สำหรับกลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชนเป็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เคยศึกษาไม่ได้มีการศึกษาเฉพาะเรื่องกลไกและแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน ได้แก่ **กลไกบุคคล** 1) ผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน (คุ้มบ้าน) และ **กลไกการควบคุม** 2) ธรรมนูญชุมชน

1) ผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน (คุ้มบ้าน) หรือคณะกรรมการคุ้มบ้านเป็นกลไกในการปลูกฝังความสุจริต มีแนวทางสอดคล้องกับการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 ใช้คณะกรรมการคุ้มบ้าน เพราะใกล้ชิดชาวบ้านเพื่อให้การพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาจิตใจของคนในชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับองค์การชุมชนของฮ่องกงที่ใช้กลไกบุคคล คือ อาสาสมัคร กลุ่มอาสาสมัครเพื่อป้องกันการทุจริต โดยมีการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการอิสระป้องกันและปราบปรามการทุจริต (Independent Commission Against Corruption: ICAC) เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคประชาชน และอุดช่องว่างเพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียมปลอดการทุจริต

2) ธรรมนูญชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นข้อค้นพบใหม่จากการศึกษาครั้งนี้ และเป็นกลไกเฉพาะขององค์การชุมชนในประเทศไทย เพราะไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศ ธรรมนูญชุมชนเป็นกลไกการควบคุมของคนในชุมชนจัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วมและหล่อหลอมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นประมวลออกมาเป็นข้อกำหนด ตัวอย่างธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุขได้กำหนดให้จัดตั้งฝ่ายค้านทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารชุมชนให้โปร่งใส และเป็นระบบที่ทำให้สมาชิกในชุมชนเรียนรู้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี สมาชิกในชุมชนจะช่วยกันกวดขันดูแล ซึ่งเป็นกลไกป้องกันการประพฤติทุจริตของชุมชน และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 ได้สนับสนุนให้ใช้ธรรมนูญชุมชนเป็นกลไกหนึ่งในการส่งเสริมคุณธรรม

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน ได้แก่ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1) การใช้กิจกรรมทางศาสนา 2) การทำกิจกรรมภายในชุมชน 3) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 4) การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนและเครือข่าย และ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 5) การสื่อสารภายในชุมชน

1) การใช้กิจกรรมทางศาสนา ความเชื่อ แนวทางดังกล่าวไม่สอดคล้องกับองค์การชุมชนของต่างประเทศ ซึ่งอาจเป็นจุดเด่นของแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การชุมชนของประเทศไทย เพราะชุมชนมีความผูกพันกับศาสนา และเป็นวิถีชีวิตของคนไทย การทำกิจกรรมทางศาสนาปลูกฝังความสุจริตการทำอย่างต่อเนื่อง เช่น การปลูกฝังจิตสำนึกการทำความดี ละเว้นความชั่ว เกรงกลัวต่อบาปด้วยการปฏิญาณสาบานตน ทำกิจกรรมที่สามารถสร้างการส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน เป็นต้น

2) การทำกิจกรรมภายในชุมชน และ 3) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบตามแนวทางในแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 ได้สนับสนุนให้ทุกชุมชนเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมของชุมชน และสร้างชุมชนคุณธรรมต้นแบบให้การยกย่องเชิดชูพัฒนายกระดับใช้เป็นตัวอย่างและเป็นแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ อีกทั้งงานวิจัยของยุรธร จีนา และ รมิตา จีนา (2560) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม พบว่า การดำเนินงานต้องใช้กิจกรรมจิตอาสาเป็นแนวทางช่วยส่งเสริมคุณธรรม อีกทั้งคณะอนุกรรมการคัดเลือกชุมชน องค์กร หน่วยงาน จังหวัดคุณธรรม และคณะ (2559) ได้อธิบายถึงการพัฒนาองค์การชุมชนต้องใช้การทำกิจกรรมทางศาสนา ชุมชนเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการมีส่วนร่วมและความเสียสละของคนในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนพึ่งพาตนเอง ใช้ชีวิตพออยู่ พอกิน พอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน สอดคล้องกับแนวทางขององค์การชุมชนของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่มีการทำงานร่วมกับเครือข่ายและการใช้กิจกรรมในการส่งเสริมความสุจริต เช่น การจัดกิจกรรมรณรงค์ การเดินรณรงค์ต่อต้านการทุจริต การจัดกิจกรรมให้ความรู้ เช่น การจัดนำเที่ยวการก่อสร้างที่เคยมีการทุจริตให้กับสมาชิก ดังนั้นการทำงานกิจกรรมในชุมชนและการใช้กิจกรรมเสริมแรง การยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบ จึงสามารถใช้เป็นแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตได้

4) การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนและเครือข่าย แนวทางนี้สามารถเชื่อมโยงกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559-2564 ที่สนับสนุนให้มีการขับเคลื่อนงานของชุมชนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ในลักษณะร่วมคิดร่วมทำร่วมรับประโยชน์อย่างเป็นระบบและให้ทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือ อีกทั้งตามความเห็นของคณะอนุกรรมการคัดเลือกชุมชน องค์กร หน่วยงาน จังหวัดคุณธรรม และคณะ (2559) ได้อธิบายถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาองค์การชุมชนไม่เพียงแต่การใช้พลังของบ้าน วัด โรงเรียนของเท่านั้น ต้องมีภาครัฐเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวทางขององค์การชุมชนของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่มีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับเครือข่าย ร่วมกับภาคประชาชนในเขตต่างๆ ของฮ่องกง เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริตในพื้นที่ เช่น การเปิดเวทีเฝ้าระวังการทุจริต (Corruption Watch) หรือเสวนาเพื่อระดมความคิดเห็นเรื่องการต่อต้านการทุจริต ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เป็นต้น โดยเชื่อมโยงการทำงานระหว่างสำนักงานชุมชนสัมพันธ์ของ ICAC และอาสาสมัครชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคประชาชน

5) การสื่อสารภายในชุมชน จากการศึกษาของเอกสิทธิ์ คล้ายแดง (2560) ได้ศึกษาการนำนโยบายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร (บ้าน-วัด-โรงเรียน) พบว่า ชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวรทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ต้องอาศัยการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนรับทราบถึงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวทางขององค์การชุมชนของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่มีแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อสนับสนุนการให้ความรู้เชิงรุก เช่น ชุมชนส่งเสริมให้มีพื้นที่สื่ออย่างกว้างขวางเพื่อให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวกรณีการทุจริต และสำนักงานชุมชนสัมพันธ์ได้ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้เชิงรุกทั้งทางหนังสือพิมพ์ รายการโทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ จัดสร้างละครที่มีเนื้อหาสอดแทรกการต่อต้านการทุจริตเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในสังคม

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผล คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชนตามวัฒนธรรมองค์การที่มี 4 รูปแบบ และมีความใกล้เคียงกับองค์การชุมชนมีผลเป็น ดังนี้

องค์การชุมชนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 โดยประชาชนสามารถจัดตั้งขึ้นเองได้ หรือการได้รับการแนะนำ การสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน โดยองค์การชุมชนเป็นหน่วยทางสังคมขนาดใหญ่ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ร่วมกับองค์การการศึกษา องค์การทางศาสนา และครอบครัว ตามหลักการของบ้าน วัด โรงเรียน หรือ “บวร” เนื่องจากองค์การชุมชนเป็นรากฐานสำคัญในการผลักดันการสร้างความสุจริตด้วยผู้นำชุมชนที่มีวิสัยทัศน์ การกำหนดกฎระเบียบของชุมชน การนำหลักจารีตปลูกฝังความสุจริต การทำงานประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อสร้างชุมชนสุจริต และขยายตัวสู่สังคม และประเทศ

คณะผู้วิจัยจึงพยายามเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีความใกล้เคียงกับองค์การชุมชน พบว่า **องค์การชุมชนมีลักษณะสอดคล้องกับวัฒนธรรมแบบสโมสร (Zeus)** ที่เน้นการรวมศูนย์อำนาจ มีความเป็นระบบราชการน้อย ผู้นำมีอำนาจบารมีเฉพาะตนได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในชุมชน บริหารชุมชนในรูปแบบคณะทำงาน เช่น ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชน เน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว การไว้วางใจกัน การทำงานร่วมกับเครือข่าย คณะผู้วิจัยจึงสังเคราะห์รูปแบบ และกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตสำหรับองค์การชุมชน ดังนี้

1. คุณลักษณะ และปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมแบบสโมสร

องค์การวัฒนธรรมแบบนี้เน้นการสื่อสารด้วยวาจาและการมีปฏิสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ ผู้นำมีอำนาจบารมีเฉพาะตนซึ่งได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิก การเรียนรู้เกิดมักเกิดจากสถานการณ์จริง การตัดสินใจเพื่อแก้ไขสถานการณ์และปัญหาต่างๆ มักจะเป็นลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ซึ่งในบริบทของชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชน โดยอาศัยความเชื่อถือไว้วางใจอันเกิดจากสัมพันธภาพ และเป็นการตัดสินใจที่รวดเร็ว อาศัยสัญชาตญาณที่ตกผลึกจากการสังเคราะห์มากกว่าการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ที่มีขั้นตอน กระบวนการอย่างเป็นรูปแบบ อำนาจในองค์การในชุมชนจึงมีลักษณะคล้ายการรวมศูนย์ที่มีลักษณะคล้ายองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบสโมสร

แม้ว่าชุมชนจะมีกฎและข้อปฏิบัติของชุมชนนั้นๆ แต่ก็ยังมีในระดับที่ไม่ตายตัว และมีลักษณะความเป็นระบบราชการในระดับที่น้อย เนื่องจากชุมชนยังมีลักษณะที่ยึดติดกับตัวบุคคล โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลทางความคิดและการกระทำ ผู้นำหรือผู้มีบารมีในชุมชน รูปภาพและสัญลักษณ์ที่สะท้อนถึงระบบความสัมพันธ์ของชุมชนจึงมีลักษณะคล้ายใยแมงมุม แบบแผนทางวัฒนธรรมแบบสโมสรของชุมชนเน้นที่การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนโดยมีจากรากฐานจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความสัมพันธ์ในชุมชนนั้นๆ ด้วย

นอกจากนี้ ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร หรือซุส (Zeus) ยังมีจุดเด่นในเรื่องการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการตัดสินใจของผู้นำหรือคณะกรรมการชุมชนจะได้รับการยอมรับจากการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากกว่าการมีพันธสัญญาอย่างเป็นทางการ ในทางกลับกัน การตัดสินใจที่เสมือนว่าอาศัยสัญชาตญาณอย่างว่องไว ก็อาจจะเป็นจุดอ่อนของวัฒนธรรมแบบสโมสร เพราะอาจจะเกิดความเสี่ยงที่เกิดมาจากการตัดสินใจที่ไม่ได้อาศัยข้อมูลข่าวสารที่มีกระบวนการรวบรวมและกลั่นกรองอย่างเป็นระบบ

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

องค์การชุมชนเป็นองค์การที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และครอบคลุมองค์การการศึกษา องค์การทางศาสนา และครอบครัวจึงทำให้รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตต้องเริ่มจากตัวผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน การใช้วิธีการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตได้อย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิต การถ่ายทอดประสบการณ์ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน โดยอธิบายได้ดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการใช้ทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณี จารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นองค์ความรู้ที่สั่งสม ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น โดยองค์การชุมชนสามารถนำประเพณี จารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่นปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตได้อย่างสอดคล้องกลมกลืนเข้ากับวิถีชีวิตของสมาชิกชุมชน เช่น นิทานพื้นถิ่น การอุปมาอุปไมย บทเพลงฉ่อย เพลงรำ รวมไปถึงการใช้จารีตวัฒนธรรมกล่อมเกลาจิตใจสร้างจิตสำนึกการทำดี ละชั่ว กลัวบาป

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำชุมชนและคณะกรรมการชุมชนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้สมาชิกในชุมชนสามารถเรียนรู้เป็นแบบอย่าง ซึ่งต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกในชุมชนด้านการประพฤติสุจริต การบริหารชุมชนด้วยความโปร่งใส การเคารพกฎกติกาของชุมชนอย่างเคร่งครัด อีกทั้งการที่ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนได้พัฒนาชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนต้องกำหนดแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตด้วยการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนเกิดความตระหนัก การค้นหาปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหาการทุจริตเพื่อให้ชุมชนเป็นชุมชนปลอดการทุจริต โดยการจัดเวทีประชาคมชุมชน การพูดคุยปัญหาของชุมชนกับคณะกรรมการหมู่บ้าน และคณะกรรมการคุ้มบ้านที่รับฟังปัญหาจากลูกบ้าน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

3. กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกบุคคล

3.1 ผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน โดยต้องได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนเพื่อเป็นคณะทำงานทำหน้าที่บริหารชุมชน ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนต้องปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารชุมชนร่วมกับสมาชิกในชุมชน เช่น การจัดตั้งฝ่ายค้านเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการชุมชน การบริหารชุมชนตามหลักกฎหมาย การยึดมั่นในการปฏิบัติตามธรรมนูญชุมชนอย่างเคร่งครัด การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน เช่น รายรับ รายจ่ายให้สมาชิกในชุมชนรับรู้ร่วมกัน

กลไกการควบคุม

3.2 ธรรมนูญชุมชน คือ การกำหนดกฎระเบียบการอยู่ร่วมกันของสมาชิกภายใต้กรอบของกฎหมาย ซึ่งต้องจัดทำอย่างมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชน การรวบรวมจารีต ความเชื่อบรรจุในธรรมนูญเพื่อให้การปลูกฝังความสุจริตผสานเข้ากับวิถีชีวิต โดยธรรมนูญชุมชนควรประกอบด้วยประเด็นที่มีส่วนส่งเสริมการปลูกฝังความสุจริต เช่น การปลูกฝังให้คนเป็นคนดี การรักษาภูมิปัญญา วัฒนธรรม ภาษา ประเพณี วิถีชีวิตในชุมชน การดูแลสุขภาพกาย การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นต้น การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในชุมชนต้องมีประเด็นด้านความสุจริตในแผนพัฒนาชุมชน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน การทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาด้านความสุจริตได้อย่างสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนงานด้านการปลูกฝังความสุจริตในชุมชน โดยการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนต้องทำอย่างมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการกำหนดแนวคิด วิธีการ กิจกรรม ยึดหลักการพึ่งพาตนเอง

4. แนวทางในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.1 การใช้กิจกรรมทางศาสนา ศาสนาเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของสมาชิกในชุมชน ดังนั้น การใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาปลูกฝัง สร้างเจตคติความสุจริตกับประชาชนให้เกิดจิตสำนึกการทำดี ละเว้นความชั่ว เกรงกลัวต่อบาป เช่น หลักธรรมเรื่องหิริ-โอปตัปปะ สุจริตธรรม หลักฆราวาสธรรม ชาดกต่างๆ เช่น วิบุลราชชาดก เป็นต้น การปฏิญานสาบานตน ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนต้องกล่าวคำปฏิญานสาบานตนร่วมกันทุกครั้งก่อนที่จะทำงานเพื่อชุมชน เช่น การประชุมคณะกรรมการชุมชน วันสำคัญทางศาสนา และต้องประกาศให้สมาชิกในชุมชนรับรู้ร่วมกัน เพราะการปฏิญาณสาบานตนเป็นการตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างสุจริต โดยมีสมาชิกในชุมชนทำหน้าที่เป็นกลไกการควบคุมทางสังคม เพราะหากผู้นำชุมชนและคณะกรรมการชุมชนไม่สุจริตจะไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในชุมชน

4.2 การทำกิจกรรมภายในชุมชน เพื่อเป็นพื้นที่ให้สมาชิกในชุมชนได้สร้างปฏิสัมพันธ์ ผ่านการทำงานสาธารณะประโยชน์ให้กับชุมชน การทำกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมรณรงค์ การเดินรณรงค์ต่อต้านการทุจริต การจัดกิจกรรมให้ความรู้ เป็นต้น

4.3 การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบของชุมชนด้านความสุจริต โดยให้สมาชิกในชุมชนร่วมกันคัดเลือก และประกาศความดีให้สมาชิกของชุมชนได้รับทราบ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่คนในชุมชนและเป็นการเสริมกำลังใจในการทำความดี

แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน

4.4 การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนและเครือข่าย ในลักษณะร่วมคิดร่วมทำร่วมรับประโยชน์อย่างเป็นระบบ และให้ทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาองค์การชุมชน ไม่เพียงแต่การใช้พลังทางสังคม และภาครัฐเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริตในพื้นที่ การทำกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายต่างๆ เช่น การเปิดเวทีเฝ้าระวังการทุจริต (Corruption Watch) หรือเสวนาเพื่อระดมความคิดเห็นเรื่องการต่อต้านการทุจริต ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การทำประชาคมรับฟังปัญหาที่เกิดจากการทุจริตการรับฟังแนวทางการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

แนวทางการสร้างความเข้าใจ

4.5 การสื่อสารภายในชุมชน ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนสามารถบอกเล่าถ่ายทอดประสบการณ์การประพฤติสุจริต การยกตัวอย่างบุคคลที่ประพฤติทุจริต เพื่อให้สมาชิกในชุมชนเกิดความตระหนักรู้ถึงผลกระทบของการประพฤติทุจริต โดยการบอกเล่าประสบการณ์ชีวิตทำให้สมาชิกในชุมชนเชื่อถือเพราะ เป็นบทเรียนที่ผ่านการเรียนรู้ ลองผิด ลองถูกมีเรื่องราวเกร็ดความรู้ที่ชวนให้สมาชิกในชุมชนสนใจฟังและเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชน และสมาชิกในชุมชน เช่น ในรูปแบบของไลน์กลุ่ม เสียงตามสาย โดยผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชน และสมาชิกในชุมชนสามารถถ่ายทอดเรื่องราว ข่าว ประเด็นปัญหาของชุมชน การทำกิจกรรมของชุมชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็วกับสมาชิกในชุมชน และสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

5. การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจ

1) ผลการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การธุรกิจ

ตารางที่ 4.22 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การธุรกิจ

รหัส	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LB1	สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
LB2	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). (2552). ต้นแบบธุรกิจคุณธรรม 7 บริษัท. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2562, จาก https://bit.ly/2MWujHW.
LB3	หรรษมน เพ็งหมาน. (2559). จริยธรรมทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีก. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 9(1), 815-828.
LB4	ศศิธร ทิพโชติและมนู ลีนะวงศ์. (2557). จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารสุทธิปริทัศน์., 28(88), 343-361
LB5	ชุติพัณ สุวรรณะบุณย์. (2555). จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
LB6	ศิลปพร ศรีจั่นเพชร. (2552). “จริยธรรมทางธุรกิจกับบรรษัทภิบาล”. วารสารบริหารธุรกิจ., 32(123), 1-6.
LB7	อรุณรัตน์ อัศวนิเวศน์. (2551). การนำคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในธุรกิจ กรณีศึกษา ธุรกิจเครือข่าย บริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
LB8	ทยากร สุวรรณปักษ์. (2556). จริยธรรมทางธุรกิจและผลการด าเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดมุกดาหาร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์., 4(1), 46-66.
LB9	รพีพรรณ วงศ์ประเสิรฐ. (2556). การสร้างคุณค่าร่วม แนวปฏิบัติที่ดีสู่สังคม”. วารสารนักบริหาร., 33(3)(กรกฎาคม-กันยายน), 75-81.
LB10	ชุติพัณ สุวรรณะบุณย์. (2555). จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จากตารางที่ 4.22 แสดงรายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การธุรกิจ และได้นำเสนอข้อมูลไว้ในบทที่ 2 จึงนำประเด็นผลการศึกษาต่าง ๆ มาจัดทำเป็นข้อสรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ เรียงตามลำดับจำนวนงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.23 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การใช้จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	LB1, LB3, LB4, LB6, LB7, LB8, LB9, LB10
2. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	LB2, LB3, LB6, LB8, LB10,
3. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส	LB1, LB3, LB4, LB10
4. การปลูกฝังด้วยวาจา	LB1
5. การให้ความรู้และการอบรมอย่างต่อเนื่อง	LB1
6. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร	LB8
กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. จรรยาบรรณวิชาชีพ	LB1, LB3, LB4, LB6, LB7, LB8, LB9, LB10
2. นโยบายองค์การ	LB1, LB3, LB4, LB10
แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การปฏิบัติงานประจำ	LB1, LB7, LB8, LB10
2. การจัดทำคู่มือพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน	LB2, LB3, LB8
3. การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม	LB6, LB8
4. การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ	LB2

2) ผลจากการจัดประชุมกลุ่มในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การธุรกิจ

ผลการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานและองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต ในกลุ่มองค์การธุรกิจมีประเด็นที่ได้จากการประชุม ดังนี้

2.1 การสร้างเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจ ต้องเริ่มจากผู้นำองค์การต้องกำหนดนโยบายด้านความสุจริตในองค์การอย่างชัดเจน การบริหารกำหนดกลยุทธ์ แนวทางการปฏิบัติงานขององค์การผสานเข้ากับความสุจริต เป็นค่านิยมของหน่วยงาน การปลูกฝังความสุจริตผ่านการทำงาน เช่น การสร้างค่านิยมร่วม การกำหนดมาตรฐานความสุจริตร่วมกัน การสร้างความตระหนัก การเข้าทำงานตรงเวลา การเสริมแรงด้วยการให้คำชื่นชม

2.2 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจ ตัวแทนจากองค์การธุรกิจจากหลากหลายแห่งได้ดำเนินการการใช้รูปแบบการบริหารงานภายในผ่าน 1) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส ผู้บริหารกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุจริต มียุทธศาสตร์ส่งเสริมความสุจริตแก่บุคลากร ผู้เข้าร่วมบางท่านเห็นว่า ผู้นำต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย ตามที่นางภาคย์สมร เข็มทิศ ให้ข้อคิดเห็นเรื่องผู้นำต้องให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดี *“หากองค์กรมีผู้บังคับบัญชาที่ดีก็จะส่งผลให้ผู้ตามและองค์กรดีตามไปด้วย ด้านนโยบายของบริษัทการที่องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนนั้น ทำให้พนักงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท”* สอดคล้องกับนายโกสิทธิ์ เฟื่องสวัสดิ์ แสดงความเห็นว่า *“ผู้นำมีอำนาจการบังคับบัญชาให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่มจะทำให้สมาชิกภายในกลุ่ม รู้สึกว่าตนต้องพึ่งพิงผู้นำเพื่อความเจริญก้าวหน้า จึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ สมาชิกในกลุ่ม จะพยายามประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจึงเป็นผู้มีอิทธิพลมากต่อทิศทางและลักษณะขององค์การ ถ้าหากมีผู้นำที่ดีก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่างๆ ดีตามไปด้วย”* เช่นเดียวกับนายวสันต์ สภาเอี่ยมจิตรแสดงความเห็นว่า

“ถ้าหากผู้นำองค์กรธุรกิจไม่มีนโยบายการบริหารบุคคลที่ดีพอหรือมีอย่างคลุมเครือไม่ชัดเจน ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ความเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ เป็นสัญชาตญาณดิบตามธรรมชาติของทุกคนกำเริบได้ และเมื่อความเห็นแก่ได้เห็นแก่ตัวกำเริบมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมเลวร้ายเกิดขึ้นได้ ทำให้จริยธรรม เสื่อมลง”

นอกจากผู้เข้าร่วมบางท่านได้เสนอ 2) การใช้บทลงโทษ เมื่อพนักงานกระทำผิดต้องลงโทษอย่างรวดเร็วและยุติธรรม ดังเช่นกรณีของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มีข้อกำหนดว่า หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามหลักการและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ อาจมีความผิดทางวินัยหรือกฎหมายตามแต่ละกรณี และอาจถูกพิจารณาลงโทษตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และนายโกสิทธิ์ ให้ความเห็นเรื่องบทลงโทษพนักงานที่ต้องมีกำหนดไว้ในทุกบริษัท แต่ต้องพิจารณาตามความเหมาะสม *“ทุกบริษัทมีบทลงโทษ เพื่อกำกับพนักงาน แต่การพิจารณาโทษทางวินัย ให้พิจารณาตามความหนักเบาของเหตุการณ์และข้อเท็จจริง โดยอาจเลือกใช้การตักเตือนด้วยวาจาพร้อมทั้งบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การพักงาน หรือการเลิกจ้าง บริษัทต้องเขียนไว้ในข้อบังคับการทำงานเกี่ยวกับกระบวนการสอบสวนความผิด และการพักงานระหว่างสอบสวนเท่านั้น ถ้าไม่เขียนไว้และประกาศให้พนักงานรับทราบจะไม่สามารถพักงาน เช่น เจ้าหน้าที่บัญชียักยอกเงินบริษัท ทำให้บริษัทเสียหายก็ต้องสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิด การลงโทษทางวินัยนั้นจะต้องเน้นหลักชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม”*

อีกทั้ง 3) การให้ความรู้แก่ผู้บริหารและพนักงานเรื่องความสุจริต กฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือกฎระเบียบตามที่นายวันชัย สุวรรณมณี ผู้จัดการแผนกองค์การสัมพันธ์และองค์กร บริษัท สามมิตรมอเตอร์นูแฟตอริ่ง เล่าว่า *“เราส่งเสริมการทำธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เน้นการอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานมีคุณธรรม พนักงานจำหน่ายหรือบริการด้วยคุณธรรมมีมารยาท ยุติธรรม ซื่อตรงลูกค้า เราเปิดโอกาสให้กับพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนในกิจกรรมต่างๆ และพนักงานร่วมกำหนดนโยบายร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นนโยบายในการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน นโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และใช้ระบบการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลหรือโบนัส และใช้ระบบการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลหรือโบนัส”*

2.3 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจ ตัวแทนจากองค์การธุรกิจจากหลากหลายเห็นสอดคล้องว่าต้องสร้าง **กลไกการบริหาร** ได้แก่ 1) ระบบการบริหารและกำกับดูแล การสร้างระบบคุณธรรมนำหน้า (Core Values) โดยการบริหารงานด้านกำกับดูแลกิจการโดยดำเนินงานผ่านคณะกรรมการกำกับดูแล หรือคณะกรรมบรรษัทภิบาล ซึ่งเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นายสรรเสริญ นิลรัตน์ ได้ให้มุมมองว่า *“กลุ่มบริษัทหลายบริษัทมีระบบการบริหารจัดการซึ่งประกอบไปด้วยคณะกรรมการและผู้บริหารผู้มีวิสัยทัศน์และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีกลไกการควบคุมและการถ่วงดุลอำนาจ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การเคารพในสิทธิความเท่าเทียมกัน ของผู้ถือหุ้น และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย”* และนายโกสิทธิ์ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทของตนเองว่า *“การบริหารงานด้านกำกับดูแลกิจการของบริษัทดำเนินงานผ่านคณะกรรมการบรรษัทภิบาลประกอบด้วยคณะกรรมการ 4 ท่าน และจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม”* และการใช้หลักคุณธรรมในการประกอบธุรกิจเน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เช่น กฎการเปิดเผยข้อมูล กฎการมีส่วนได้เสียและการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นต้น ดังที่นายสิทธิพร ให้ข้อคิดเห็นว่า *“บริษัทต้องเปิดเผยรายการที่สงสัยว่าตนเองหรือญาติที่มีความเกี่ยวโยงในครอบครัว มีผลประโยชน์ที่ขัดกันกับผลประโยชน์ของบริษัท”* และนางภาคย์สยร เข็มทิศ บริษัทไอดีเอ็ม (ประเทศไทยจำกัด) ให้ความคิดเห็นเช่นเดียวกันว่า *“ที่บริษัทส่งเสริมให้พนักงานต้องปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสีย เป็นอันดับแรก และกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีห้ามบุคลากรของบริษัทใช้อิทธิพล หรืออำนาจของตน*

ทำธุรกรรมระหว่างบริษัทกับตนเอง ห้างหุ้นส่วนหรือนิติบุคคลที่ตนถือหุ้นอยู่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน นอกเหนือจากสวัสดิการที่พนักงานของบริษัทควรได้ เว้นแต่จะมีการเปิดเผยส่วนได้เสียแล้ว และได้รับอนุญาตเป็นการเฉพาะ หรือได้รับอนุมัติในหลักการให้ทำได้" เช่นเดียวกับความคิดเห็นของนายวสันต์ สภาเอี่ยวจิตร บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด *"บริษัทมีการกำหนด SCG Code of Conduct หรือ จรรยาบรรณเอสซีจี มีเรื่องการต่อต้านคอร์รัปชัน การรับของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในแก่พนักงานทุกคน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบข้อบังคับพนักงาน"* สอดคล้องกับความคิดเห็นของนายสรรเสริญ นิลรัตน์ สภาธุรกิจตลาดทุนไทย ที่ว่า *"องค์กรจึงต้องมีกติกาหรือกฎบัตรมาตรฐานของจริยธรรมของบริษัท และต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการส่งเสริมความสุจริต"*

2) ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต เช่น Behavior Based Anti-Corruption (BAAC) หรือการป้องกันในเชิงพฤติกรรมของพนักงานเป็นแนวทางปฏิบัติที่ทำได้จริง ควรเริ่มต้นจากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติและสมาชิกในองค์การทุกคนต้องทำมีส่วนร่วมที่จะทำ เริ่มด้วยการบ่งชี้พฤติกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต นำมารวบรวมเป็นแบบสำรวจ (Checklist) แล้วให้พนักงานที่ผ่านการอบรมได้ใช้เป็นเครื่องมือในการเฝ้าสังเกตและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ทั้งพฤติกรรมที่ดีและสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตภายในสถานที่ทำงาน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นี้จะส่งให้คณะทำงานวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการป้องกันทุจริตได้ นายโกสิทธิ์ อธิบายว่า *"องค์การธุรกิจโดยทั่วไปก็จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม มีระเบียบวิธีปฏิบัติที่รัดกุม แต่สิ่งเหล่านี้จะไร้ความหมายโดยสิ้นเชิงหากพนักงานไม่นำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติ ซึ่งการป้องกันในเชิงพฤติกรรมของพนักงาน Behavior Based Anti-Corruption (BAAC) เป็นเครื่องมือในการเฝ้าสังเกตและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงเกิดการทุจริต มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพนักงาน"* และนายวสันต์ ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า *"การพัฒนาการป้องกันการทุจริตในเชิงพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องให้ทุกคนที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดไปจนถึงคนงาน ผู้รับเหมา และผู้รับจ้างช่วง ได้มีส่วนร่วมในโครงการ ทั้งนี้เพื่อสร้างนิสัยการทำงานที่สุจริตจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร และด้วยเหตุที่การเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติตลอดจนระบบการทำงานในบางส่วน นี่จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่จะต้องให้ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือปรับเปลี่ยนนโยบายดังกล่าวเข้ามีส่วนร่วมในโครงการนี้ด้วย"*

อีกทั้ง ผู้เข้าร่วมหลายท่านได้เสนอ กลไกการมีส่วนร่วมของพนักงานร่วมคิดและสร้างทีมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและคณะทำงานตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงาน นายวันชัย สุวรรณมณี ผู้จัดการแผนกองค์การสัมพันธ์และองค์กร บริษัท สามมิตรมอเตอร์นูแฟตอริ่ง เล่าว่า *"พนักงานร่วมกำหนดนโยบายร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นนโยบายในการให้ผลตอบแทน ที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน นโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และใช้ระบบการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลหรือโบนัส"* และนายวสันต์ ได้แสดงความเห็นว่า *"ได้ประกาศคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้รับทราบและนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมเสมือนเป็นวินัยอย่างหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หลักการ มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ และแนวปฏิบัติที่ดีในด้านต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมทั้งคุณธรรมและความสุจริตให้เกิดขึ้นได้"* และนายสิทธิพร กล้าแข็ง ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า *"ส่วนตัวได้การทำงานร่วมกับหลายบริษัท เห็นว่าบริษัทขนาดใหญ่มีกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy) โดยมีหลักการและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และข้อแนะนำของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) พร้อมทั้งสื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานรับทราบ มีส่วนร่วมและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมถึงการทบทวนและ*

ปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นโยบายมีความเหมาะสมกับสภาวการณ์และการดำเนินธุรกิจ"

กลไกการตรวจสอบ คือ 3) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) นายวันชัย สุวรรณมณี ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลของงาน (Results) และพฤติกรรมในการทำงาน (Behaviors) ว่า "*การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกำกับดูแลตั้งแต่การรับบุคลากร เช่น การกำหนดประเด็นด้านความสุจริตในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) เพื่อวัดผลการทำงานของพนักงานตามนโยบายของบริษัทซึ่งมีเรื่องความสุจริต โดยวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลของงาน (Results) และพฤติกรรมในการทำงาน (Behaviors) เป็นสำคัญ เพื่อวัตถุประสงค์ในการให้รางวัล การปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น*" และนางภาคย์สมร เข็มทิศ อธิบายข้อกำหนดในการประเมินความสุจริตเพิ่มเติมว่า "*ข้อกำหนดในการประเมินความสุจริต เราต้องปรับให้เป็นเชิงพฤติกรรมที่ดี เช่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยและจรรยาบรรณที่บริษัทตั้งไว้ หรือไม่มีข้อร้องเรียนการทุจริต*"

2.4 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจ ผู้เข้าร่วมหลายท่านได้นำเสนอแนวทางของหน่วยงาน โดยสรุปได้ว่า เริ่มจาก **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** คือ 1) การจัดการสื่อสารหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ สื่อสารไปยังพนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างมีความเข้าใจตรงกันและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนความสุจริตให้เกิดขึ้นได้ และการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามาตรวจสอบจากบุคคลที่สาม นายสรรเสริญ เล่าว่า *"ผู้บริหารให้ความสำคัญและปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด ทำให้พนักงานเห็นเป็นตัวอย่าง และทางบริษัทได้สร้างความเข้าให้แก่ผู้บริหาร และพนักงานเป็นประจำทุกปีผ่านกิจกรรมการอบรมให้ความรู้ ทุกคนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับมาตรการและนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ"* ซึ่งสอดคล้องกับนายวสันต์ สภาเอี่ยมจิตร ที่ได้แสดงความคิดว่า *"ทางบริษัทถ่ายทอดองค์ความรู้ เริ่มต้นจากพนักงานต้องมีความเชื่อว่าผู้บริหารเอาจริงในเรื่องความสุจริต และผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเอาจริงดังกล่าว ด้วยการทำให้เห็นว่าได้จัดเตรียมหรือพร้อมที่จะให้อุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร เพื่อลดความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน"* และนายวันชัย อธิบายการให้ความรู้แก่พนักงานใหม่ว่า *"กำหนดให้การอบรมเรื่องนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นหนึ่งในหัวข้อสำหรับการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ทุกรุ่นของบริษัทฯ"* นอกจากนี้นายโกสิทธิ์ ได้เล่าถึงการใช้สื่อเพื่อเผยแพร่นโยบายสุจริตภายในบริษัทและคู่ค้าธุรกิจว่า *"การเผยแพร่นโยบาย ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง และช่องทางแจ้งเหตุฯ บนระบบ Intranet, ป้ายและจอประชาสัมพันธ์ (Display Screen) ภายในบริษัทฯ สำหรับส่งจดหมายแจ้งคู่ค้าของบริษัทฯ เรื่องการติดต่อธุรกิจตามมาตรการและนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้ทราบถึงมาตรการและนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯรวมถึงช่องการในการร้องเรียนกรณีที่ไม่ได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม ยุติธรรม หรือได้รับการเรียกร้องผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนใดๆ จากบุคลากรของบริษัทฯ ผลคือ ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการทุจริตผ่านช่องทางร้องเรียน"* และนายโกสิทธิ์ ยังได้แนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำแผนผังการสื่อสารว่า *"องค์กรที่มีพนักงานมาก อาจต้องจัดทำแผนผังการสื่อสาร (Communication Flow) โดยมีการระบุถึงขั้นตอนการแจ้งข่าวสาร ใครบางที่ต้องทราบ ใครมีหน้าที่ต้องสื่อสารต่อกลุ่มเป้าหมายใด รวมถึงเนื้อหาของข้อมูลที่ต้องการสื่อออกไป เพื่อความถูกต้อง"*

ผู้เข้าร่วมบางท่านได้นำเสนอ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** คือ 2) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การมอบรางวัล ได้แก่ การให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างสุจริต เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มุ่งมั่นทำงานให้ได้ผลงานที่ดีต่อไปและจูงใจให้บุคคลอื่นได้เห็นว่าผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน จนมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นต่อไป นายสิทธิพร กล้าแข็ง ให้ความเห็นว่า *"เราต้องตอบแทนความดีที่พนักงานได้ทำรางวัลที่ผู้บังคับบัญชามอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีอาจอยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน การให้ได้รับเงินรางวัล ตามผลงานการพิจารณาให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น"* นายโกสิทธิ์ กล่าวเสริมสั้นๆ ว่า *"รางวัลอาจไม่จำเป็นต้องเป็นการชมเชยหรือยกย่องพนักงาน เป็นการให้กำลังใจ การกล่าวชมเชยผู้มีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ มีความสุจริต มีรับผิดชอบต่อหน้าที่"* และนายภาคย์สมร เข็มทิศ กล่าวว่า *"องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีคุณธรรมและศักยภาพสูงขององค์กร โดยการเพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ตอบแทน เช่น มีการเลื่อนตำแหน่ง ให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน มอบทุนการศึกษาให้เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่ากับแรงกายและสติปัญญาที่ทุ่มเทไป"*

จากข้อมูลทั้งหมด จึงได้สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่มดังปรากฏในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2. การใช้บทลงโทษ 3. การให้ความรู้เรื่องความสุจริต	**กลไกการบริหาร** 1. ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกำกับดูแล 2. ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต **กลไกการตรวจสอบ** 3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS)	**แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 1. การจัดการสื่อสารหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ

3) ผลจากการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การธุรกิจ

ผลการสัมภาษณ์ตัวแทนองค์การธุรกิจ คือ นายจรูญ ศิริสรณ์ นายกสมาคมนักสร้างสุขภาวะองค์กรและกรรมการบริหาร บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด มีประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจ คือ 1) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส องค์การสามารถใช้นโยบายและยุทธศาสตร์ส่งเสริมการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตได้ดังคำสัมภาษณ์ *"ในบริษัทได้กำหนดนโยบายไม่รับของขวัญ ไม่จัดซื้อของขวัญ และกำหนดยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาประสิทธิภาพ ธรรมาภิบาลด้วยการจัดทำเครื่องมือจริยธรรมองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนคุณธรรม การสร้างความสุจริต การกำกับดูแลสมาชิกในองค์การ การพัฒนาสมาชิกให้มีคุณธรรมเป็นคนดี และกำหนด*

ยุทธศาสตร์ในเรื่องการสร้างเครือข่าย การสร้างนวัตกรรม" เพราะการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านคุณธรรม ความสุจริตเป็นกรอบแนวให้สมาชิกในองค์การรับทราบทิศทางขององค์การ และปฏิบัติตามในทิศทางเดียวกัน และ 2) การประยุกต์ใช้แนวคิด Happy Workplace หรือแนวคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับคนทำงานในองค์กร ที่เป็นบุคคลสำคัญ และเป็นกำลังหลักของครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยสุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาความรู้ มีความสงบ ปลอดหนี้ และครอบครัวดี ดังคำสัมภาษณ์ *"Happy Workplace เป็นเครื่องมือที่จะเข้าถึงใกล้ชิดกับพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารเอาใจให้ความสนใจให้ความสำคัญพยายามที่จะสร้างความสามัคคีกลมเกลียว สร้างความสุขในการทำงาน เช่น ปัญหาหนี้สินของพนักงานคนหนึ่งที่ประสบอุบัติเหตุจึงได้ไปกู้เงิน ดอกเบี้ยเดือนละ 6,000 บาท ถูกเจ้าหนี้มาทวงหนี้ถึงโรงงานสร้างความทุกข์ให้กับพนักงานมาก ผมจึงได้ทำโครงการนี้ร่วมกับธนาคารออมสินให้พนักงานได้เรียนรู้เรื่องการทำบัญชีครัวเรือน เศรษฐกิจพอเพียง มีการทำสัญญาว่าจะต้องส่งเป็นประจำ มีจำนวน 3 คนที่ทำได้จากจำนวนทั้งหมดประมาณ 40 คน 3 คนที่ทำได้ คือ คนที่ขอให้ทดลองเก็บเงินและทั้ง 3 คนนี้สามารดปลดหนี้ได้ใน 1 ปี"*

3.2 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบว่า **กลไกบุคคล** คือ 1) ผู้บริหารองค์การสมาชิกในองค์การเป็นกลไกสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต โดยมีบริบทดังนี้ ผู้บริหารองค์การกำหนดนโยบายการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ส่งเสริมการใช้แนวคิด Happy Workplace และแบบประเมิน Happy Moral Index ให้พนักงานได้ประเมินตนเองก่อนเลิกงานทุกวัน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ การทำกิจกรรมร่วมกับพนักงาน ดังคำสัมภาษณ์ *"บริษัทได้ใช้แบบประเมินความสุขหรือ Happy Moral Index เพื่อให้พนักงานได้ประเมินตัวเองทุกคน และวิเคราะห์ตนเองเป็นรายเดือน ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน พนักงานจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้น อีกทั้งบริษัทได้เปิดพื้นที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การเปิดตลาดนัดแลกเปลี่ยนสิ่งของ การให้พนักงานเสนอกิจกรรมที่ต้องการทำกับหัวหน้างาน"* เมื่อผู้บริหารองค์การเกิดความเข้าใจและกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการปลูกฝังความสุจริต กลุ่มสมาชิกในองค์การจึงเป็นกลไกระดับผู้ปฏิบัติในการเสนอกิจกรรม เช่น กิจกรรมลดพุง กิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างคนไทยกับพม่า ซึ่งเป็นแรงงานต่างชาติของบริษัท กิจกรรมกีฬาสี เป็นต้น ซึ่งสามารถสร้างการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี และความซื่อสัตย์มีวินัยในตนเองของพนักงาน

3.3 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** คือ 1) การสร้างการมีส่วนร่วม **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** คือ 2) การสื่อสารภายในองค์การ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 3) กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ และ **แนวทางการควบคุม** 4) การทำบันทึกข้อตกลง MOU สัญญาใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และการให้รางวัล ดังคำสัมภาษณ์ของนายจรูญ ศิริสรณ์ *"แนวทางส่งเสริมความสุจริตในบริษัท คือ การทำผ่านกิจกรรม การทำให้พนักงานเห็นโทษและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง เช่น การเปิดพื้นรับฟังความคิดเห็น การทำสัญญาใจกับพนักงานด้วยการทำบันทึกข้อตกลง MOU ลด ละเลิก พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยให้พนักงานได้เสนอพฤติกรรมที่ต้องการจะลด ละ เลิก และกำหนดแนวทางด้วยตัวเอง การให้รางวัลการประกาศคุณงามความดีกับพนักงานที่ประพฤติดีมีความสุจริตในช่องทางการสื่อสารขององค์การอย่างต่อเนื่อง"* และเครือข่ายระหว่างองค์การส่งผลให้สมาชิกในองค์การ มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงประพฤติสุจริต เพราะการมีส่วนร่วมทำให้สมาชิกได้พัฒนาความคิด พัฒนาองค์การ การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนเกิดการรวมกลุ่มการกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

เช่น กลุ่มสันทนาการ กลุ่มกีฬา กลุ่มรักสุขภาพ เป็นต้น โดยกลุ่มเหล่านี้เกิดขึ้นมาจากการที่องค์การเปิดพื้นที่ให้สมาชิกในองค์การแสดงความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังคำสัมภาษณ์นายจรูญ ศิริสรณ์ *“เราต้องเปิดโอกาสให้คณะทำงานที่มาจากสมาชิกในองค์การคัดเลือก เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย คณะทำงานจิตอาสา ประกอบด้วยสมาชิกไม่เกิน 20 คน ทำกิจกรรมสร้างสรรค์กับสมาชิกในองค์การ เช่น กิจกรรมลดพุงลดโรค กิจกรรมออกกำลังกาย ซึ่งทำแล้วเห็นผลอย่างชัดเจน คือ พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีค่า BMI ปกติ ซึ่งทำให้พนักงานคนอื่นๆ เข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการทำกิจกรรมลักษณะนี้พนักงานต้องทบทวนตลอดก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังการทำกิจกรรมทำให้เกิดความคิดเชิงระบบ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีกับพนักงานผ่านกิจกรรม”* อีกทั้งองค์การได้ทำกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และองค์การอื่นๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ให้กับพนักงาน ดังคำสัมภาษณ์นายจรูญ ศิริสรณ์ *“ปีที่แล้วบริษัทได้ส่งพนักงานไปร่วมกับกิจกรรมสร้างฝายในจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ที่มีหน่วยงานหลายฝ่ายเข้าร่วม พนักงานได้เล่าให้ฟังว่า การสร้างฝายทำให้เขารู้จักความเสียสละพร้อมที่ทำงานสาธารณะประโยชน์ให้กับชุมชน”*

ตารางที่ 4.25 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจที่ได้จากการสัมภาษณ์

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1.การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2. การประยุกต์ใช้แนวคิด Happy Workplace หรือแนวคิดองค์กรแห่งความสุข	**กลไกบุคคล** 1. ผู้บริหารองค์การ	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วม **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 2. การสื่อสารภายในองค์การ **แแนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 3. กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ **แนวทางการควบคุม** 4. การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) สัญญาใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

4) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่มและการสัมภาษณ์ จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ ดังปรากฏในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
1. การใช้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส	1. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2. การใช้บทลงโทษ 3. การให้ความรู้เรื่องความสุจริต	1.การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2. การประยุกต์ใช้แนวคิด Happy Workplace หรือแนวคิดองค์กรแห่งความสุข
กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร**	**ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร**
กลไกการควบคุม 1. หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ **กลไกการบริหาร** 2. นโยบายองค์การ	**กลไกการบริหาร** 1. ระบบการบริหารและกำกับดูแล 2.ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต (Behavior based anti-corruption (BAAC)) **กลไกการตรวจสอบ** 3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS)	**กลไกบุคคล** 1. ผู้บริหารองค์การ
แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
แนวทางการสร้างความเข้าใจ 1. การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2. การจัดทำคู่มือพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน 3. การปฏิบัติผ่านงานประจำ 4. การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม	**แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 1. การจัดการสื่อสารหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วม **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 2. การสื่อสารภายในองค์การ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 3. กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ **แนวทางการควบคุม** 4. การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) สัญญาใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ผลการศึกษาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์ และผลการศึกษาของต่างประเทศ พบประเด็นที่มีความสอดคล้องกันและสามารถสรุปได้ ดังนี้

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ ได้แก่ 1) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2) การใช้จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การใช้บทลงโทษ 5) การให้ความรู้เรื่องความสุจริต

1) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส การประกอบธุรกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และเคารพสิทธิของบุคคลอื่นให้บริการแก่ลูกค้าทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับหุ้นส่วนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับกับการศึกษาของ ศศิธร ทิพโชติ และมนู ลีนะวงศ์ (2557) ที่มีข้อค้นพบว่า การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นได้ต้องใช้การบริหาร บริษัทต้องกำหนดนโยบายของบริษัทแสดงถึงจริยธรรมทางบวกของพนักงานได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติพัณ สุวรรณะบุณย์ (2555) ที่พบว่า นโยบายของบริษัทมีความเชื่อมโยงกับการส่งเสริมความสุจริต ดังนั้น รูปแบบการใช้การบริหาร สามารถดำเนินการโดยให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุจริตที่ชัดเจน มียุทธศาสตร์ส่งเสริมความสุจริตแก่บุคลากร และให้บุคลากรร่วมกำหนดนโยบายร่วมกัน

2) การใช้จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รูปแบบนี้สอดคล้องกับ ศิลปพร ศรีจั่นเพชร (2552) ที่ว่าดำเนินงานต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมได้รับการสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นว่า เป็นสิ่งที่ดีงามและเป็นการสร้างวัฒนธรรมการดำเนินงานในองค์กรแบบใหม่ และสอดคล้องกับรพีพรรณ วงศ์ประเสิรฐ, (2556) ที่อธิบายว่าเนื่องจากบรรยากาศการทำงานและการกำกับดูแลกิจการโดยใช้หลักจริยธรรมจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแผนก จึงก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติงานของพนักงานจากทุกฝ่าย ซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย

3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับศิลปพร ศรีจั่นเพชร (2552) ที่อธิบายว่าการพัฒนาจริยธรรมในองค์กรจึงควรเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน และการยึดถือจริยธรรมของผู้บริหารย่อมจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของทั้งองค์กร และยังสอดคล้องกับทยากร สุวรรณปักษ์ (2556) ที่ได้นำเสนอการพัฒนาจริยธรรมทางธุรกิจสู่องค์การธุรกิจต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และต้องแน่ใจว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญอย่างแท้จริงในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้บังเกิดขึ้นในองค์กร

4) การใช้บทลงโทษ สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติพัณ สุวรรณะบุณย์ (2555) ที่มีข้อค้นพบว่า บริษัทมีการกำหนดบทลงโทษต่อผู้ที่ฝ่าฝืนจรรยาบรรณขององค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับพนักงานและผู้มีส่วนเสียทุกฝ่าย ให้พนักงานปฏิบัติตามได้ถูกต้องอย่างเคร่งครัด

5) การให้ความรู้เรื่องความสุจริต การให้ความรู้ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือกฎระเบียบ พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนในกิจกรรมต่างๆ รูปแบบนี้สอดคล้องกับองค์การธุรกิจของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่สร้างจริยธรรมธุรกิจและคุณธรรมในองค์การผ่านการให้ความรู้ด้านกฎหมาย แหล่งข้อมูลต่างๆ แบ่งตามประเภทธุรกิจที่มีรายละเอียดชัดเจนและมีตัวอย่างที่ดีในการป้องกันการทุจริตของธุรกิจแต่ละประเภท

สำหรับกลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ เป็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เคยศึกษาไม่ได้มีการศึกษาเฉพาะเรื่องกลไกและแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ ได้แก่ **กลไกการควบคุม** 1) จรรยาบรรณวิชาชีพ **กลไกการบริหาร** ได้แก่ 2) นโยบายองค์การ 3) ระบบการ

บริหารและกำกับดูแล 4) ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต (Behavior based anti-corruption (BAAC)) **กลไกการตรวจสอบ** 5) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS)) และ **กลไกบุคคล** คือ 6) ผู้บริหารองค์การ

1) จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามการศึกษาของชุติพัณ สุวรรณะบุณย์ (2555) ที่ได้เสนอว่า การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรธุรกิจ ผู้บริหารองค์กรต้องมีความมุ่งมั่นในการนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการกำกับดูแลธุรกิจ และมีการกำหนดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

2) นโยบายองค์การ จากการศึกษาของชุติพัณ สุวรรณะบุณย์, (2555) ที่ได้เสนอว่า องค์กรควรมีการนำเสนอนโยบายส่งเสริมการมีจริยธรรมให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายขององค์กร

3) ระบบการบริหารและกำกับดูแล เป็นกลไกใหม่ที่ค้นพบใหม่จากการศึกษาครั้งนี้ การสร้างระบบคุณธรรมนำหน้า (Core Values) การบริหารงานด้านกำกับดูแลกิจการโดยดำเนินงานผ่านคณะกรรมการกำกับดูแล หรือคณะกรรมบรรษัทภิบาลมีการถ่วงดุลอำนาจภายในบริษัท เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

4) ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต Behavior Based Anti-Corruption (BAAC) เป็นกลไกใหม่ที่ค้นพบใหม่จากการศึกษาครั้งนี้ การป้องกันในเชิงพฤติกรรมของพนักงาน หรือ Behavior Based Anti-Corruption (BAAC) เริ่มต้นจากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ และสมาชิกในองค์การทุกคนต้องทำมีส่วนร่วมที่จะทำเริ่มด้วยการบ่งชี้พฤติกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต นำมารวบรวมเป็นแบบสำรวจ (Checklist) แล้วให้พนักงานที่ผ่านการอบรมได้ใช้เป็นเครื่องมือในการเฝ้าสังเกตและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ทั้งพฤติกรรมที่ดีและสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตภายในสถานที่ทำงาน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นี้จะส่งให้คณะทำงานวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการป้องกันทุจริตได้

5) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) เป็นประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลของงาน (Results) เพื่อวัดผลการทำงานของพนักงาน ตามนโยบายของบริษัทซึ่งมีเรื่องความสุจริต โดยวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลของงาน (Results) และพฤติกรรมในการทำงาน (Behaviors) เป็นสำคัญ เช่น การกำหนดประเด็นด้านความสุจริตในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดผลการทำงานของพนักงาน ตามนโยบายของบริษัทซึ่งมีเรื่องความสุจริต

6) ผู้บริหารองค์การ การพัฒนาจริยธรรมในองค์กรจึงควรเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน ผลการศึกษาจากโครงการวิจัยต้นแบบธุรกิจคุณธรรม 7 บริษัท พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลสมาชิกในองค์กรแบบครอบครัว เช่น การไม่เอาเปรียบพนักงาน การไม่เอาเปรียบลูกค้า การไม่เอาเปรียบคู่ค้า การไม่ฉกฉวยโอกาส เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญอย่างแท้จริงในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้บังเกิดขึ้นในองค์กร

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ ได้แก่ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 1) การสื่อสารหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ 3) การจัดทำคู่มือพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน และ 4) การปฏิบัติงานประจำ 5) การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม และ **แนวทางการควบคุม** 6) การทำบันทึกข้อตกลง MOU สัญญาใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 7) การสร้างการมีส่วนร่วม

1) การสื่อสารหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ข้อมูลจากการของทยากร สุวรรณปักษ์ (2556) อธิบายว่า การจะบรรลุเป้าหมายทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารต้องสื่อสารข้อมูลที่เป็นแนวทางให้ชัดเจนต่อพนักงานด้วย และการศึกษาของหรรษมน เพ็งหมาน (2559) ได้มีข้อเสนอแนะว่า การปลูกฝังคุณธรรมในองค์กรธุรกิจมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต้องมีการประกาศสื่อสารนโยบายจรรยาบรรณของผู้บริหารให้กับผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรและเปิดเผยต่อสาธารณชน การปลูกฝังคุณธรรมในองค์กรธุรกิจมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้บริหารต้องสื่อสารให้พนักงานเข้าใจหลักปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร และงานวิจัยของชุติพัณ สุวรรณะบุณย์ (2555) ได้เสนอว่าการนำเสนอควรจัดทำในรูปแบบที่เข้าใจอ่านง่ายและมีความชัดเจนการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ต่อสาธารณชนเป็นปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มมาตรฐานของจริยธรรมทางธุรกิจในองค์กร สอดคล้องกับแนวทางการขององค์การธุรกิจของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่มีเว็บไซต์กลางเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างความตระหนัก และทำให้เกิดวัฒนธรรมสุจริตไม่ทนต่อการทุจริตในภาคธุรกิจ โดยมีศูนย์การพัฒนาจริยธรรมธุรกิจของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานและให้คำแนะนำการป้องกันการทุจริตตามที่ภาคธุรกิจร้องขอ

2) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การชมเชยเมื่อพนักงานมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุจริต เช่น การเลื่อนเงินเดือน การให้ได้รับเงินรางวัลตามผลงานที่แสดงถึงความสุจริต การกล่าวชมเชยผู้มีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ มีความสุจริตมีรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มุ่งมั่นทำงานให้ได้ผลงานที่ดีต่อไปและจูงใจให้บุคคลอื่นได้เห็นว่าผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน จนมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นต่อไป

3) การจัดทำคู่มือพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิลปพร ศรีจั่นเพชร (2552) ที่มีข้อค้นพบว่า กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในงานประจำของพนักงานหรือทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับทยากร สุวรรณปักษ์ (2556) ที่ได้นำเสนอการพัฒนาจริยธรรมทางธุรกิจสู่องค์การธุรกิจต้องจัดทำคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติเพื่อให้พนักงานทุกฝ่ายมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพราะการตั้งเป้าหมายแต่เพียงอย่างเดียวแต่ไม่กำหนดวิธีการอาจทำให้พนักงานกำหนดวิธีการขึ้นเองโดยไม่ตระหนักถึงปัญหาด้านจริยธรรมหรือเกิดการนิ่งเฉยโดยไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการกระทำ

4) การปฏิบัติงานประจำ เช่น ไม่ถือเอาสิ่งของของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำ หรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด เป็นต้น แนวทางนี้เหมาะสำหรับองค์การธุรกิจที่มีพนักงานไม่มากนัก บทบาทสำคัญอยู่ที่ผู้นำ และมีลักษณะของการตัดสินใจที่รวดเร็ว มีความเป็นทางการต่ำตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในลักษณะของการกำหนดเป็นนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เป็นทางการ เป็นลายลักษณ์อักษรจะไม่ค่อยเหมาะสมนัก แต่การปลูกฝังความสุจริตควรสอดแทรกอยู่ที่การปฏิบัติประจำ

5) การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างเจตคติที่ไม่ยอมรับการทุจริตหรือการส่อทุจริต การให้ความรู้ความเข้าใจและผลกระทบของการกระทำที่ทุจริตหรือการส่อทุจริตในการปฏิบัติงาน สถานการณ์การทุจริต และผลเสียที่มีต่อตัวบุคคล และต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอ เช่น การปฐมนิเทศน์บุคลากรใหม่ในประเด็น ความรู้ความเข้าใจ ประเภท และผลกระทบของการกระทำที่ส่อการทุจริตในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินโครงการวิจัยต้นแบบธุรกิจคุณธรรม ที่ใช้การทำกิจกรรมการด้านคุณธรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับองค์การธุรกิจของเขตปกครองพิเศษ

ฮ่องกงมีจุดเด่นในการสร้างจริยธรรมธุรกิจและคุณธรรมในองค์การ ผ่านการจัดกิจกรรมอบรมทั้งเรื่องกฎหมาย แหล่งข้อมูลสำหรับการส่งเสริมความสุจริตแบ่งตามประเภทธุรกิจที่มีรายละเอียดชัดเจน เช่น ธุรกิจด้านบัญชี ธุรกิจภาคการก่อสร้าง ธุรกิจประกันภัย และมีตัวอย่างที่ดีในการป้องกันการทุจริตของธุรกิจแต่ละประเภทและเอกสารต่างๆ สามารถเข้าถึงได้มีทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อให้นักลงทุนต่างชาติเข้าใจถึงการทำธุรกิจในฮ่องกงอย่างมีคุณธรรมและไม่กระทำการทุจริต ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมภาคธุรกิจของไทยให้มีความระเบียดชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพในการนำไปใช้ได้โดยตรงตามลักษณะของธุรกิจ

6) การทำบันทึกข้อตกลงหรือสัญญาใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป็นแนวทางที่เป็นข้อค้นพบใหม่ในการศึกษาครั้งนี้ การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ของผู้บริหารและพนักงาน เช่น การเข้างานสาย การปฏิบัติตามกกระเบียบอย่างเคร่งครัด การไม่เอาเวลางานไปทำงานส่วนตน เป็นต้น และเป็นการสร้างมาตรฐานบุคลากรโดยความสมัครใจของบุคลากรที่ทำข้อตกลงตามสิ่งที่ตนเองอยากแก้ไขเป็นเฉพาะและเป็นข้อตกลงที่ช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และต่อต้านการทุจริตด้วยการแสดงถึงเหตุและผลของการกระทำ

7) การสร้างการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เป็นข้อค้นพบใหม่ในการศึกษาครั้งนี้ การเปิดแสดงความเห็นบริษัทพนักงานร่วมคิดและสร้างทีมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและคณะทำงานตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงาน เช่น การทำแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย หลักการ มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน และแนวปฏิบัติที่ดีในด้านต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมทั้งคุณธรรมและความสุจริตให้เกิดขึ้นได้

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผล คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจตามวัฒนธรรมองค์การที่มี 4 รูปแบบ และมีความใกล้เคียงกับองค์การธุรกิจมีผลเป็น ดังนี้

ผลการสังเคราะห์การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีความใกล้เคียงกับองค์การธุรกิจ พบว่า องค์การธุรกิจมีวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลาย จึงมีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแต่ละองค์การตามความเหมาะสมกับขนาดขององค์การ ดังนั้นการปลูกฝังดังกล่าวจึงมีหลายปัจจัยที่ต้องพิจารณาร่วมกัน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบและกระบวนการปลูกฝังที่สอดคล้องกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ ระบบ/กลไกในการปลูกฝัง ปัจจัยสำคัญในการปลูกฝัง ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ในประเด็นดังกล่าวไว้ ดังนี้

องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมแบบสโมสร (Zeus)

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมสโมสร

วัฒนธรรมสโมสรเป็นวัฒนธรรมที่เน้นอำนาจซึ่งพบได้ในองค์การธุรกิจขนาดเล็ก ลักษณะอำนาจขององค์การแบบนี้คือการรวมศูนย์หรือการเป็นศูนย์กลางของอำนาจ มีกฎและข้อปฏิบัติเพียงเล็กน้อย และมีความเป็นระบบราชการน้อยมาก คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญในทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมของวัฒนธรรมสโมสร ตัวอย่างขององค์การในลักษณะนี้คือ องค์การธุรกิจขนาดเล็ก ธุรกิจครอบครัว เป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารจึงทำให้สามารถสังเคราะห์รูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตสำหรับองค์การที่มีวัฒนธรรมสโมสร ได้ดังนี้

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจครอบครัว

ธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจครอบครัว มีลักษณะเป็นผู้ประกอบการรายย่อย และบริษัททุกประเภทที่ดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ในพื้นที่เล็ก ๆ ซึ่งข้อเสนอดังกล่าวครอบคลุมผู้ชมในพื้นที่จำกัด กิจการที่มีบุคลากรไม่มากทำให้ควบคุมดำเนินการไม่สลับซับซ้อน มีความคล่องตัวสูงในการตัดสินใจดำเนินงาน กิจการมีขนาดเล็ก

กว่าธุรกิจประเภทอื่น จากคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การแบบนี้ มีดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการให้ความรู้เรื่องความสุจริต เพื่อเป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของความสุจริตและเจตคติที่ดีต่อความสุจริต ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมสโมสรคือลักษณะของสัมพันธ์แบบการไว้วางใจกันเหมือนเครือญาติมากกว่าการทำสัญญาหรือการใช้เอกสารทางการ ดังนั้นการถ่ายทอดวัฒนธรรมสุจริต และเจตคติที่ดีต่อความสุจริต สำหรับองค์การแบบนี้สามารถทำได้โดยการพูดคุยด้วยวาจา ผ่านการประชุมภายใน หรือสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเน้นให้เห็นความสำคัญของประเด็นดังกล่าว การสื่อสารผ่านสื่อไม่ว่าจะเป็นสื่อภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว หรือแม้กระทั่งเป็นโปสเตอร์ก็ตาม เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นของการทุจริต การกระทำใดบ้างที่ถือเป็นการทุจริต และการทุจริตนั้นส่งผลกระทบต่อองค์การและตนเองอย่างไร

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เนื่องจากองค์การที่มีวัฒนธรรมในลักษณะนี้มีพนักงานไม่มากนัก บทบาทสำคัญอยู่ที่ผู้นำ ดังนั้นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในลักษณะผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ผู้นำจะต้องมีความสุจริตเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำและผู้บริหารปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และต้องแสดงออกถึงความเอาจริงในการส่งเสริมความสุจริต

3. กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตใช้ คือ กลไกบุคคล สำหรับธุรกิจขนาดเล็ก ผู้นำเป็นผู้ที่มีอำนาจบารมีสูง ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความสุจริตเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การและเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการส่งเสริมความสุจริต รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศในองค์การ โดยเน้นการพูดคุยและการมีปฏิสัมพันธ์ แสดงภาวะความเป็นผู้นำด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานกับพนักงาน เช่น มีการสนทนาหรือพูดคุยกันแบบเปิดอกกันให้มากขึ้น วิธีการนี้ช่วยเพิ่มความตระหนักและพนักงานร่วมมือส่งเสริมความสุจริตได้

4. แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน

4.1 การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างเจ้าของกิจการและพนักงานจะทำให้พนักงานเกิด ความรักและความภักดีต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ เช่น มีการสนทนาหรือพูดคุยกันแบบเปิดอกกันให้มากขึ้น วิธีการนี้ช่วยเพิ่มการยอมรับ นอกจากนั้นผู้บริหารต้องแสดงความเอาจริงที่ส่งเสริมความสุจริต

แนวทางการสร้างความเข้าใจ

4.2 การสื่อสารภายในองค์การ ใช้พูดคุยเกี่ยวกับประเด็นหรือสถานการณ์การทุจริต และผลเสียที่มีต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอ และไม่เป็นไปในลักษณะของการข่มขู่ เพื่อให้พนักงานซึมซับและเกิดความละอายและเกรงกลัวที่จะกระทำทุจริต และการจัดทำการเผยแพร่สื่อภาพนิ่ง สื่อเคลื่อนไหว หรือโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เพื่อการรณรงค์ ที่เป็นเรื่องราวจำลองความรู้ความเข้าใจในประเด็นของการทุจริต การกระทำใดบ้างที่ถือเป็นการทุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.3 การปฏิบัติงานประจำ เนื่องจากองค์การที่มีวัฒนธรรมในลักษณะนี้มีพนักงานไม่มากนัก ดังนั้นการปลูกฝังความสุจริตสามารถสอดแทรกกับการปฏิบัติประจำ เช่น ไม่ถือเอาสิ่งของของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำ หรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ

มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด เป็นต้น

องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมเน้นบทบาท (Apollo)

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมเน้นบทบาท

องค์การที่มีวัฒนธรรมเน้นบทบาทนี้จะมีลักษณะเป็นทางการ ดำเนินการโดยมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ และมีความเป็นทางการสูง ซึ่งคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญในทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมของวัฒนธรรมเน้นบทบาท ตัวอย่างขององค์การในลักษณะนี้คือ ธุรกิจอุตสาหกรรม ธุรกิจประเภทผลิต ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจการสื่อสาร ธุรกิจการท่องเที่ยว เป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารจึงทำให้สามารถสังเคราะห์รูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้ดังนี้

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นลักษณะบริษัทที่ทำกิจกรรมเชิงพาณิชย์ขยายไปทั่วเมืองหรือแม้แต่ภูมิภาค หรือประเทศ มีจำนวนปริมาณการผลิต จำนวนพนักงานที่มีอยู่ที่มีมาก มีการเข้าร่วมลงทุนประกอบกิจการ เช่น ห้างหุ้นส่วนจำกัด กิจการบริษัทจำกัด เป็นต้น จากคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การแบบนี้มีดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีมากและขอบเขตการดำเนินกิจการมีหลากหลาย ดังนั้นมีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจึงควรกำหนดนโยบายธุรกิจเฉพาะขึ้นในองค์การ เพื่อเป็นแนวทาปฏิบัติให้แก่บุคลากรทั้งหมด เน้นความมีเสถียรภาพของงาน ดำเนินการแบบมีแบบแผนที่ชัดเจน ดังนั้นการมีแผนปฏิบัติงาน มาตรการคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร ส่งเสริมให้พนักงานต้องปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัท และกำหนดแนวปฏิบัติที่ดี เช่น กฎการเปิดเผยข้อมูล กฎการมีส่วนได้เสียและการขัดแย้งทางผลประโยชน์ การรับของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในแก่พนักงานทุกคน เป็นต้น ซึ่งควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงานให้แสดงความคิดเห็น และรับทราบกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติต่างๆ

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการใช้บทลงโทษ องค์การกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามหลักการและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณ อาจมีความผิดทางวินัยหรือกฎหมายตามแต่ละกรณี และอาจถูกพิจารณาลงโทษตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการให้ความรู้เรื่องความสุจริต การให้ความรู้แก่ผู้บริหารและพนักงานเรื่องความสุจริต กฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบนี้มีวิธีคิดและการเรียนรู้โดยอาศัยการวิเคราะห์เป็นลำดับขั้นตอน เป็นเหตุเป็นผล ดังนั้นการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตผ่านการให้ความรู้ การจัดอบรม การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยจะต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อเป็นการเน้นย้ำให้เห็นว่าองค์การให้ความสำคัญกับการประพฤติสุจริต และการไม่ประพฤติทุจริต สร้างเจตคติที่ดีต่อการประพฤติสุจริตให้กับบุคลากรในองค์การได้ เช่น การปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่นำเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณผนวกเข้าไปไว้ด้วย การอบรมจรรยาบรรณขององค์กร หรือ Code of Conduct กับพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนในกิจกรรมต่างๆ การอบรมให้พนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกบุคคล

3.1 ผู้นำและผู้บริหาร ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และต้องแสดงออกถึงความเอาจริงในการส่งเสริมความสุจริต ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เช่น การประกาศเจตนารมณ์ การจัดทำนโยบาย กฎระเบียบปฏิบัติ เช่น นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Policy) เพื่อให้คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง คณะทำงาน การบริหารงานด้านกำกับดูแลกิจการโดยดำเนินงานผ่านคณะกรรมการกำกับดูแล หรือคณะกรรมบรรษัทภิบาล ควบคุม กำกับดูและการส่งเสริมความสุจริต และการถ่วงดุลอำนาจ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

กลไกการบริหาร

3.2 ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต การป้องกันในเชิงพฤติกรรมของพนักงาน หรือ Behavior Based Anti-Corruption (BAAC) เป็นแนวทางปฏิบัติที่ทำได้จริง เริ่มต้นจากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ และสมาชิกในองค์การทุกคนต้องทำมีส่วนร่วมที่จะทำ เริ่มด้วยการบ่งชี้พฤติกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต นำมารวบรวมเป็นแบบสำรวจ (Checklist) แล้วให้พนักงานที่ผ่านการอบรมได้ใช้เป็นเครื่องมือในการเฝ้าสังเกตและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ทั้งพฤติกรรมที่ดีและสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตภายในสถานที่ทำงาน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นี้จะส่งให้คณะทำงานวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการป้องกันทุจริตได้

กลไกการตรวจสอบ

3.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) คำนึงถึงผลของงาน (Results) และพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความสุจริต (Integrity Behaviors) เช่น การกำหนดประเด็นด้านความสุจริตในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดผลการทำงานของพนักงาน ตามนโยบายของบริษัทซึ่งมีเรื่องความสุจริต ระบบนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลของงาน (Results) เพื่อวัดผลการทำงานของพนักงาน ตามนโยบายของบริษัทซึ่งมีเรื่องความสุจริต โดยวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลของงาน (Results) และพฤติกรรมในการทำงาน (Behaviors) เป็นสำคัญ

4. แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน

4.1 การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานร่วมคิดและสร้างทีมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและคณะทำงานตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงาน เช่น การทำแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย หลักการมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน และแนวปฏิบัติที่ดีในด้านต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมทั้งคุณธรรมและความสุจริตให้เกิดขึ้นได้ เช่น นโยบายการแสดงเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายการรับบุคลากรโดยมีเกณฑ์วัดคุณธรรม ข้อกำหนดการงดรับ งดให้ สิ่งของ/รางวัล/เงิน/ผลประโยชน์อื่นใดที่มีราคา ในทุกๆ โอกาสหรือเทศกาล เป็นต้น แนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) พนักงานต้องมีความเชื่อว่าผู้บริหารเอาจริงในเรื่องความสุจริต 2) ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเอาจริงดังกล่าวด้วยการทำให้เห็นในการออกนโยบาย การประกาศเจตนารมณ์ และ 3) พนักงานมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเพื่อส่งเสริมความสุจริตในองค์กร

แนวทางการสร้างความเข้าใจ

4.2 การสื่อสารภายในและภายนอกองค์การธุรกิจ เน้นเป็นอีกปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการสื่อสารเรื่องความสุจริต การสื่อสารภายในองค์กรที่ขนาดใหญ่ต้องสื่อสารผ่านเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการจัดทำแผนผังการสื่อสาร (Communication Flow) โดยมีการระบุถึงขั้นตอนการแจ้งข่าวสาร ใครบ้างที่ต้องทราบ ใครมีหน้าที่ต้องสื่อสารต่อกลุ่มเป้าหมายใด รวมถึงเนื้อหาของข้อมูลที่ต้องการสื่อออกไป เพื่อความถูกต้อง การประกาศให้ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้รับทราบและนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมเสมือนเป็นวินัยอย่างหนึ่งพนักงานต้องมีความเชื่อว่าผู้บริหารเอาจริงในเรื่องความสุจริต การเผยแพร่นโยบาย ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง และช่องทางแจ้งเหตุฯ บนระบบ Intranet, ป้ายและจอประชาสัมพันธ์ (Display Screen) ภายในบริษัทฯ สำหรับส่งจดหมายแจ้งคู่ค้าของบริษัทฯ เรื่องการติดต่อธุรกิจตามมาตรการและนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้ทราบถึงมาตรการและนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯรวมถึงช่องการในการร้องเรียนกรณีที่ไม่ได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.3 การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มุ่งมั่นทำงานให้ได้ผลงานที่ดีต่อไป และจูงใจให้บุคคลอื่นได้เห็นว่าผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน จนมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นต่อไป การให้รางวัลอาจพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน การให้ได้รับเงินรางวัล ตามผลงานที่แสดงถึงความสุจริต การกล่าวชมเชยผู้มีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ มีความสุจริตมีรับผิดชอบต่อหน้าที่

4.4 การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม ที่ส่งเสริมความสุจริตในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส การเสริมสร้างเจตคติที่ไม่ยอมรับการทุจริตหรือการส่อทุจริต การให้ความรู้ความเข้าใจ ประเภทและผลกระทบของการกระทำที่ทุจริตหรือการส่อทุจริตในการปฏิบัติงาน สถานการณ์การทุจริต และผลเสียที่มีต่อตัวบุคคล และต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอ เช่น การปฐมนิเทศน์บุคลากรใหม่ในประเด็น ความรู้ความเข้าใจประเภทและผลกระทบของการกระทำที่ส่อการทุจริตในการปฏิบัติงาน

4.5 การจัดทำคู่มือพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน ตามภารกิจหลักขององค์การที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบขั้นตอน และมีระบบป้องกันและตรวจสอบได้ มีการจัดทำการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักบรรษัทภิบาลหรือการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมเน้นงาน (Athena)

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมเน้นงาน

สำหรับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ การเน้นผลลัพธ์ที่ดีที่สุด การทำงานเป็นทีม และการอาศัยทักษะ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เป็นหลักในการทำงาน การจัดการงานอาศัยพื้นฐานในเรื่องของการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหาและหาคำตอบ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในองค์การอย่างคุ้มค่าเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด องค์การแบบนี้จะมีความเป็นทางการสูง ในขณะที่การรวมอำนาจต่ำ การสื่อสารใช้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีม เช่นเดียวกับการเรียนรู้จะใช้วิธีการระดมสมองจากทีมงานโดยอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของทีมงาน เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาหรือหาคำตอบอย่างเจาะจงที่สุด

หน่วยงานแต่ละหน่วยงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมเน้นงานนี้จะมีเป็นหน่วยงานที่มีขอบเขตและขีดจำกัดของตนเอง และปฏิบัติงานให้สำเร็จภายใต้ยุทธศาสตร์ขององค์การ คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญในทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมของวัฒนธรรมเน้นงาน ตัวอย่างขององค์การในลักษณะนี้คือ บริษัทที่ปรึกษา บริษัทโฆษณา เป็นต้น จากการทบทวนเอกสารและจากการที่คณะผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตสำหรับองค์การแบบนี้ จึงทำให้สามารถนำประเด็นบางอย่างมาประยุกต์เข้ากับวัฒนธรรมได้ดังนี้

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

จากคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การแบบนี้ มีดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการให้ความรู้เรื่องความสุจริต ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมเน้นงานคือมีรูปแบบการจัดการอาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญของทีมงานเพื่อแก้ไขปัญหา ใช้วิธีคิดและเรียนรู้ โดยการผสมผสานความคิดสร้างสรรค์เข้ากับตรรกะเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเจาะจงที่สุดโดยระดมสมองจากทีมงาน และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ดังนั้นการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตการให้ความรู้ จึงเป็นรูปแบบที่ใช้ได้ดีกับองค์การที่มีรูปแบบลักษณะนี้

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส เนื่องจากองค์การที่มีวัฒนธรรมในลักษณะเน้นงานนี้มีลักษณะที่สำคัญคือการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงใช้การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความสุจริตขึ้น และให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง เน้นการใช้เหตุผลเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ภายใต้กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสุจริตขององค์การ อีกทั้งยังคงมีความเป็นทางการสูง ดังนั้นการกำหนดนโยบายเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ ที่อาจจะคล้ายคลึงกับรูปแบบของการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การที่มีลักษณะแบบเน้นบทบาท แต่อาจจะมีรายละเอียดในการดำเนินงานที่แตกต่างไป อันจะก่อให้เกิดการปลูกฝังเจตคติที่ดีของบุคลากรองค์การได้

3. กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกการบริหาร

3.1 นโยบายที่ส่งเสริมความสุจริต นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตต้องเป็นนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย และกระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมในการถ่ายทอดวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ โดยสอดแทรกในกระบวนการทำงาน ผ่านการประชุม/การสัมมนา/การรณรงค์ ที่มีรูปแบบที่ไม่จำเจ และเป็นกิจกรรมที่เน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์

3.2 ระบบการบริหารและกำกับดูแล การพัฒนาบุคคลากรสำหรับวัฒนธรรมองค์การแบบนี้ควรมีการจัดการอบรมในประเด็นการประพฤติสุจริตในเชิงสร้างสรรค์ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์กรณีศึกษา การใช้ตัวอย่างการส่งเสริมความสุจริตมาปรับใช้ในองค์กร การใช้สื่อสารผ่านเทคโนโลยี สร้างความตระหนักเรื่องความสุจริต และวิทยากรหรือทีมอบรมควรเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่สามารถสร้างสีสันในการอบรมได้ดี จึงจะสามารถดึงดูดให้บุคลากรในองค์การที่มีวัฒนธรรมเช่นนี้ได้ นอกจากนั้นการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลในรูปแบบที่เป็นลักษณะเชิงสร้างสรรค์กับผู้ประพฤติดีมีคุณธรรม จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะสามารถส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ รวมไปถึงการสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์การได้

4. แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการควบคุม

4.1 การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) สัญญาใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยผู้นำและคณะทำงานบุคคลที่รับผิดชอบสูงสุดองค์กรให้ความสำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรก นโยบายของบริษัทนับได้ว่าเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญต่อการส่งเสริมความสุจริต จริยธรรมองค์กรมาก เพราะถ้าหากว่าองค์กรกำหนดการทำสัญญาใจกับพนักงานในลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การเข้างานสาย การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การไม่เอาเวลางานไปทำงานส่วนตน เป็นต้น และสร้างมาตรฐานบุคลากรและพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมของบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยต่อเนื่อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย คือ ต่อบริษัท ต่อบุคลากร และต่อสังคมโดยส่วนรวม และการรณรงค์ และการสื่อสารภายในองค์การอย่างทั่วถึง ไม่มีลำดับขั้นของการบริหาร ในแง่ของการความเข้าใจ ตระหนัก รู้เท่าทัน ไม่ทน และต่อต้าน การทุจริตด้วยการแสดงถึงเหตุและผลของการกระทำ

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.2 การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม การเสริมสร้างเจตคติที่ไม่ยอมรับการทุจริตหรือการส่อทุจริต โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ประเภท และผลกระทบของการกระทำที่ทุจริตหรือการส่อทุจริตในการปฏิบัติงานในการประชุม/การอบรม อย่างสร้างสรรค์ เน้นความสนุกและการมีส่วนร่วมจากการใช้ความคิดและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม การจัดประชุมระดมสมองหรือการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จะต้องเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ และเห็นผลลัพธ์ของการจัดงาน ในเชิงการสร้างวัฒนธรรมสุจริต อันจะนำไปสู่การปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการประพฤติสุจริตและเจตคติที่ไม่ดีต่อการพฤติทุจริตด้วย

แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน

4.3 การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย เช่น ชุมชน โรงเรียน ศาสนา ภาครัฐ และภาคประชาสังคม เพื่อช่วยกันเกื้อหนุนการป้องกันการทุจริตได้อย่างครบวงจร เพราะลักษณะองค์การธุรกิจแบบนี้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแนวทางการส่งเสริมความสุจริตกับเครือข่ายต่างๆ เป็นการเรียนรู้อาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อช่วยส่งเสริมความสุจริตได้

องค์การธุรกิจที่มีรูปแบบวัฒนธรรมเน้นตัวตน (Dionysus)

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมเน้นตัวตน

สำหรับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความมีอิสระในการดำเนินงานโดยไม่พึ่งพิง มีความเป็นมืออาชีพ ยึดถือวิชาชีพของตน ลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบหลวม มีความเป็นทางการต่ำ เช่นเดียวกับการรวมอำนาจต่ำ คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญในทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมของวัฒนธรรมเน้นตัวตน ตัวอย่างขององค์การในลักษณะนี้คือ สำนักงานแพทย์ สถาปนิก สำนักงานกฎหมาย มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น จากการทบทวนเอกสารและจากการที่คณะผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตสำหรับองค์การที่มีวัฒนธรรมสโมสร แบบเน้นบทบาท และแบบเน้นงาน จึงทำให้สามารถนำประเด็นบางอย่างมาประยุกต์เข้ากับวัฒนธรรมเน้นตัวตนนี้ได้ ดังนี้

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

จากคุณลักษณะและปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารูปแบบและกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การแบบนี้ มีดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากองค์การที่มีวัฒนธรรมในลักษณะเน้นตัวตนนี้ให้ความสำคัญกับวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพหรือจรรยาบรรณเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นแนวทางการปฏิบัติให้มีมาตรฐานและช่วยสร้างกลไกในการรับผิดชอบต่อผลที่ผู้ปฏิบัติได้กระทำลงไป ซึ่งจรรยาบรรณนี้ให้อยู่ภายใต้การกำกับขององค์การหรือสมาคมวิชาชีพนั้นๆ เช่น จรรยาบรรณการประกอบธุรกิจ จรรยาบรรณนักลงทุนสัมพันธ์ จรรยาบรรณนักการตลาด เป็นต้น เพื่อเป็นการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยยึดมั่นในอุดมการณ์ ซึ่งได้ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมาภายใต้กรอบของจรรยาบรรณและบนพื้นฐานแห่งประโยชน์ส่วนร่วม

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส การกำหนดนโยบายธุรกิจเฉพาะขึ้นในองค์การด้วยเหตุผลที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมเน้นบทบาทหรือเน้นงาน แม้วัฒนธรรมนี้จะมีความเป็นทางการต่ำ อย่างไรก็ตามนโยบายจะเป็นสิ่งสำคัญในการยึดถือปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการประพฤติสุจริตที่บุคลากรในวัฒนธรรมใดๆ มิอาจปฏิเสธได้ ดังนั้นการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต อันจะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการประพฤติสุจริตนั้นด้วยการกำหนดนโยบายจึงเป็นสิ่งที่พึงกระทำในองค์การที่มีลักษณะเช่นนี้

3. กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกบุคคล

3.1 กลไกบุคคล ผู้นำกำหนดนโยบาย กำกับดูแลการปฏิบัติงานโดยยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงานเป็นสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผลักดันให้มีการนำจรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลในการประพฤติสุจริต ผลักดันให้มีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าองค์การทั้งด้านความรู้และคุณธรรม ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพ

กลไกการควบคุม

3.2 จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงาน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบข้อบังคับพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ เช่น นโยบายมุ่งเน้นการบริหารจัดการ พัฒนาทรัพยากรที่เป็นระบบมีคุณธรรม จริยธรรม การรับบุคลากรใหม่ โดยมีการประเมินคุณสมบัติด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีสัดส่วนของการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพร่วมด้วย

4. แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.1 การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม ในลักษณะการบรรยายจะไม่ใช่กิจกรรมที่น่าดึงดูดใจสำหรับองค์การที่มีลักษณะแบบนี้ ดังนั้นกิจกรรมที่ใช้ในการปลูกฝังควรเป็นลักษณะการจัดโครงการ และเป็นโครงการที่ได้มีการปฏิบัติ โดยทีมวิทยากรควรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการจัดกิจกรรมนี้ผู้เข้าร่วมต้องได้รับความเสมอภาค และใช้วิธีการจัดทำแบบสำรวจพฤติกรรมสุจริตเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถบันทึกพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายเมื่อเกิดขึ้น ค้นหามาตรการแทรกแซงที่จะนำมาใช้พัฒนาพฤติกรรม และติดตามประเมินความก้าวหน้า

แนวทางการสร้างความเข้าใจ

4.2 การสื่อสารภายในองค์กร ให้บุคลากรมีความเข้าใจ ตระหนัก รู้เท่าทัน ไม่ทน และต่อต้านการทุจริต โดยการใช้สื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโปสเตอร์ สื่อเคลื่อนไหว หนังสั้น รวมถึงเพลง เป็นต้น โดยเนื้อหาควรมีลักษณะให้เห็นถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคคล

6. การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง

1) ผลการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง

ตารางที่ 4.27 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง

รหัส	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LP1	คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2560). คู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564). สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2x8V8Qa.
LP2	สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน ทวิสุวรรณ. (2552). การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษากลุ่มเด็ก เยาวชน และข้าราชการภาครัฐ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2ZoFZGE.
LP3	ศรีศักร วัลลิโภดม. (2559). การปลูกฝังทางวัฒนธรรม [Cultivation]: กระบวนการศึกษาทางสังคมที่ขาดไป. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2XEUcyl
LP4	สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
LP5	คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2560). คู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564). สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2x8V8Qa.
LP6	ศิริวรรณ มนอัตระผดุง. (2555). ปัญหาการคอร์รัปชั่นของไทย กรณีศึกษาสิงคโปร์ และฮ่องกง. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2wU0Zsg.
LP7	สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2557). เมนูคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์. กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ (1987) จำกัด.
LP8	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในส่วนราชการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2wQfWvB.
LP9	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. (2560). โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA). สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2JbKXQD.
LP10	เดชชาติ ตรีทรัพย์. (2560). หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์., 5(2), 317-340.

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

LP11	สภาปฏิรูปแห่งชาติ. (2558). วาระพัฒนาที่ 4 ระบบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมเพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีและมนุษย์ที่สมบูรณ์. สืบค้นเมื่อวันที่13 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2KjDOR4.
LP12	พิธุวรรณ กิติคุณ. (2559). แนวทางการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตของประเทศไทยตามแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/37HEzvR.
LP13	องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD). (2017). ความซื่อตรงในภาครัฐ. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2OlUFn8.
LP14	สิฐสร กระแสร์สุนทร. (2562). การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ให้สอดรับกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2XRuOXl.
LP15	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.). รายงานการพัฒนาดัชนีภาพลักษณ์คุณธรรมของภาครัฐในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2KXv6H4.
LP16	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (พ.ศ. 2561 – 2580). สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/35D2M4p.

จากตารางที่ 4.27 แสดงรายการเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การทางการเมือง การปกครอง และได้นำเสนอข้อมูลไว้ในบทที่ 2 จึงนำประเด็นผลการศึกษาต่างๆ มาจัดทำเป็นข้อสรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครองเรียงตามลำดับจำนวนงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.28 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม	LP4, LP6, LP7, LP8,LP9, LP10, LP13, LP14, LP16
2. การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ	LP6, LP8, LP9, LP10, LP12, LP14
3. การให้ความรู้	LP2, LP3, LP13, LP14, LP15, LP16

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	รหัส
1. ระบบตรวจสอบการทุจริต	LP4, LP6, LP12, LP14
2. ระบบการบริหารบุคคล	LP4, LP8, LP12
3. ระบบการสื่อสาร	LP8, LP12
4. ระบบการประเมินผล	LP6, LP8
แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย	LP1, LP2, LP3,LP4,LP5, LP12, LP13, LP14, LP16
2. การใช้กิจกรรมสร้างจิตสำนึกสาธารณะ และค่านิยมความสุจริต	LP4,LP11, LP14, LP16
3. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การรางวัล การยกย่องบุคคลประพฤติสุจริต	LP4, LP15
4. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	LP15, LP16
5. การจัดกิจกรรมประกวดแข่งขัน	LP15, LP16
6. การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ	LP15
7. การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต	LP16
8. การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	LP16

2) ผลจากการจัดประชุมกลุ่มในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง

ผลการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานและองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต ในกลุ่มองค์การทางการเมืองการปกครองมีประเด็นที่ได้จากการประชุมดังนี้

2.1 การสร้างเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง ประเด็นที่ผู้วิจัยได้จากการระดมความคิดเห็นของกลุ่มองค์การทางการเมืองการปกครองเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมสุจริต ผู้เข้าร่วมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การสร้างวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง คือ การดำเนินงานผ่านการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาระบบกลไกการปลูกฝังความสุจริต การใช้มาตรการทางวินัย และการเสริมแรง

2.2 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง ผลการประชุมกลุ่ม พบว่า ผู้เข้าร่วมได้เสนอข้อคิดเห็นว่า <u>1) การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ</u> การกำหนดนโยบาย เช่น กระทรวงหรือหน่วยงานราชการต่างๆ การกำหนดนโยบายไม่รับของขวัญ ดังที่ พ.ต.ท.หญิงเบญจรัตน์ อทิศพันธ์ กล่าวว่า *“หน่วยงานต้องกำหนดนโยบาย การแสดงเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต ผ่านประกาศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีสร้างความตระหนักให้กับสมาชิกในองค์การได้เป็นอย่างดี”* <u>2) การใช้กฎหมาย</u> การปฏิบัติราชการจะถูกกำกับด้วยกฎหมาย ระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด ดังนั้นการปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองต้องนำมาตรการทางวินัยกำกับดูแลข้าราชการ เพราะ ข้าราชการเป็นผู้ที่รับการติดต่อจากประชาชนทำให้ข้าราชการต้องสร้างศรัทธา ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชน โดยวินัยของข้าราชการจะครอบคลุม 6 ประเด็น ได้แก่ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัย

ต่อผู้บังคับบัญชา วินัยต่อผู้ร่วมงาน วินัยต่อตำแหน่ง และวินัยต่อตนเอง ตามพรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และเมื่อมีข้าราชการกระทำผิดวินัยต้องดำเนินการตามมาตรการทางวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับคนในหน่วยงานไม่กล้าประพฤติทุจริต ดังที่ พ.อ.พัชร์ชศักดิ์ ปฏิรูปานนท์ กล่าวว่า *"ผมถูกปลูกฝังเรื่องระเบียบวินัยมาตั้งแต่เข้ารับราชการ ตั้งแต่การฝึกระเบียบแถว ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ มาตรการทางวินัยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการควบคุมกำกับดูแลพฤติกรรมของข้าราชการให้อยู่ในแ นวทางเดียวกัน"* และนายกฤษณะ สุขสวัสดิ์ กล่าวว่า "ชีวิตของข้าราชการต้องทำตามระเบียบวินัย เพราะ เมื่อใดที่ทำผิดระเบียบคนที่ได้รับผลกระทบคือ ตัวเรา ครอบครัว และประชาชน" ซึ่งพรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ระบุเนื้อหาเกี่ยวข้องกับความสุจริตในประเด็นวินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม และเมื่อมีผู้กระทำผิดวินัยต้องได้รับการพิจารณาลงโทษ ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมได้เสนอข้อคิดเห็นที่ว่า <u>3) การให้ความรู้เรื่องความสุจริต</u> อาจใช้การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การปลูกฝังความสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองสามารถปลูกฝังด้วยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในองค์การ โดยเริ่มจากการหลักสูตรการปฐมนิเทศน์ข้าราชการบรรจุใหม่ เช่น ปฐมนิเทศน์ข้าราชการคลื่นลูกใหม่ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นข้าราชการที่ดี การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ด้วยหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น โดยองค์การทางการเมืองการปกครองจะมีหลักสูตรปฐมนิเทศที่มีประเด็นด้านการปลูกฝังความสุจริตเพื่อให้อบรมให้ความรู้กับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อสร้างจิตสำนึก การให้ความรู้ในการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ดังที่ นางชุติมา เทพศิริ กล่าวว่า *"สำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีในการฝึกอบรมให้ความรู้กับข้าราชการบรรจุใหม่ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของข้าราชการยุคใหม่ หลักการการครองตน ครองคน ครองงานของข้าราชการ"* และดร.พีรพล ไตรทศาวิทย์ ให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า *"กระทรวงมหาดไทยได้มีหลักสูตรการปฐมนิเทศปลัดอำเภอบรรจุใหม่มุ่งเน้นให้ปลัดอำเภอคำนึงถึงประชาชนเป็นที่ตั้ง ให้ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์"* การให้ข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มสะท้อนให้เห็นว่า การปลูกฝังความสุจริตต้องเริ่มจากต้นน้ำ คือ ข้าราชการบรรจุใหม่ และต่อมาถึงกระบวนการกลางน้ำ คือ หลักสูตรการฝึกอบรมระหว่างการทำงานเป็นข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทักษะพัฒนาศักยภาพของข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างสุจริต เช่น โครงการฝึกอบรมการสร้างข้าราชการและเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ข้าราชการไทยไร้ทุจริต สร้างฐานคิดจิตพอเพียง โครงการเสริมสร้างความซื่อสัตย์ สุจริต และปลูกฝังทัศนคติ วัฒนธรรมที่ดีในการต่อต้านการทุจริต การจัดทำคู่มือต้านทุจริตศึกษา หลักสูตรเสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการสำนักราชการไทยไม่โกง หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักสูตรความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมหลักสูตรความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น ดังที่นางชุติมา กล่าวว่า *"สำนักงาน ก.พ. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างศักยภาพให้กับข้าราชการ โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับความสุจริต เช่น การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากส่วนรวม มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม การส้รางความโปร่งใสให้กับหน่วยงานภาครัฐ คุณธรรมสำหรับข้าราชการ"*

<u>4) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</u> ผู้นำองค์การทางการเมืองการปกครองเป็นผู้ที่มีส่วนในการปลูกฝังความสุจริตด้วยการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับสมาชิกในองค์การ เช่น กระทรวงต่างๆ ประกาศเรื่อง เจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต การกำหนดนโยบายไม่รับของขวัญ ดังที่ พ.ต.ท.หญิงเบญจรัตน์ กล่าวว่า "ผู้นำองค์การ คือ บุคคลสำคัญการสร้างความสุจริต เพราะ สามารถกำหนดนโยบายการแสดงเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตผ่านประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีสร้างความตระหนักให้กับสมาชิกในองค์การได้เป็นอย่างดี” อีกทั้งบทบาทของผู้นำองค์การนอกจากปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ต้องมีส่วนในการกำหนดนโยบาย การทำกิจกรรมผลักดันด้านความสุจริตในองค์การอย่างต่อเนื่อง และผู้นำองค์การต้องเข้าร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกในองค์การ ดังที่ พ.ต.อ.ดร.ศักดิ์ดา ประพุฒิศักดิ์ กล่าวว่า *“ผู้นำองค์การ หัวหน้างานถ้าได้ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดจะสร้างความรู้สึกที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสุจริตในองค์การได้ เพราะ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้นำให้ความสำคัญ เอาจริงกับการทำกิจกรรม”*

2.3 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง

ในองค์การทางการเมืองการปกครองต้องใช้ **กลไกหน่วยงาน** คือ 1) การจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบการทุจริต เพื่อทำหน้าที่ในการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตโดยเฉพาะ ซึ่งการจัดตั้งระบบงานหน่วยงานดังกล่าวช่วยขับเคลื่อนงานด้านการปลูกฝังความสุจริตในหน่วยงาน เพราะ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เขียนแผนป้องกันการทุจริต ประสานงาน การรับข้อร้องเรียน และดำเนินการติดตามในหน่วยงานภาครัฐจะดำเนินการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตในกระทรวงต่างๆ มีหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ดังที่นายกฤษณะ สุขสวัสกดิ์ พ.ต.อ.หญิง ทัศนวรรณ สุทธิวรา กล่าว*ว่า “ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต คือ กลไกสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในหน่วยงานภาครัฐ เพราะ มีภารกิจโดยตรงทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน ติดตามประสาน และการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน การกำหนดมาตรการส่งเสริมความโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นมาตรการการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการป้องกันการรับสินบน และมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม”*

อีกทั้ง **กลไกบุคคล** คือ 2) การจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ ทำหน้าที่ในการกำกับควบคุมให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ และดำเนินการครอบคลุมกับภารกิจที่เกี่ยวข้องกับความสุจริต ดังที่ นางชุติมา กล่าวว่า *“สำนักงาน ก.พ.มีแนวทางการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ”* คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการมีหน้าที่โดยตรงในการกำกับให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ซึ่งครอบคลุมในเรื่องของการสร้างจิตสำนึกที่ดี ความโปร่งใส เสียสละ การแยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากประโยชน์สาธารณะ เป็นต้น

2.4 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง

สามารถทำได้โดยใช้ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** คือ 1) การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน โดยให้สมาชิกในองค์การ พัฒนาพื้นที่ร่วมกับประชาชน ซึ่งจะสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับข้าราชการได้ เพราะการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน ช่วยทำให้สมาชิกในองค์การทางการเมืองการปกครองเกิดจิตสำนึกการบริการสาธารณะ เกิดความตระหนัก ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต การรับฟังทำความเข้าใจปัญหาของประชาชน ดังที่ดร.พีระพล ไตรทศาวิทย์ อดีตปลัดกระทรวงมหาดไทย กล่าวว่า *“งานของข้าราชการ คือ การทำงานเพื่อดูแลประชาชน ทำให้ข้าราชการต้องทำงานร่วมกับประชาชนอย่างใกล้ชิด คอยรับฟังปัญหาความทุกข์ของประชาชน กระบวนการนี้จะช่วยขัดเกลาความคิดของข้าราชการให้มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสไม่ทุจริต เพราะเกิดจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประชาชน”* จากคำกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชนเป็นกระบวนการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับข้าราชการ เพราะงานราชการ คือ การทำงานเพื่อประชาชน อีกทั้งการสร้าง

การมีส่วนร่วมกับประชาชน ทำให้องค์การทางการเมืองการปกครองเกิดเครือข่ายการทำงานด้านความสุจริต ทั้งในด้านของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์การทางการเมืองการปกครอง และการให้ความรู้ขององค์การทางการเมืองการปกครองกับภาคประชาชนในบทบาทของภาคีเครือข่ายในการปลูกฝังความสุจริตกับประชาชน ดังที่พ.อ.พัชร์ชศักดิ์ ปฏิรูปานนท์ กล่าวว่า *"การทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน คือ หัวใจของคนเป็นข้าราชการ งานส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการพัฒนาพื้นที่ของประชาชน ประชาชนจึงต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของราชการเพื่อสร้างความโปร่งใส"*

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต ได้แก่ 2) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ เช่น การยกย่องเชิดชูข้าราชการประพฤติสุจริต การส่งเสริมหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมแรงเป็นแบบอย่างที่ดี มีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และ 3) การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ การฝึกอบรม การเผยแพร่เอกสารประมวลจริยธรรม การทำจัดทำข่าวจริยธรรมรายเดือน การประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ จัดกิจกรรมสัญจร ค่ายเยาวชน การจัดการเสวนาเป็นต้น สะท้อนจากนางชุติมา กล่าวว่า *"แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตมีแนวทางในคู่มือการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งจะมีกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น การให้ความรู้การจัดการเสวนา การให้ผู้นำองค์การพูดสอดแทรกเนื้อหาด้านจริยธรรมในการประชุม การยกย่องคนที่ทำดี การทำสื่อออนไลน์เพื่อประชาสัมพันธ์ แนวทางการขยายผลความสุจริตสู่องค์การต่างๆ"*

แนวทางการสร้างความเข้าใจ 4) การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต หน่วยราชการกำหนดให้ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับและตอบสนองความต้องการ พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ ดังที่ พ.ต.ท.หญิงเบญจรัตน์ กล่าวว่า *"สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศ เรื่อง เจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต ตำรวจจะปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตปราศจากการทุจริตประพฤติมิชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทั้งต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและสาธารณชนภายนอกหน่วยงาน"*

จากข้อมูลทั้งหมด จึงได้สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่มดังปรากฏในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ 2. การใช้กฎหมาย 3. การให้ความรู้เรื่องความสุจริต 4. การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	**กลไกหน่วยงาน** 1. หน่วยงานตรวจสอบการทุจริต **กลไกบุคคล** คณะทำงานตรวจสอบการทุจริต	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ 3. การใช้กิจกรรมการพัฒนาความรู้ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 4.การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต

3) ผลจากการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การการเมืองการปกครอง

ผลจากการสัมภาษณ์ ตัวแทนองค์การทางการเมืองการปกครอง จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และนายเสรี ศรีหะไตร อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ มีประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

3.1 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบว่า นายเสรี ศรีหะไตร อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปลูกฝังความสุจริตในการบริหารงานในระดับจังหวัด ว่า การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในการบริหารงานจังหวัดต้องมี 1) การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ องค์การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต โดยผู้ว่าราชการจังหวัดต้องประกาศนโยบายบุรีรัมย์สันติสุขเป็นวาระของจังหวัด ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ 2) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ว่าราชการจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการประพฤติสุจริต เพราะ หากข้าราชการประพฤติสุจริตการดูแลประชาชนในหมู่บ้านจะเกิดประสิทธิผล ชาวบ้านมีความสุข ดังคำสัมภาษณ์ *“การสร้างความสุจริตต้องเริ่มจากการปลูกฝังจิตสำนึกทำดีละชั่วกลัวบาปให้เกิดขึ้นกับคนทั้งข้าราชการ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นกับประชาชน”*

ในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ 3) การให้ความรู้เรื่องจิตสำนึกความพอเพียง องค์การมุ่งเน้นการสร้างเจตคติด้วยการมีจิตสำนึกความพอเพียง ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้เกิดความละอายต่อการประพฤติทุจริตในทุกรูปแบบ และการดำเนินงานของโครงการ STRONG มีลักษณะเป็นโครงการนำร่องไปสู่พื้นที่ และสอดแทรกชุดความรู้ไปสู่องค์การต่างๆ ซึ่งเป็นขยายเครือข่ายการปลูกฝังแนวทางการป้องกันการทุจริตไปภาคส่วนอื่นๆ ของสังคม เช่น รัฐวิสาหกิจ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานเหล่านั้นนำชุดความรู้ รูปแบบการดำเนินงานปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ดังคำสัมภาษณ์ *“ในปี 2563 การดำเนินงานของโครงการ STRONG ได้สร้างโมเดลต้นแบบสำหรับองค์การภาครัฐ เช่น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เทศบาลตำบลหัวหิน เอกชน เช่น บริษัทเครือเซนทรัล รัฐวิสาหกิจ เช่น บริษัท ปตท. เพื่อเป็นแบบอย่างให้องค์การภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ได้ศึกษาแนวทางการปลูกฝังความสุจริตจากองค์กรต้นแบบเหล่านี้”* สังเกตได้ว่าโครงการ STRONG มีรูปแบบการปลูกฝังความสุจริตด้วยการสร้างหน่วยงานต้นแบบ เพื่อขยายผลไปสู่องค์การอื่นๆ ที่ต้องการใช้รูปแบบของโครงการปลูกฝังความสุจริตในหน่วยงาน และสอดแทรกชุดความรู้ในการป้องกันการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากส่วนร่วม การคิดฐาน 10 การคิดฐาน 2 เป็นต้น

3.2 กลไกการปลูกฝังความสุจริต พบว่า โครงการ STRONG มีกลไกในการขับเคลื่อน คือ **กลไกบุคคล** 1) คณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่ในการขยายเครือข่ายจังหวัดละไม่ต่ำกว่า 500 คน การมีทีมวิทยากรกระบวนการในการสร้างความเข้าใจกับสมาชิกในชมรม STRONG เกี่ยวกับการแยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากส่วนรวม ดังคำสัมภาษณ์ *“ในปัจจุบันโครงการ STRONG มีจำนวน 50,000 คน สร้าง super coach กับสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด จังหวัดละ 2 คน และเลือก coach จากบุคคลที่ที่ประชาชนเสนอชื่อจังหวัดละ 10 คน ให้เป็นผู้แนะนำกับสมาชิกในชมรม STRONG และคัดเลือกสมาชิกเข้ามาอีกขั้นต่ำชมรมละ 100 คน โดยเน้นเรื่องแยกแยะประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว”* สอดคล้องกับนายเสรี ศรีหะไตร ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า เป็นกลไกในการขับเคลื่อนความสุจริตผ่านตัวแบบการจัดการรายกรณี (CM-Concept) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายสูงสุด การกำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จ การกำหนดเป้าประสงค์ เพื่อให้

ปัจจัยความสำเร็จแต่ละด้านบรรลุเป้าหมาย การวางแผนปฏิบัติ การปฏิบัติ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ การใช้นำตัวแบบการบริหารจัดการรายกรณี และการสร้างระบบการประเมินผลในองค์การ ดังคำสัมภาษณ์ *“นโยบายบุรีรัมย์สันติสุขเน้นการสร้างความเข้มแข็งในระดับหมู่บ้าน โดยมีตัวแบบการบริหารจัดการรายกรณีเป็นแม่แบบให้กับทุกหมู่บ้านได้ประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน และสมาชิกในหมู่บ้านร่วมกันกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติเพื่อพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง ซึ่งมีธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุขเป็นกลไกการควบคุมทางสังคมทำให้ส่งเสริมการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชนได้ดีมาก”*

3.3 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต พบ แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน คือ 1) การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนและหน่วยงานภาคี เครือข่ายด้วยโครงการ STRONG และการปลูกฝังจิตสำนึกความพอเพียง การปลูกฝังความสุจริตด้วยการสร้างเครือข่ายอย่างมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน เนื่องจากภารกิจในปี 2563 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตด้วยการสร้างเครือข่ายกับภาคประชาชนทั่วประเทศ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนเป็นภาคีเครือข่ายร่วมตรวจสอบ รายงานในการป้องกันการทุจริตในสังคม โดยใช้รูปแบบการดำเนินงานผ่านโครงการ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งเป็นโครงการหล่อหลอมให้ประชาชนไม่กระทำการทุจริตด้วยการมีจิตพอเพียง ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ และไม่ยอมให้ผู้อื่นกระทำการทุจริตที่ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งโครงการ STRONG ได้ขยายผลไปสู่องค์การเอกชน รัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างภาคีเครือข่ายให้กว้างขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ *“โครงการ STRONG เป็นรูปแบบให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตทุกจังหวัด ผ่านสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพราะประชาชนเป็นผู้ที่รู้บริบทของพื้นที่ของตนเอง ดีที่สุด ประชาชนจะเป็นผู้ตรวจสอบ ผู้รายงาน ผู้จับตามองการทุจริตในพื้นที่ของตนเอง”* สังเกตได้ว่าโครงการ STRONG มีลักษณะเป็นโครงการหลักในการปลูกฝังความสุจริตอย่างมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายในสังคมไทย อีกทั้ง **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** คือ 2) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook เป็นช่องทางให้ภาคประชาชนรายงานเบาะแสการทุจริตให้กับสำนักงาน ป.ป.ช. นอกจากนี้ นายเสรี ศรีหะไตร เล่าถึงประสบการณ์การปลูกฝังความสุจริตให้แก่ข้าราชการว่า มีแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** คือ 3) การปฏิญาณสาบานตน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องมีการปฏิญาณตนที่จะทำหน้าที่ด้วยความสุจริตเพื่อสร้างจิตสำนึกทำดีละชั่ว กลัวบาป ใช้กิจกรรมมีส่วนร่วมระหว่างข้าราชการและประชาชน กิจกรรมที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้า ส่วนราชการทำร่วมกับประชาชน และกิจกรรมยกย่องเชิดชูคนดี ซึ่งสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์รายงานผลการทำกิจกรรม การประกาศข่าวการยกย่องเชิดชูบุคคลที่ประพฤติดี ดังคำสัมภาษณ์ *“การทำให้ทุกคนเป็นคนดี เกิดจิตสำนึกทำดีละชั่วกลัวบาป เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการทำกิจกรรมทุกกิจกรรมต้องใช้ธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุขเป็นแนวทางการประกาศเชิดชูบุคคลประพฤติดี การทำกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมที่สมาชิกในชุมชนร่วมกันทำงานเพื่อสาธารณะประโยชน์”*และ 4) การใช้เรื่องราวของบุคคลตัวอย่าง บุคคลตัวอย่างที่มีประพฤติสุจริตในการให้ความรู้กับประชาชนให้เกิดเจตคติความสุจริต และการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบที่ใช้ดำเนินงานตามโครงการ Strong จนเห็นผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในบางครั้งที่สมาชิกชมรม Strong รายงานเบาะแสการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดร่วมกับสมาชิกในชมรมจะเข้าไปตรวจเยี่ยมอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ให้คำแนะนำ การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานที่มีความสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริต การเข้าไปตรวจเยี่ยมโดยไม่จับผิด ดังคำสัมภาษณ์ *“โครงการ Strong จะให้สมาชิกในชมรมคัดเลือกพื้นที่เสี่ยง เพื่อให้สมาชิกในชมรมร่วมกับ ป.ป.ช. เข้าไปดูพื้นที่ที่ละเมิดหรือเสี่ยงต่อการทุจริต หรือรุกล้ำที่สาธารณะ และนำผลจากการเข้าเยี่ยมชมมาประชุมหาแนวทางการเฝ้าระวัง”*

ตารางที่ 4.30 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองที่ได้จากการศึกษาจากการสัมภาษณ์

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ 2. การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี 3. การให้ความรู้เรื่องจิตสำนึกความพอเพียง	**กลไกบุคคล** 1. คณะกรรมการบริหาร	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนและหน่วยงานภาคี **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 3. การปฏิญาณสาบานตน 4. การใช้เรื่องราวบุคคลตัวอย่าง

4) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่มและการสัมภาษณ์ จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง ดังปรากฏในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การ ทางการเมืองการปกครอง

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การการเมืองการปกครอง		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
1. การบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม 2. การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ 3. การให้ความรู้	1. การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ 2. การใช้กฎหมาย 3. การให้ความรู้เรื่องความสุจริต 4. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ 2. การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี 3. การให้ความรู้เรื่องจิตสำนึกความพอเพียง
กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การการเมืองการปกครอง		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
กลไกการบริหาร 1. ระบบการบริหาร **กลไกตรวจสอบ** 2. ระบบตรวจสอบการทุจริต 3. ระบบการประเมินผล **กลไกการผลักดัน** 4. ระบบการสื่อสาร	**กลไกหน่วยงาน** 1. หน่วยงานตรวจสอบการทุจริต **กลไกบุคคล** 1. คณะกรรมการตรวจสอบการทุจริต	**กลไกบุคคล** 1. คณะกรรมการบริหาร

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การการเมืองการปกครอง		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 2. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 3. การใช้กิจกรรมสร้างจิตสำนึกสาธารณะ และค่านิยมความสุจริต 4. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การให้รางวัล การยกย่องบุคคลประพฤติสุจริต 5. การจัดกิจกรรมประกวดแข่งขัน	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2. การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ 3. การใช้กิจกรรมการพัฒนาความรู้ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 4. การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต	**แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 1. การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนและหน่วยงานภาคี **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 3. การปฏิญาณสาบานตน 4. การใช้เรื่องราวบุคคลตัวอย่าง

ผลการศึกษาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง จากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์ และผลการศึกษาของต่างประเทศ พบประเด็นที่มีความสอดคล้องกันและสามารถสรุปได้ ดังนี้

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ 1) การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ 2) การให้ความรู้เรื่องความสุจริตและจิตสำนึกความพอเพียง 3) การบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม และ4) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1) การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน สอดคล้องกับองค์การระหว่างประเทศ คือ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (2017) การกำหนดกลยุทธ์ด้านความซื่อตรง และการกำหนดกฎระเบียบ นโยบายขององค์การ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.) ที่พบว่าการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงานของรัฐต้องมีการใช้การบริหารจัดการในหน่วยงาน เริ่มต้นจากการกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงาน แผนการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คุณธรรมพร้อมกับมอบหน้าที่ให้ชัดเจน สอดคล้องกับสาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์ที่ใช้การบริหารที่ป้องกันการทุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครอง กล่าวคือ การวางระบบที่ช่วยลดโอกาสการทุจริตของเจ้าหน้าที่ การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการทั้งนักการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐ ให้มีเงินเดือนสูงพอที่จะอยู่ด้วยรายได้ที่รัฐให้ทางเดียวได้ และทบทวนอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำ ทำให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม

2) การให้ความรู้เรื่องความสุจริตและจิตสำนึกความพอเพียง สอดคล้องกับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตโดยการให้ความรู้แก่บุคลากร ของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีการจัดทำเว็บไซต์เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ มีการจัดทำ Self-Learning Portal สำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกหน่วยงานเพื่อสร้างความตระหนักต่อผลเสียของการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

และสอดคล้องกับสาธารณรัฐฟินแลนด์ที่มีพัฒนาบุคลากรโดยการให้ความรู้การฝึกอบรมและแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่รัฐ มุ่งสร้างค่านิยมให้ฝังลึกในระบบราชการและข้าราชการทุกคนว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสูง อีกทั้ง สาธารณรัฐสิงคโปร์ก็ใช้รูปแบบการให้ความรู้ผ่านการฝึกอบรมที่เจาะจงกลุ่มเป้าหมายโดยแยกการอบรมข้าราชการใหม่ออกจากกลุ่มข้าราชการเก่าๆ ที่ยอมรับการทุจริตไปแล้ว เพื่อป้องกันไม่ให้ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิมๆ

3) การบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานก.พ. ที่ดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรม และยังสอดคล้องกับองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ได้เสนอการจัดตั้งหน่วยงานควบคุมดูแลที่บังคับใช้กฎหมาย ระเบียบในการควบคุมการทุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชชาติ ตรีทรัพย์ (2561) พบว่าการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การยึดมั่นกฎระเบียบ อีกทั้งจากการศึกษาของ 3 ประเทศพบว่ารูปแบบการปลูกฝังมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การใช้กฎระเบียบ กฎหมายที่เกื้อหนุนในการส่งเสริมความสุจริต เช่น กฎหมายการรับสินบนเพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดการทุจริตในหน้าที่ กฎหมายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นต้น กฎหมายเน้นการสร้างบรรทัดฐานทางด้านจริยธรรม และการตรวจสอบพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจริยธรรมโดยเพิ่มความโปร่งใสในระบบ และอาศัยมาตรการเชิงป้องกันมากกว่ามาตรการเชิงปราบปราม การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยพรรคการเมืองในการจัดหาเงินเพื่อสนับสนุนการเลือกตั้งทั้งของสิงคโปร์และฟินแลนด์ และการเปิดโอกาสให้สาธารณชนเข้าถึงข้อมูล และเอกสารราชการได้อย่างเป็นอิสระ เพื่อเป็นการควบคุมให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

4) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.) ที่ได้เสนอการสร้างอค์กรคุณธรรมต้องอาศัยผู้นำองค์การที่มีความแน่วแน่ เพื่อองค์กร เพื่อส่วนรวม เพื่อผลประโยชน์ของประเทศ การมีผู้นำองค์การลักษณะนี้ทำให้การทำงานในองค์การมีความชัดเจน โปร่งใส สร้างพลังบวกอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2552) ที่พบว่า บุคคลในสถาบันการเมืองการปกครองต้องประพฤติปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง เพื่อรักษาศรัทธาแห่งประชาชน และประพฤติเป็นแบบอย่างให้กับคนรุ่นหลังได้

สำหรับกลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององ องค์การทางการเมืองการปกครอง เป็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เคยศึกษาไม่ได้มีการศึกษาเฉพาะเรื่องกลไกและแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของการเมืองการปกครอง ได้แก่ **กลไกบุคคล** 1) คณะกรรมการส่งเสริมความสุจริต ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการต้องทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมกับข้าราชการ ในส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ควบคุมกำกับส่งเสริมและให้คำแนะนำในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในศูนย์ราชการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของทั้ง 3 ประเทศที่ได้ใช้กลไกบุคคล เช่น สาธารณรัฐฟินแลนด์แต่งตั้งมีตำแหน่งผู้ตรวจการ ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ เช่น ประธานาธิบดี คณะรัฐมนตรี รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐทั่วไป ผู้ตรวจการจะเข้าร่วมการประชุมคณะรัฐมนตรีในฐานะสมาชิกที่ไม่มีสิทธิออกเสียง และการบริหารงานในหน่วยงานราชการ การตัดสินใจโดยป้องกันไม่ให้อำนาจสุดท้ายตกอยู่ในมือของคนๆ เดียว แต่ให้อำนาจขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของคนมากกว่าหนึ่งคน หรือในรูปแบบของคณะกรรมการแทน และ**กลไกหน่วยงาน** คือ หน่วยงานที่ช่วยขับเคลื่อนงานด้านการปลูกฝังความสุจริตในหน่วยงาน เพราะเป็นหน่วยงาน

ที่ทำหน้าที่เขียนแผนป้องการการทุจริต ประสานงาน การรับข้อร้องเรียน และดำเนินการติดตาม ในหน่วยงานภาครัฐจะดำเนินการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตในกระทรวงต่างๆ มีหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** คือ 1) การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** คือ 2) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การให้รางวัล การยกย่องบุคคลประพฤติสุจริต และ **แนวทางการสร้างความเข้าใจ** คือ 3) การสื่อสารประชาสัมพันธ์และสื่อออนไลน์

1) การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนและภาคีเครือข่าย องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) (2017) ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างความซื่อตรงในภาครัฐว่า ความซื่อตรงในภาครัฐเป็นการสร้างความสอดคล้องของการยึดมั่นในค่านิยมทางจริยธรรม หลักการ และบรรทัดฐานร่วมกันให้ความสำคัญกับผลประโยชน์สาธารณะเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว การสร้างการมีส่วนร่วมของปัจเจกชน เอกชน ประชาชนในท้องถิ่น ให้เกิดความตระหนักต่อความซื่อตรง และการศึกษาของพิธุวรรณ กิติคุณ (2559) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงแนวทางการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตของประเทศไทยตามแนวทางขององค์การ พบว่าการทำงานในภาครัฐต่างๆ ที่ต้องประสานความร่วมมือกันในการทำงานด้านการต่อต้านการทุจริตว่า มีจุดอ่อนใดที่ต้องปรับปรุง สอดคล้องกับสาธารณรัฐฟินแลนด์ที่ส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตโดยภาคีเครือข่าย และสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในองค์การภาครัฐ ทั้งส่วนกลางส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และองค์การทางธุรกิจ และสมาชิกของเครือข่ายเป็นตัวแทนของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ตำรวจ บริการดำเนินคดีธุรกิจและอุตสาหกรรม และองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเครือข่ายต่อต้านการทุจริต (The Anti-Corruption Co-operation Network) ทำหน้าที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับการทุจริต

2) การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การให้รางวัล การยกย่องบุคคลประพฤติสุจริต และองค์การระหว่างประเทศ คือ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (2017) เสนอว่า การให้ผลตอบแทนกับบุคคลตัวอย่างที่ประพฤติซื่อตรง ในงานของสิฐสร กระแสร์สุนทร (2562) พบแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น

3) การสื่อสารประชาสัมพันธ์และสื่อออนไลน์ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (2017) เสนอการสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารโดยผู้บริหารองค์การกำหนดวาระขององค์การเรื่องความซื่อตรง และประกาศให้สมาชิกในองค์การได้รับทราบ การเปิดเผยข้อมูล เพื่อสร้างความโปร่งใส ผลการศึกษาของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.) ในงานของสิฐสร กระแสร์สุนทร (2562) การจัดทำป้ายรณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม และการจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงานภายใน

จากข้อมูลทั้งหมดคณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครองเปรียบเทียบทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การที่มีความใกล้เคียงกับองค์การ พบว่า

องค์การทางการเมืองการปกครองมีความสำคัญต่อการบริหารประเทศ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบในสังคม การจัดทำบริการสาธารณะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของรัฐ การให้บริการสาธารณะด้านการปกครอง เช่น การกำหนดกฎระเบียบ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย

ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ และองค์การทางการปกครอง เป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง กรม และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด และอำเภอ การบริหารงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กรุงเทพมหานคร และพัทยา

คณะผู้วิจัยจึงพยายามเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีความใกล้เคียงกับองค์การทางการเมืองการปกครอง พบว่า **องค์การทางการเมืองการปกครองสามารถจัดอยู่ในรูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Apollo)** เพราะ องค์การทางการเมืองการปกครองเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการทำงานตามสายการบังคับบัญชา ที่มีกฎระเบียบและให้ความสำคัญที่บทบาทหน้าที่มากกว่าตัวบุคคล

คณะผู้วิจัยจึงสังเคราะห์รูปแบบ และกระบวนการในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตสำหรับองค์การทางการเมืองการปกครอง ดังนี้

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมเน้นบทบาท

วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาทเป็นวัฒนธรรมองค์การ หน่วยงานที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการ ที่มีกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติมาก เน้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับขั้น และระบบอาวุโส ให้ความสำคัญที่บทบาทหน้าที่มากกว่าตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล แบบแผนทางวัฒนธรรมขององค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาทมุ่งเน้นระเบียบ และกฎเกณฑ์ ความแน่นอน เหตุผล และการทำนายล่วงหน้าได้

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

องค์การทางการเมืองการปกครองเป็นองค์การโครงสร้างระบบราชการมีลำดับชั้นในการบังคับบัญชา และต้องปฏิบัติตามกรอบของกฎหมาย ดังนั้นรูปแบบ กระบวนการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตจึงต้องมีรูปแบบที่เน้นการปลูกฝังความสุจริตผ่านโครงสร้างการปฏิบัติงาน และการสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชน โดยอธิบายได้ดังนี้

2.1 การปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้การบริหาร จัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต โดยผู้นำองค์การทางการเมืองการปกครองต้องกำหนดนโยบาย การจัดยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

2.2 การปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตผ่านการให้ความรู้เรื่องความสุจริตและจิตสำนึกความพอเพียง เป็นรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตตลอดช่วงการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การเริ่มปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน การปลูกฝังจิตสำนึกความพอเพียง เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศน์ข้าราชการใหม่ หลักสูตรปลูกฝังกับข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างสุจริต

2.3 การปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตผ่านการบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม การใช้ประมวลจริยธรรมที่มีอยู่ส่งเสริมการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตอย่างเคร่งครัด ยกตัวอย่างเช่นการคัดเลือกคนดีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม ซึ่งถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ซึ่งเป็นองค์กรกึ่งตุลาการ อิสระจากฝ่ายบริหาร ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับคัดเลือก

2.4 การปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตผ่านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้นำองค์การเป็นภาพลักษณ์ขององค์การ การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองผู้นำองค์การต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด เช่น การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การประกาศงดรับของขวัญ

3. กลไกในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

กลไกบุคคล

3.1 คณะทำงานส่งเสริมความสุจริต การจัดตั้งคณะกรรมการที่มีภารกิจโดยตรงด้านการปลูกฝังความสุจริตขึ้นภายในองค์การมีความเป็นอิสระ มีกฎระเบียบรองรับการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนนโยบาย การจัดทำยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต และดำเนินงานในการประสานงาน การรับเรื่องร้องเรียน การประชาสัมพันธ์ การรายงานผลการดำเนินงานส่งเสริมความสุจริตในองค์การสร้างความเชื่อมั่นในการนำองค์การด้วยความซื่อสัตย์สุจริตกับผู้บริหารองค์การ และสมาชิกในองค์การ ยกตัวอย่างเช่น ศูนย์การปฏิบัติการต่อต้านทุจริตในกระทรวงต่างๆ เป็นต้น

4. แนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน

4.1 การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย ภารกิจหลักขององค์การทางการเมืองการปกครอง คือ การบริหารสาธารณะ ดังนั้น การปลูกฝังความสุจริตด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย ทำให้สมาชิกในองค์การทางการเมืองการปกครองเกิดจิตสำนึกการบริการสาธารณะ เกิดความตระหนัก ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต การรับฟังทำความเข้าใจปัญหาของประชาชนได้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์การทางการเมืองการปกครองภาคีเครือข่ายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายสามารถช่วยในการตรวจสอบการทำงานขององค์การทางการเมืองการปกครองให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.2 การใช้กิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจ การให้รางวัล การยกย่องบุคคลประพฤติสุจริต การยกย่องบุคคลต้นแบบ และการให้รางวัล องค์การทางการเมืองการปกครองต้องค้นหาบุคคลต้นแบบด้านความสุจริต เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสมาชิกในองค์การ การสร้างความตระหนัก การรับรู้การประพฤติสุจริตในองค์การ การให้รางวัล การชมเชย การประกาศคุณงามความดีให้สมาชิกในองค์การได้รับรู้ในสื่อขององค์การ

แนวทางการสร้างความเข้าใจ

4.3 การสื่อสารประชาสัมพันธ์และสื่อออนไลน์ องค์การทางการเมืองการปกครองต้องมีสื่อที่สามารถกระจายข้อมูลข่าวสารให้กับสมาชิกในองค์การ และสื่อที่ประชาสัมพันธ์องค์การกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ด้านความสุจริตกับสมาชิกในองค์การ และประชาชน เช่น คู่มือป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต แผ่นพับการต่อต้านการทุจริต รวมไปถึงการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานขององค์การด้านความสุจริต การยกย่องบุคคลสุจริตต้นแบบ

7. การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชน

1) ผลการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชน

ตารางที่ 4.32 รหัสและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชน

รหัส	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
LM1	สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
LM2	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2558). โครงการศึกษาเพื่อจัดทำหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมด้านสื่อมวลชน. กรุงเทพ: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).
LM3	ศิริวรรณ อนันต์โท และ สันทัด ทองรินทร์. (2559). จริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชน.กรุงเทพ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.
LM4	สุภาภรณ์ ศรีดี และ ไพบูลย์ คะเชนทรพรรค์. (2558). ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายและจริยธรรมของสื่อมวลชนท้องถิ่น. กรุงเทพ: สภาการหนังสือพิมพ์ กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
LM5	ศูนย์ศึกษานโยบายการสื่อสารสาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2557). *จริยธรรมสื่อมวลชนในภูมิภาคอาเซียนในโครงการพัฒนาบุคลากรและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ : Module 2.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
LM6	เทียนทิพย์ เดียวกี๋ (2559). จริยธรรมและจรรยาบรรณสื่อในการนำเสนอข่าวยุคดิจิทัล. *วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิด้า*., 2 (2) (พฤษภาคม – สิงหาคม 2559), 125-143.
LM7	วัฒณี ภูวทิศ (2556). บทบาทเชิงจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ในการรายงานข่าวสารหน้าหนึ่ง ในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่., 15(1), 97-107.

จากตารางที่ 4.32 แสดงรายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การสื่อมวลชน และได้นำเสนอข้อมูลไว้ในบทที่ 2 จึงนำประเด็นผลการศึกษาต่างๆมาจัดทำเป็นข้อสรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน เรียงตามลำดับจำนวนงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแต่ละประเด็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.33 รูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตและรหัสงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อมวลชน	LM3, LM4, LM5, LM6, LM7
2. การให้ความรู้การอบรมอย่างต่อเนื่อง	LM2, LM6, LM7
3. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส	LM1, LM2
4. การลงโทษประจานผู้กระทำความผิด	LM1
กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. องค์กรวิชาชีพ/คณะกรรมการ/เครือข่ายสื่อมวลชน	LM2, LM5, LM7
แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต	**รหัส**
1. การจัดรายการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม	LM1, LM7
2. การนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	LM1, LM7
3. กิจกรรมส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต	LM2, LM6

2) ผลจากการจัดประชุมกลุ่มในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชน

ผลการประชุมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานและองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต ในกลุ่มองค์การสื่อมวลชนมีประเด็นที่ได้จากการประชุมดังนี้

2.1 การสร้างเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชน องค์การสื่อมวลชนเป็นองค์การที่มีส่วนสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับสังคมไทย โดยการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชนต้องเริ่มจากผู้นำองค์การต้องประพฤติสุจริตและแสดงเจตนารมณ์ด้านความสุจริตอย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้รับทราบ และเกิดความเชื่อมั่น การปฏิบัติงานสื่อมวลชนต้องยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพระเบียบขององค์การเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างโปร่งใส เป็นธรรม

2.2 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชน ข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นทั้งตัวแทนจากสื่อมวลชนจากหลากหลายแห่งทำให้ได้รูปแบบการปลูกฝัง ดังนี้ <u>1) การใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ</u> องค์การสื่อมวลชนส่วนใหญ่ใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อมวลชนส่งเสริมความรับผิดชอบให้กับสื่อแต่ละสาขา ผ่านกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพสื่อมวลชนแก่ผู้ปฏิบัติงาน จัดประชุม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเวทีที่ใช้แลกเปลี่ยน กรณีศึกษาต่างๆ หรือ ประเด็นที่เกิดขึ้นในสังคมที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน ทั้งนี้เป็นการหารือแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน และเพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดซ้ำอีก ตามความเห็นของนายดลมนัส กาเจ ผู้สื่อข่าวอาวุโส สำนักข่าว Nation *“ทางสำนักข่าวเนชั่นมีการอบรมผู้สื่อข่าวที่เข้ามาใหม่ เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพให้นำเสนอข่าวอย่างเป็นธรรม คำว่าเป็นธรรม คือ นำเสนอข้อมูลรอบด้านให้โอกาสทุกฝ่ายได้อธิบายข้อเท็จจริง และมีการจัดอบรมให้นักข่าวที่ทำงานแล้วอยู่ทุกปี และมีตัวอย่างการนำเสนอข่าว ใช้เป็นกรณีศึกษาในเวทีอบรมที่ใช้แลกเปลี่ยนในประเด็นที่เกิดขึ้นในสังคมหรือเป็นข้อวิพากษ์วิจารณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน”* และนางศิริพรญา สุขวณิช ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า *“ตนเองทำงานข่าวให้กับหลายองค์กร จึงเห็นว่าหลักจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญ และใช้ได้ผลและมีการยกย่องสื่อบุคคลตัวอย่างซึ่งก็ใช้หลักเกณฑ์จรรยาบรรณวิชาชีพในการพิจารณา”* นอกจากนี้ นายชาญชัย ทองสัมฤทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายบริหารและสนับสนุนสภาผู้ชมและผู้ฟัง องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย หรือ Thai PBS กล่าวเสริมในเรื่องการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อของ

นักข่าวพลเมือง ว่า *“Thai PBS ส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน ในฐานะผู้รับสาร รวมถึง รณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้แก่สังคม เนื่องจากปัจจุบันทุกคนมีเทคโนโลยีอยู่ในมือเท่ากับว่าทุกคนสามารถเป็นนักข่าวพลเมืองได้ ดังนั้น จึงควรมีการปลูกฝังในเรื่องดังกล่าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในเรื่องของ จริยธรรมและจรรยาบรรณขึ้น ทาง Thai PBS มีหลักสูตรและการอบรมนักข่าวพลเมือง”*

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมยังให้ความสำคัญกับผู้บริหารสื่อ ดังนั้น ผู้เข้าร่วมทั้งหมดเห็นว่า 2) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องประพฤติสุจริต และประกาศเจตนารมณ์ด้านความสุจริตอย่างชัดเจนให้สมาชิกสื่อมวลชนในองค์การได้รับทราบ และ 3) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส องค์การสื่อต่างๆ กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานในสัญญา กฎระเบียบของหน่วยงาน และบทลงโทษที่ชัดเจน เช่น ตัวอย่างการเบิกยืมรถยนต์ของหน่วยงานในการทำข่าวของสำนักข่าวแห่งหนึ่ง มีกฎระเบียบว่าต้องจดเลขไมล์รถก่อนและหลังการเบิกใช้รถยนต์เพื่อป้องกันการทุจริตและนำไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ของนักสื่อมวลชนหลายท่าน ดังนี้ นายดลมนัส ให้ข้อคิดเห็นว่า *“นายทุนเจ้าของสื่อให้ความสำคัญเรื่องความอยู่รอดของธุรกิจในยุคที่อุตสาหกรรมสื่อ ในองค์กรให้ปฏิบัติตามบทบัญญัติจริยธรรมของนักข่าวที่เขียนขึ้นเองโดยเฉพาะ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบของหน่วยงานและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้สื่อข่าว เช่น หากต้องเบิกยืมรถยนต์ลงทำข่าวต้อง ต้องจดเลขไมล์รถก่อนและหลังการเบิกใช้รถยนต์เพื่อป้องกันการทุจริตและนำไปใช้ส่วนตัว”* และนางณัฐฐินีย์ ตลับนาค กรรมการผู้จัดการ บริษัทสื่อแห่งหนึ่ง ให้ข้อคิดเห็นในฐานะผู้บริหารว่า *“ยุคนี้ธุรกิจสื่อแข่งขันกันอย่างรุนแรง ต่างก็ต้องการชัยชนะ เมื่อแข่งขันกันมากขึ้น ความถูกต้อง ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม ก็ลดน้อยลงไป เจ้าของทุนธุรกิจถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะมีส่วนสำคัญในการกำหนดโครงสร้าง ทิศทางเนื้อหาและบทบาทต่างๆ ของสื่อมวลชน และการส่งเสริมสื่อที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม”* สอดคล้องกับนางศิริพรญา นักข่าวสำนักสื่อสร้างสุข ให้ความเห็นเพิ่มเติมเรื่องระบบรุ่นพี่รุ่นน้องในวงการสื่อให้ความเคารพและอาศัยการทำงานเป็นทีม *“ผู้บริหารหรือนายทุนสื่อมีหน้าที่กำกับดูแลสื่อมวลชน ควรรณรงค์หรือประกาศแสดงเจตนารมณ์สุจริต เน้นย้ำต่อเนื่อง รุ่นพี่นักข่าวทำให้เห็นเคารพกฎองค์กร รวมถึงสร้างความตระหนักในเรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณสื่อแก่ผู้ที่ทำหน้าที่สื่อมวลชน”*

อีกทั้ง การส่งเสริมในนักสื่อมวลชนปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กรกำหนด ผู้นำองค์การแสดงเจตนารมณ์ความสุจริตและนโยบายเกี่ยวกับการต่อต้านการติดสินบน เช่น นโยบายการป้องกันการแทรกแซง การจัดทำระบบการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใส เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดทำระบบการบริหารจัดการให้โปร่งใส ดังที่นายดลมนัส ให้ข้อคิดเห็นว่า *“ปัญหาด้านการเมืองมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมสื่อใน 2 ลักษณะ คือการแทรกแซงสื่อเพื่อผลประโยชน์หรืออำนาจฝ่ายตน รวมถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นเจ้าของสื่อกับการเป็นนักการเมือง ดังนั้นผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์ในวาระต่างๆ หรือให้โอวาทในกิจกรรมในหน่วยงาน ตามที่ได้บอกไว้เรื่องการเบิกจ่ายเงินของนักข่าวที่เสี่ยงต่อการทุจริตได้ง่าย”* ซึ่งนายชาญชัยให้ข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า *“แนวทางที่ได้ผลคือนำไปใช้ในระบบการปฏิบัติงานของนักข่าว มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ทำให้นักข่าวทำงานง่ายขึ้น ต้องสอดคล้องกันมาตั้งแต่นโยบายของหน่วยงาน มาจนถึงแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุจริต ไม่กล้าทุจริตหรือไม่รับผิดชอบในการนำเสนอข่าว หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ถูกแทรกแซง”* และนางณัฐฐินีย์ กล่าวเสริมในเรื่อง *“สิ่งที่พี่เห็นจากการที่ทำงานอยู่ได้ในองค์กรสื่อหลายแห่ง คือ การสอดแทรกในแผนปฏิบัติงาน หากมีความชัดเจนเรื่องความสุจริตและจริยธรรมสื่อ นักข่าวไม่ว่าจะภาคสนามหรือบรรณาธิการก็ต้องปฏิบัติตามเพราะถือว่าเป็นแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ และจะกลายเป็นความเคยชินหรือธรรมเนียมปฏิบัติของนักข่าวในองค์กรนั้นๆ ได้”*

2.3 กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชน ผู้เข้าร่วมทุกท่านได้มีความเห็นในทางเดียวกันว่า กลไกที่สำคัญคือ **กลไกหน่วยงานและเครือข่าย** คือ 1) องค์กรวิชาชีพหรือเครือข่ายสื่อมวลชน สมาคมสื่อมวลชนหรือสภาวิชาชีพต่างๆ เป็นองค์การที่กำกับดูแลการนำเสนอข้อมูลข่าวสารของสื่อมวลชนแต่ละประเภท กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และบางสมาคมมีการแต่งตั้งคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีบทลงโทษที่ชัดเจน เพราะในการปฏิบัติงานข่าวทุกแขนงย่อมมีโอกาสเกิดความผิดพลาดได้ทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน และนักสื่อมวลชนพึงต้องมีความรับผิดชอบควบคู่ไปกับสิทธิเสรีภาพในการเสนอข่าวสาร ดังที่ผู้เข้าร่วมหลายท่านได้ให้ข้อคิดเห็นว่า นายชาญชัย ให้ข้อคิดเห็นว่า *"องค์กรวิชาชีพสื่อต่างๆ พยายามกำกับดูแลสื่อมวลชน แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยที่รณรงค์และเน้นย้ำการทำงานของนักข่าวต้องมีความรับผิดชอบหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นและองค์กรต้องรับผิดชอบด้วยเช่นกัน "* และนางศิริพรญาให้ข้อคิดเห็นในแนวทางเดียวกันว่า *"กลไกของสภาวิชาชีพ เช่น สภาวิชาชีพนักหนังสือพิมพ์ องค์กรหลักในการควบคุมการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพหนังสือพิมพ์ สภาวิชาชีพข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย จะเป็นองค์กรหลักในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพวิทยุและโทรทัศน์ โดยมีข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมแห่งวิชาชีพกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้สมาชิกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน แต่ละสมาคม มีการแต่งตั้งคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตของสื่อ"* และนายดลมนัส กล่าวเสริมเรื่องปัญหาสื่อออนไลน์ที่ยังไม่มีองค์กรกลางหรือสมาคมวิชาชีพควบคุมโดยตรงว่า *"เรามีสมาคมและสภาวิชาชีพของสื่อหลักๆ แต่ตอนนี้ที่เป็นปัญหาคือสื่อออนไลน์ที่ควบคุมได้ยาก...ทางสมาคมหากมีใครกระทำผิด สมาคมจะขอความร่วมมือขององค์กรตนสังกัดให้ควบคุมนักข่าวให้ปฏิบัติตามจริยธรรม บางครั้งสมาคมเป็นสื่อกลางไกล่เกลี่ยคดีหรือปัญหาของนักข่าวกับสังคม"* และนางณัฐฐินีย์ กล่าวสนับสนุนว่า *"สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเพราะเน้นที่ความรวดเร็ว ในการนำเสนอสื่อกระแสหลักสื่อมืออาชีพ กลับไปลอกสื่อโซเชียลโดยไม่ตรวจสอบอีก ทำให้ในบางครั้งนำเสนอเนื้อหาข่าวที่ขาดข้อเท็จจริง"*

2.4 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชน ในประเด็นการสร้างการปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมหลายท่านได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม **แนวทางการการสร้างความเข้าใจ** คือ 1) การกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานสุจริต องค์การสื่อต่างๆ ย่อมแตกต่างกันไปอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสื่อ ดังนั้นหากองค์การสื่อมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้แก่พนักงาน รวมถึงเป็นตัวกำหนดอัตลักษณ์ และแสดงบทบาทขององค์กรนั้นที่จะส่งเสริมการเป็นสื่อที่ดีมีความรับผิดชอบได้ ตัวอย่างของสำนักข่าวเนชั่น ที่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้แก่พนักงานทุกคน เรียกว่า หลักจริยธรรมของคนข่าวเครือเนชั่น ซึ่งนายดลมนัส อธิบายว่า *"ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสื่อ ให้มีความซื่อตรง โปร่งใส และนำเสนอเป็นธรรม เช่น หมวดที่ 5 หลักการทำข่าวและการปฏิบัติ ต่อแหล่งข่าว สิทธิพิเศษและผลประโยชน์ทับซ้อน การรับเชิญไปทำข่าวต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ และมีแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาด ทุกข้อถูกนำมาบังคับใช้ทั้งนักข่าวใหม่และนักข่าวเก่า"* และสอดคล้องกับความคิดเห็นของนางศิริพรญา ที่แสดงความคิดเห็นว่า *"มีกฎระเบียบเฉพาะสาหรับผู้สื่อข่าวด้านต่างๆ เช่น ผู้สื่อข่าวการเมือง ข่าวกีฬา ข่าวเทคโนโลยี และนักข่าวอิสระ (สตริงเกอร์) และช่างภาพอิสระ (ฟรีแลนซ์) แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วงคือสื่อออนไลน์ ซึ่งควบคุมยากเพราะใครๆก็สามารถทำได้"* และนางศิริพรญา ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า *"ตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลการทำงานของนักข่าวคงหนีไม่พ้นในเชิงธุรกิจ การแข่งขันในด้านนี้ เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันสูงในเรื่องของเวลา และมีองค์กรสื่อใหม่ๆ เกิดขึ้นจำนวนมาก ยังขาดการควบคุม หากองค์การไม่เห็นความสำคัญและไม่มีแนวทางการปฏิบัติงาน เน้นแต่เอายอดและเรตติ้งวงการสื่อจะยิ่งแย่ลง ซึ่งองค์การของพี่พยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีข้อกำหนดว่า ต้องใช้ความสุจริตในการหาข่าวหรือข้อมูล เป็นสื่อที่มีความรับผิดชอบ"*

ผู้เข้าร่วมยังได้เสนอ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** คือ 2) การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อต่อเนื่อง การให้ความรู้การอบรมจริยธรรมสื่อ จรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสื่อ และการใช้กรณีศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรมสื่อเพื่อเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักได้ โดยอาจแบ่งหัวข้อในการให้ความรู้ ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งข่าว การอ้างแหล่งข่าวที่ไม่เปิดเผยชื่อ สิทธิพิเศษและผลประโยชน์ทับซ้อน การรับเชิญไปทำข่าวต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ ข้อเสนอให้ค่าตอบแทนหรือสิทธิพิเศษอื่นๆ เพื่อการทำข่าว หลีกเลี่ยงการอ้างอิงบริษัทเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อให้ได้สิทธิพิเศษ เป็นต้น นายดลมนัส ให้ข้อคิดเห็นว่า *“องค์กรต้นสังกัดต้องสนับสุนนการให้ความรู้แก่นักข่าวใหม่และนักข่าวเก่า สำนักข่าวเนชั่นมีหัวข้อการอบรม การสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งข่าว การอ้างแหล่งข่าวที่ไม่เปิดเผยชื่อ และการแสดงความรับผิดชอบ หากนำเสนอข่าวผิด ด้วยการจะต้องแก้ไขทันที่และแสดงข้อเท็จจริงให้เป็นที่ประจักษ์”* นางณัฐฐินีย์ยกตัวอย่างว่ากรณีศึกษาที่ควร*หลีกเลี่ยง “ตัวอย่างงานที่หลีกเลี่ยงการไปปรากฏตัวในฐานะพิธีกรให้กับรายการโทรทัศน์หรือรายการวิทยุที่เป็นรายการที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ให้แก่ผู้ชมและสังคมส่วนใหญ่”* และสอดคล้องกับนายชาญชัย อธิบายการอบรมนักข่าวเรื่องการค่าตอบแทนของนักข่าวว่า *“มีการอบรมนักข่าว เราได้เสนอหลักปฏิบัติขององค์กร หากนักข่าวถูกเชิญไปเป็นวิทยากรให้ค่าตอบแทนแก่ผู้สื่อข่าวมากกว่า 3,000 บาท ผู้สื่อข่าวต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้บรรณาธิการทราบหรือระเบียบการเบิกจ่ายรถไปทำข่าว”*

ผู้เข้าร่วมบางท่านได้ให้ข้อเสนอว่า กิจกรรมการอบรมให้ความรู้และข้อปฏิบัติที่ดีของสื่อมวลชนอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ปลูกฝังความสุจริตแก่บุคลากรได้ การคำนึงถึงมาตรฐานจริยธรรม ตัวแทนสื่อมวลชนบางท่านได้อธิบายว่า นายดลมนัส อธิบายว่า *“สำนักข่าวมีการตราข้อกำหนด เรียกว่า หนังสือคู่มือจริยธรรม แนวทางประพฤติปฏิบัติในเรื่องจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้พนักงานในสังกัดใช้เป็นหลักในการทำงานด้วย เช่น หมวดข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพสื่อ เขียนว่า “ต้องใช้วิธีที่สุภาพและสุจริตในการหาข้อมูล ข่าวสาร และภาพต่างๆ และละเว้นการล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เว้นแต่กรณีที่พิสูจน์ได้ว่าเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ เป็นต้น”* สอดคล้องกับความคิดเห็นของนายชาญชัยที่ว่า *“นักข่าวปัจจุบันต่างจากในอดีต คนรุ่นเดิมจะทุ่มเท กับงานข่าวอยู่ในสายเลือด ต้องซื่อสัตย์ อดทน เรียนรู้ตลอดเวลา ทำข่าวแบบเจาะลึกรักษา ผลประโยชน์ของประชาชน ในยุคสมัยนี้ การนำเสนอข่าวของทั้งนักข่าว บรรณาธิการข่าว นำเสนอข่าวตามกระแส โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ แต่หากเป็นสื่อหลักๆ จะมีการให้ความรู้การนำเสนอข่าวหรือข้อมูล มีกิจกรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นักข่าวต้องแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ทำหน้าที่สื่ออย่างแท้จริงเป็นหมาเฝ้าบ้าน ปกป้องผลประโยชน์ของชาติของส่วนรวม”*

จากข้อมูลทั้งหมด จึงได้สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชนที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่มดังปรากฏในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชนที่ได้จากการศึกษาจากการประชุมกลุ่ม

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี 3. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส	**กลไกหน่วยงานและเครือข่าย** 1. องค์กรวิชาชีพหรือเครือข่ายสื่อมวลชน	**แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 1. การกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานสุจริต **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2. การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อต่อเนื่อง

3) ผลจากการสัมภาษณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชน

ผลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนสมาคมผู้สื่อข่าวต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) และเครือข่ายสื่อมวลชนต้านทุจริตแห่งชาติ โดยการสัมภาษณ์นายกสมาคมฯ คือ ดร.เอกชัย เหลืองสอาด มีประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ดร.เอกชัย เหลืองสะอาด ได้เล่าถึงความเป็นมาของสมาคมผู้สื่อข่าวต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) มีสมาชิกที่ครอบคลุมทุกสาขาสื่อมวลชน ดังข้อสนเทศว่า *“สมาคมฯ จัดตั้งและดำเนินงานมาแล้วเป็นเวลา 9 ปี (ถึงปี พ.ศ.2563) สมาชิกสมาคมฯ มาจากทุกแขนงของสื่อมวลชน เช่น ผู้สื่อข่าวโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์”* นายกสมาคมฯ ได้กล่าวถึงการดำเนินงานส่งเสริมความสุจริตเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ผ่านมาของสมาคมฯ ว่า และได้เน้นย้ำว่าการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ 1) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี *“ผู้ที่มีอิทธิพลในยุคดิจิทัล ผู้ที่จะมาเป็นต้นแบบในโลกออนไลน์ หรือที่เรียกกันว่า “Net idol” จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของคนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ซึ่งจะเป็นการปลูกฝัง เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมสุจริตที่ได้ผลดี”* รูปแบบการปลูกฝังความสุจริตให้แก่บุคลากรของสมาคมฯ และสมาชิกสมาคมฯ เน้นการปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างของผู้นำและผู้บริหารของสมาคมฯ นอกจากนี้ 2) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส สมาคมมีการออกกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติงาน *“สมาชิกการประพฤติปฏิบัติในการทำหน้าที่ สมาคมจะยึดถือทั้งกฎ ระเบียบตามข้อบังคับของสมาคมฯ และใช้การตรวจสอบซึ่งกันและกันในมวลหมู่สมาชิก รวมทั้งเน้นการตรวจสอบและแสดงออกถึงการไม่ยอมรับในหมู่สมาชิก และการแสดงการต่อต้านและไม่ยอมรับจากสังคม (Social Sanction) ซึ่งได้ทำคู่ขนานกันไป”*

3.2 กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกที่ใช้ในการดำเนินงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตของสมาคมผู้สื่อข่าวต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) **กลไกบุคคล** คือ 1) คณะทำงาน *“ในปี พ.ศ. 2563 สมาชิกมีทั้งสิ้น 50 คน มาจากหลากหลายแขนงมีพนักงานช่วยงานรวม 4 คน พนักงานประจำ 1 คน อีก 3 คนจ้างงานเป็นรายโครงการ เป็นคนรุ่นใหม่ที่ทำงานฟรีแลนซ์ แต่มีใจรักทุ่มเทในงาน ผ่านการพิจารณาจากนายกสมาคมฯ คณะทำงานในการได้เข้ามาช่วยงานตามโครงการที่สมาคมฯกำหนด ซึ่งเน้นการขับเคลื่อนโครงการที่ส่งเสริมความรู้เรื่องการป้องกันการทุจริตของสื่อ”*

3.3 แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** คือ 1) การเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สมาคมจัดขึ้นและ **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** คือ 2) การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายทางสังคมต่างๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศไทย ดังคำบอกเล่าที่ว่า *"ตามที่ได้กล่าวไป เราใช้กิจกรรมเป็นหลัก ซึ่งแต่ละปีจะจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา 5 ครั้ง แยกตามภูมิภาค โดยจัดที่กรุงเทพฯ 1 ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภูมิภาคละ 1 สถาบันการศึกษา"* และนายกสมาคมได้ยกตัวอย่างกิจกรรม กล่าวถึงเผยแพร่ต่อสารธารณะ เช่น การจัดเสวนาวิชาการ *"กิจกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเร็วนี้ คือ การเสวนาตามยุทธศาสตร์ชาติ เรื่อง มหันตภัย...คอร์รัปชัน ยุค 4.0 นักศึกษา วัยใส ต้านภัยทุจริต เราได้ทำเป็นครั้งที่ครั้งที่ 4 จัดที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เป็นการให้แลกเปลี่ยนความรู้ และเป็นการสร้างความตระหนักเรื่องการทุจริตให้แก่นักศึกษา"* และกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุจริตแก่สมาชิก และผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน นิสิต นักศึกษา ดังสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ว่า *"สมาคมจัดกิจกรรหลากหลาย ทั้งกิจกรรมทางวิชาการเพื่อต่อต้านคอร์รัปชันเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิก และกิจกรรมเสวนาหรือการประชุมทางวิชาการ เน้นการส่วนร่วมเสริมสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตคู่ขนานกันไป"*

อีกทั้ง การสื่อสารให้สมาชิกและสังคมได้รับทราบกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเหล่านั้น โดยความร่วมมือและดำเนินงานผ่านเครือข่ายเชิงสังคม (Social Network) *"เราทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการต่อต้านการทุจริตและปราบปรามคอร์รัปชัน รวมถึงมูลนิธิ องค์การภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสื่อมวลชนแขนงต่างๆ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสุจริต และการส่งเสริมการผลิตสื่อที่ดี ซึ่งก่อนจะทำการสื่อสารต่อสาธารณะ สมาคมฯ จะทำการตรวจสอบ และกลั่นกรองอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ถ้าเผยแพร่หรือสื่อสารออกสู่สาธารณะแล้ว จะเป็นตัวอย่างที่ดีและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบได้และเป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น กรณีนักศึกษาฝึกงานที่ออกมาเปิดเผยข้อมูลต่อสังคมเรื่องความผิดปกติที่ประสบกับตนเองในหน่วยงานที่ได้ไปฝึกงาน เป็นต้น และภายในสมาคมยังใช้การสื่อสารทั้งด้วยวาจา"*

นอกจากนี้ นายกสมาคมยังได้เล่าเสนอแนวทาง 3) การสนับสนุนงบประมาณ ของสมาคมฯ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดและการสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์การสื่อมวลชน ใช้ในการทำงานส่งเสริมเรื่องความสุจริต ว่า *"สมาคมได้งบประมาณและการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ แต่เรื่องงบประมาณเป็นข้อจำกัดของสมาคมฯ เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐเองก็มีข้อจำกัด ดังนั้น การสนับสนุนที่ได้รับมักจะมาจากภาคเอกชนอยู่ในลักษณะและรูปแบบของโครงการกิจการเพื่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility Programs) ร่วมขับเคลื่อนในประเด็นการป้องกันการทุจริตและเชื่อมโยงงบประมาณกันได้"*

ตารางที่ 4.35 สรุปรูปแบบ กลไก และแนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชนที่ได้จากการสัมภาษณ์

การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางสื่อมวลชน		
รูปแบบ	**กลไก**	**แนวทาง**
1. การประพฤติเป็นเป็นอย่างที่ดี 2. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส	**กลไกบุคคล** 1. คณะทำงาน	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 2. การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายทางสังคมต่างๆ 3. การสนับสนุนงบประมาณ

4) ผลการสังเคราะห์ข้อมูลการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่ม จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน ดังปรากฏในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การสังเคราะห์รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
1. การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อมวลชน 2. การให้ความรู้การอบรมอย่างต่อเนื่อง 3. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 4. การลงโทษประจานผู้กระทำความผิด	1. การใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. การประพฤติเป็นเป็นอย่างที่ดี 3. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส	1. การประพฤติเป็นเป็นอย่างที่ดี 2. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส
กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
กลไกหน่วยงานและเครือข่าย 1. องค์กรวิชาชีพ/ เครือข่ายสื่อมวลชน	**กลไกหน่วยงานและเครือข่าย** 1. องค์กรวิชาชีพหรือเครือข่ายสื่อมวลชน	**กลไกบุคคล** 1. คณะทำงาน

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน		
ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร	**ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม**	**ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**
แนวทางการส่งเสริมความสุจริต 1. การจัดรายการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม 2. การนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม 3. การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต	**แนวทางการสร้างความเข้าใจ** 1. การกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานสุจริต **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 2. การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อต่อเนื่อง	**แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** 1. การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต **แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน** 2. การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายทางสังคมต่างๆ 3. การสนับสนุนงบประมาณ

ผลการศึกษาการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชนจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร การประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์ และผลการศึกษาของต่างประเทศ พบประเด็นที่มีความสอดคล้องกันและสามารถสรุปได้ ดังนี้

รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน ได้แก่ 1) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2) การใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 3) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี

1) การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส ข้อมูลจากโครงการวิจัย“จับ จ้องส่องจริยธรรมสื่อหนังสือพิมพ์ออนไลน์” ของสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ พบว่า การกำกับดูแลจริยธรรมของสื่อมวลชน เช่น การเพิ่มสัดส่วนคนนอกวงการด้วยการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการสื่อมวลชน กฎหมาย คุ้มครองผู้บริโภค สิทธิมนุษยชน บริหารจัดการ เข้ามาเป็นกรรมการในสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคคลภายนอกมีส่วนในการกำกับดูแลจริยธรรมของสื่อมวลชน และขอความร่วมมือให้องค์กรสื่อจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมภายในองค์กร (News ombudsmen) เพื่อทำหน้าที่รับเรื่องร้องทุกข์ตรวจสอบการนำเสนอข้อมูล ข่าวสารและรวมถึงจริยธรรมของบุคลากรภายในองค์กร และสอดคล้องกับผลจากการศึกษา โครงการเพื่อจัดทำหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชนของศูนย์คุณธรรม (2558) พบว่า องค์กร/หน่วยงานทางด้านสื่อมวลชนจะมีความพยายามกำกับดูแลในเรื่องจริยธรรมสื่อด้วยกันเองแล้วก็ตาม เช่น กฎระเบียบ ซึ่งตัวอย่างของสภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติได้ออกข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พ.ศ. 2559 เช่น ต้องนำเสนอความถูกต้องและข้อเท็จจริง นำเสนอเพื่อประโยชน์สาธารณะ เคารพสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปกปิดและเคารพแหล่งข่าว โฆษณาที่ไม่แอบแฝงและงมงาย เป็นต้น

2) การใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ รูปแบบนี้ถูกใช้ในองค์การสื่อมวลชนในสาธรณรัฐสิงคโปร์ที่ส่งเสริมให้สื่อมวลชนยึดถือจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติด้านสื่อมวลชน องค์การสื่อมวลชนมีการควบคุมสื่อผ่านการใช้ประมวลจริยธรรมวิชาชีพสื่อของสหภาพสื่อมวลชน และได้กำหนดประมวลจริยธรรมสื่อ (Code of Ethics) ผู้ประกอบวิชาชีพสื่อของสิงคโปร์ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการหาข่าว ภาพและเอกสารต่างๆ ไม่รับสินบนในการพิมพ์เผยแพร่หรือปกปิดข้อมูลข่าวสารหรือปล่อยให้ผลประโยชน์ส่วนตน มีอิทธิพลเหนือความยุติธรรมและสื่อต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jesús Díaz-Campo and Francisco Segado-Boj, 2015; ศิริวรรณ อนันต์โท และ สันทัด ทองรินทร์, 2559; สุภาภรณ์ ศรีดี และไพบูลย์ คะเชนทรพรรค์, 2558 ที่พบว่า ทุกหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตในสายงานด้านนิเทศศาสตร์ต้องมีการเรียน

การสอน และเน้นย้ำความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ เพื่อปลูกฝังหลักการเป็นนักสื่อมวลชนที่ดี อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรสื่อบางองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญ เรื่องจริยธรรม แต่เน้นเรื่องผลกำไรทางธุรกิจ คำนึงถึงความเป็นสื่อมวลชนที่ต้องรับผิดชอบต่อผลประโยชน์สาธารณะค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒณี ภูวทิศ (2556) เรื่อง บทบาทเชิงจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ในการรายงานข่าวสารหน้าหนึ่ง ในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย ได้เสนอการสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อในเชิงปฏิบัติ

3) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี รูปแบบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒณี ภูวทิศ (2556) อธิบายว่า บรรณาธิการ หรือ หัวหน้าเป็นตำแหน่งสำคัญในการจะวางทิศทางการนำเสนอข่าวในแต่ละครั้ง โดยบรรณาธิการต้องตรวจสอบข่าวทุกข่าว ก่อนนำเสนอสู่สาธารณชน ไม่ว่าจะเป็น ชื่อตำแหน่ง หรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการเขียนข่าวหรือการได้มาของข่าวของผู้สื่อข่าวและช่างภาพ รวมถึงเป็นคนกำหนดให้ผู้สื่อข่าวไปทำข่าวต่างๆ เช่นกัน ทั้งนี้ บรรณาธิการ ต้องคำนึงจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสาธารณชนและองค์กร หากนำเสนอข่าวแต่ละข่าว ออกไป

สำหรับกลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน เป็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เคยศึกษาไม่ได้มีการศึกษาเฉพาะเรื่องกลไกและแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลไกการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน ได้แก่ **กลไกหน่วยงานและเครือข่าย** 1) องค์กรวิชาชีพหรือเครือข่ายสื่อมวลชน เช่นเดียวกับในสาธารณรัฐสิงคโปร์ รัฐบาลสิงคโปร์กำกับดูแลเข้มงวดและมีองค์กรที่ควบคุมดูแลสื่อ คือองค์กรพัฒนาสื่อแห่งชาติสิงคโปร์ (MDA) ซึ่งอยู่ภายใต้กระทรวงการสื่อสารและข่าวสาร (MCI) ทำหน้าที่ออกกฎหมายและแนวทางปฏิบัติด้านสื่อมวลชนและสื่อใหม่ทั้งหมด ควบคุมการดำเนินกิจการสื่อให้อยู่ในกรอบคุณธรรมและนำเสนอข้อมูลอย่างมีจริยธรรม อีกทั้งมีการจัดตั้งสหภาพสื่อมวลชนแห่งชาติและมีองค์กรที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านการสื่อสารทั้งหมดของสิงคโปร์

แนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน ได้แก่ **แนวทางการส่งเสริมความสุจริต** คือ การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพ

โดยการเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อต่อเนื่อง ตามข้อเสนอจากการศึกษาเทียนทิพย์ เดียวกี๋ ได้เสนอว่า องค์กรวิชาชีพสื่อมวลชนต่างๆ ที่กำกับดูแลสื่อมวลชนควรรณรงค์และสร้างความตระหนักในเรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณสื่อแก่ผู้ที่ทำหน้าที่สื่อมวลชนอย่างต่อเนื่อง โดย 1) การฝึกอบรมวิชาชีพสื่อมวลชนแก่ผู้ปฏิบัติงาน การใช้กรณีศึกษาต่างๆ หรือประเด็นที่เกิดขึ้นในสังคมที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน ทั้งนี้เป็นการหารือแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน และเพื่อไม่ให้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกิดซ้ำอีก อีกทั้งงานวิจัยนงค์นาถ ห่านวิไล (2561) ยังพบว่า การแก้ไขปัญหาการทำผิดจริยธรรมสื่อมวลชนที่ได้ผลยั่งยืนยิ่งขึ้น ด้วยการให้ความรู้และการอบรม ฝึกฝนปรับจิตใจกายวาจากระตุ้นเตือนให้เกิดมโนธรรมในจิตใจของสื่อมวลชน สำนึกแห่งความรู้สึกผิดชอบชั่วดีให้ละอายกลัวต่อความประพฤติผิดจริยธรรมทางกายวาจาใจ ที่จะส่งผลกระทบเสียหายต่อผู้อื่น ปรับเปลี่ยนมาเป็นการทำหน้าที่รายงานความจริง ตรงไปตรงมาไม่ลำเอียง มีความเป็นธรรมคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ และในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของรสสุคนธ์ ศุนาลัย (2555) ที่พบว่า ว่าแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมของผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้านการสื่อสารและสารสนเทศ คือ หลักการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เนื้อหาของข่าวสารจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดีและตั้งอยู่บนพื้นฐานความจริงและเชื่อถือได้ ดังนั้น ผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้านการสื่อสารและสารสนเทศต้องเพิ่มพูนความรู้และสนใจข่าวสารตลอดเวลา

นอกจากนี้ จากการศึกษาโครงการเพื่อจัดทำหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชนของศูนย์คุณธรรม (2558) พบว่า องค์กร/หน่วยงานทางด้านสื่อมวลชนมีความพยายามกำกับดูแลในเรื่องจริยธรรมสื่อด้วยกันเองแล้วก็ตาม เช่น การจัดทำหลักสูตร ให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักสื่อมวลชน และแนวทางความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมสื่อ กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่างๆ

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผล คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชนตามวัฒนธรรมองค์การที่มี 4 รูปแบบ และมีความใกล้เคียงกับองค์การสื่อมวลชนมีผลเป็น ดังนี้

องค์การสื่อมวลชนมีบทบาทอย่างมากต่อสังคมไทย เพราะโดยบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของสื่อมวลชนที่รัฐธรรมนูญได้รองรับไว้นั้น อาจจะมีผลกระทบต่อสังคมมากกว่าสถาบันอื่นๆ เพราะเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอดออกไปนั้น ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แนวคิด ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงเจตคติของคนในสังคมได้ ดังนั้นสถาบันสื่อเองควรจะมีวัฒนธรรมสุจริตในองค์การเช่นเดียวกับสถาบันอื่นๆ อีกทั้งยังควรที่จะสามารถเป็นต้นแบบในการสร้างวัฒนธรรมสุจริตอีกด้วย สำหรับการวิจัยนี้คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์ว่า การที่จะสามารถปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อได้นั้น ควรมีการกำหนดรูปแบบและกระบวนการปลูกฝังที่สอดคล้องกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ กลไกในการปลูกฝัง เช่นเดียวกับองค์การอื่นๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่บริบทอาจจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันไป ซึ่งคณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วว่าหากประยุกต์ใช้หลักการของวัฒนธรรมองค์การนั้นสามารถกล่าวได้ว่า **องค์การสื่อเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมเน้นตัวตน (Dionysus)** ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะและปัจจัยสำคัญวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน

วัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ ความมีอิสระในการดำเนินงาน ไม่พึ่งพิง มีความเป็นมืออาชีพ ยึดถือวิชาชีพของตน ลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบหลวม มีความเป็นทางการต่ำ เช่นเดียวกับการรวมอำนาจต่ำ ซึ่งองค์การสื่อมีความเป็นอิสระทางวิชาชีพสูงและต้องมุ่งเน้นการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากสังคม การส่งเสริมการผลิตสื่อที่สร้างสรรค์สังคม และมีการกำหนดหลักจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงหลักผลประโยชน์สาธารณะ ความโปร่งใส การยอมรับการตรวจสอบ และดำเนินการโดยไม่ขัดต่อข้อกฎหมาย

2. รูปแบบการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

2.1 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตด้วยการใช้หลักการบริหารองค์การโปร่งใส โดยองค์กรต้นสังกัดกำหนดนโยบายหรือมาตรการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแก่พนักงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เริ่มต้นการรับบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร มีปฐมนิเทศน์หรือระบบเชิงปฏิบัติการมากกว่าเชิงทฤษฎีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพสื่อมวลชน เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจพร้อมกับตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมยิ่งขึ้น และในการปฏิบัติงานขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานเกิดเป็นระบบ เช่น การจัดทำระบบการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใส การรับคำสั่งเป็นลำดับของตำแหน่งปฏิบัติงาน ช่วยกันตรวจสอบกลั่นกรองข่าวสารก่อนออกสู่สาธารณชน และการกำหนดบทลงโทษ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานในสังกัดใช้เป็นหลักในการทำงานทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน ซึ่งแนวทางอาจแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร อีกทั้ง การใช้แนวทางปฏิบัติ กฎระเบียบ และบทลงโทษเป็นการแสดงบทบาทขององค์กรนั้น ในการส่งเสริมความสุจริตของสื่อให้เป็นสื่อสุจริตและมีความรับผิดชอบได้

2.2 การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตผ่านการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากองค์การที่มีวัฒนธรรมในลักษณะเน้นตัวตนนี้ให้ความสำคัญกับวิชาชีพและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งจรรยาบรรณนี้เป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นแนวทางการปฏิบัติให้มีมาตรฐานและช่วยสร้างกลไกในการรับผิดชอบต่อผลที่ผู้ปฏิบัติได้กระทำลงไป องค์กรสื่อ องค์กรต้นสังกัดและสมาคมวิชาชีพต้องทำหน้าที่กำกับ ดูแลพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ปลุกจิตสำนึกความเป็นวิชาชีพสื่อมวลชน ตรวจสอบการทำงานของสมาชิกผู้ร่วมวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อต้องการให้มีกฎระเบียบร่วมกัน เป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน และให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณมากที่สุด สื่อมวลชนต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมีความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่นำเสนอข้อมูลข่าวสารมุ่งเน้นเรื่องผลกำไรทางธุรกิจเพียงอย่างเดียว

2.3 การปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตผ่านการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้นำองค์การเป็นภาพลักษณ์ขององค์การ และมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานของนักสื่อมวลชนในองค์การ ดังนั้นการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การสื่อมวลชน ผู้นำองค์การต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด เช่น การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต การประกาศงดรับของขวัญ เป็นต้น

3. กลไกในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

กลไกหน่วยงานและเครือข่าย

3.1 องค์กรวิชาชีพ/ เครือข่ายสื่อมวลชน สมาคมและสภาสื่อมวลชนคณะทำงานรับผิดชอบการส่งเสริมความสุจริต กำหนดให้บุคลากรสื่อ กำกับดูแลการนำเสนอข้อมูลข่าวสารของสื่อมวลชนแต่ละประเภท และกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ กำหนดให้มีการยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน และมีในการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลในการประพฤติสุจริต อีกทั้งมีบทบาทจัดการแก้ไขข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

4. แนวทางในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต

แนวทางการส่งเสริมความสุจริต

4.1 การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมการอบรมความรู้ความเข้าใจ การใช้กรณีศึกษาเป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำข่าวหรือนำเสนอข้อมูลอย่างมีอย่างมีความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต เช่น กิจกรรมปฐมนิเทศนักข่าวรุ่นใหม่เน้นการให้ความรู้เชิงปฏิบัติการมากกว่าเชิงทฤษฎี เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจพร้อมกับตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมยิ่งขึ้น เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติวิเคราะห์ปัญหาผ่านกระบวนการลงมือทำข่าวและสะท้อนกลับจากประสบการณ์ของตนเอง การเรียนรู้จากการคิดวิเคราะห์ข่าว การศึกษาปัญหาจริยธรรมสื่อ คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ กฎหมายสื่อและกระบวนการยุติธรรม การใช้กรณีศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชน การลงพื้นที่เพื่อเรียนรู้การทำสื่อคุณธรรม

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบ กลไกและแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทยทั้งทางตรง และทางอ้อม 2) เพื่อศึกษากรณีต่างประเทศเกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์ 3) เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย และ 4) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการขับเคลื่อนการปลูกฝังวิธีคิด สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในทางการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

คณะผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับการปลูกฝังวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งครอบคลุมการสร้างกระบวนการการปลูกฝัง โดยมีองค์การในสังคมเป็นฐานรองรับ 2) แนวคิดเกี่ยวกับการปลูกฝังเจตคติผ่านวัฒนธรรมองค์การ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับเจตคติจากการศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศจากสภาพแวดล้อมทั้งกลุ่มทางสังคม 3) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วยแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบมีวิธีการสร้างแบบแผนทางความคิด และแบบแผนของการกระทำให้กับสมาชิกในองค์การที่แตกต่างกัน และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงความเคลื่อนไหวในแง่ของการตื่นตัวต่อการต้านทุจริตของประเทศไทยและต่างประเทศ

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

1. การวิจัยเอกสาร จากทบทวนวรรณกรรมที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ แบบแผนทางวัฒนธรรม การประยุกต์ใช้แบบแผนทางวัฒนธรรมกับองค์การ การปลูกฝังเจตคติ วัฒนธรรมสุจริตในองค์การ 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 การปลูกฝังเจตคติความสุจริต และคุณธรรมในครอบครัว โรงเรียน ศาสนา ชุมชน สื่อ องค์การ ได้บทความที่เกี่ยวข้องจำนวน 36,957 รายการ และคัดเลือกบทความที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตการวิจัยได้จำนวน 41 บทความ อีกทั้งคณะผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่ไม่ได้อยู่ในฐานข้อมูลสารสนเทศ พบเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 267 รายการ โดยการวิจัยเอกสาร เพื่อวิเคราะห์รูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางสังคม

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

3. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ครอบครัว และองค์การชุมชนทำการสัมภาษณ์นายสมหวัง ผาสุกใจ ผู้ใหญ่บ้านเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ (ชุมชนเข้มแข็งตามนโยบายบุรีรัมย์สันติสุข) องค์การทางการศึกษาทำการสัมภาษณ์ นายประกาศิต เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม (โรงเรียนคุณธรรมต้นแบบของประเทศไทย) และ จ.ส.ต.เกรียงไกร สายมงคล นายกสมาคมผู้ปกครองโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม องค์การทางศาสนาทำการสัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (องค์การทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนาของสำนักงาน ป.ป.ช.) องค์การธุรกิจทำการสัมภาษณ์นายจรูญ ศิริสรณ์ กรรมการบริหาร บริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด (องค์การแห่งความสุขต้นแบบของประเทศไทย) และนายกสมาคมนักสร้างสุขภาวะองค์กรสื่อมวลชนทำการสัมภาษณ์นายเอกชัย เหลืองสอาด นายกสมาคมสมาคมผู้สื่อข่าวต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) (ดำเนินกิจกรรมต่อต้านการทุจริตร่วมกับ 5 มหาวิทยาลัย) และองค์การทางการเมืองการปกครองทำการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต 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

คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) สรุปผลการศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย 2) สรุปผลการศึกษากรณีต่างประเทศเกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตของ 3 ประเทศ 3) สรุปผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตเพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย และ 4) ข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการขับเคลื่อนการปลูกฝังวิธีคิดสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมสุจริตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในทางการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาพัฒนาการของรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริตที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย

คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์พัฒนาการของการปลูกฝังความสุจริตจากคำแถลงนโยบายของรัฐบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2562 โดยในปีพ.ศ.2540-2550 พบว่า พัฒนาการสำคัญของการปลูกฝังความสุจริต คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน องค์การทางวิชาการ องค์การสื่อสารมวลชน องค์การอาชีพ องค์การเอกชน และองค์การสาธารณประโยชน์ และเครือข่ายต่างๆ ร่วมกันสร้างความสุจริต การตรวจสอบการทุจริต มีการจัดตั้งองค์กรที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ การมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกความสุจริตให้กับประชาชน และข้าราชการให้มีจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต การสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การออกพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และในปี พ.ศ.2551-2562 พบว่า พัฒนาการสำคัญของการปลูกฝังความสุจริตยังคงปลูกฝังความสุจริตโดยการพัฒนาระบบการบริหารราชการให้โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล การใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริต การกำหนดมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง การปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกความซื่อสัตย์กับข้าราชการ และการสร้างจิตสำนึกกับประชาชนให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ชอบธรรม และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและการพัฒนานวัตกรรมในการป้องกันการทุจริต

2. สรุปศึกษากรณีต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่เป็นฐานของการมีเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต 3 ประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐฟินแลนด์

1. องค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง ผลการศึกษากรณีต่างประเทศพบว่า เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์จะมีรูปแบบการปลูกฝังความสุจริตให้แก่บุคลากรที่คล้ายคลึงกัน คือ การใช้อำนาจทางกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต การกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน การใช้ระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่มีมาตรฐานสูง โดยจะคัดเลือกคนเก่งที่มีคุณธรรมมาทำงานทำให้บุคลากรมีความสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีกลไกคณะกรรมการหรือหน่วยงานย่อย ตามแบบขององค์การลักษณะนี้ของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงและสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีจริยธรรมและคุณธรรมความสุจริตปฏิบัติตามกฎหมายเสมอ ยึดถือหลักการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปราศจากความกลัวหรือความอคติ ยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำ และเป็นมืออาชีพความเป็นเลิศ สำหรับองค์การที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตของประเทศไทยมีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่มีการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตที่คล้ายคลึงกับทั้ง 2 ประเทศ (เขตปกครองพิเศษฮ่องกงและสาธารณรัฐสิงคโปร์) กล่าวคือในการบังคับใช้กฎหมายและบทลงโทษที่ชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นต้น

2. องค์การทางการเมืองการปกครอง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การทางการเมืองการปกครองของประเทศไทย ต้องอาศัยการบังคับใช้หลักกฎหมายที่ส่งเสริมความสุจริตเพื่อควบคุมพฤติกรรมข้าราชการและบุคลากรในองค์การ และกฎระเบียบที่มีอยู่และปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย เน้นการป้องกันมากกว่าการปราบปรามและมีการตรวจสอบคานอำนาจระหว่างหน่วยงานต่างๆ ขององค์การส่วนกลางและองค์การท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการให้ความรู้พัฒนาให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐภูมิใจในตัวเอง

และการลดแรงจูงใจของข้าราชการในการรับสินบนหรือประพฤติมิชอบ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการใหม่ถูกกลืนเข้ากับวัฒนธรรมเดิมๆ ดังเช่นสาธารณรัฐฟินแลนด์และสิงคโปร์ที่กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตระหนักและการรับรู้อยู่ตลอดเวลา เนื้อหาการอบรมมุ่งเน้นให้เห็นถึงความเสียหายอันเกิดขึ้นจากปัญหาการทุจริต และวิธีการหลีกเลี่ยงไม่ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดรูปแบบต่างๆ โดยใช้กลไกประมวลจริยธรรมของข้าราชการ (Civil Servant's Ethics) เช่นเดียวกับสิงคโปร์และฟินแลนด์ที่จัดทำประมวลจริยธรรมและวินัยหลายฉบับ เพื่อใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมีกลไกที่หลากหลายที่สามารถนำไปใช้ในการป้องกันการทุจริตได้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานภาครัฐ ประมวลจริยธรรมสำหรับรัฐมนตรี เป็นต้น

3. องค์การทางศาสนา จากการศึกษาพบองค์การศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมของประเทศไทยเท่านั้น มีการปลูกฝังโดยให้ความรู้ผ่านหลักธรรมคำสอนศาสนาแก่บุคลากรเพื่อที่จะให้มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต สำหรับเรื่องความสุจริตสอดแทรกอยู่ในคำสอนและหลักธรรมของแต่ละศาสนา ดังนั้นการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในองค์การศาสนาถือว่าเป็นเรื่องที่พึงปฏิบัติตามกิจวัตรของพระสงฆ์ หรือนักบวชในประกอบพิธีกรรมศาสนาและเผยแผ่ศาสนาแก่ศาสนิกชนได้ ดังนั้นการส่งเสริมบุคลากรในองค์การศาสนาให้มีความรู้และศักยภาพจึงจะสามารถเชื่อมโยงและเผยแพร่หลักธรรมและความรู้เรื่องความสุจริตไปยังบุคลากรในองค์การอื่นๆได้

4. องค์การทางการศึกษา การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแก่ครูสามารถเริ่มต้นได้จากการผลิตครูที่มีคุณธรรมโดยส่งเสริมความสุจริตทางวิชาการควบคู่การพัฒนาความรู้ เช่นสาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์ที่เริ่มต้นการส่งเสริมความสุจริตตั้งแต่ผลิตครู โดยมีความเข้มงวดทั้งทางวิชาการและทางจริยธรรมคุณธรรม โดยมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยเฉพาะในการผลิตครู ทั้งในสาธารณรัฐสิงคโปร์และฟินแลนด์มีสถาบันที่ผลิตครูโดยเฉพาะ มีเกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มงวด มีการปลูกฝังคุณธรรมระหว่างการฝึกหัดครู ทางสถาบันจะเข้มงวดกับเรื่องความซื่อสัตย์ทางวิชาการ เช่น การเขียนเอกสารต่างๆ ต้องมีการอ้างอิงเสมอ เป็นต้น และการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความเสี่ยงในการกระทำการทุจริตของครู โดยมีกลไกคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจากข้อมูลของ 2 ประเทศ ชี้ให้เห็นว่าการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพเครื่องมือที่เน้นการปฏิบัติมากกว่าการเขียนเป็นเพียงลายลักษณ์อักษร และการบูรณาการกับการศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู การฝึกอบรม และประเมินผลสอน โดยกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันผลิตครูเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความสุจริตผ่านการกำหนดนโยบาย มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่สอดแทรกเรื่องความสุจริตตั้งแต่ครูฝึกหัดและครูในสถาบันการศึกษา พัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างระบบคุณธรรมนั้นไม่เพียงแต่กำหนดเป็นมาตรฐาน แต่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมของครู ทำให้ครูคุ้นเคยกับการสร้างคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดอายุการทำงาน ตัวอย่างขั้นตอนการพัฒนาครูมืออาชีพในสิงคโปร์และฟินแลนด์มีการสอดแทรกจรรยาบรรณวิชาชีพในระหว่างการศึกษาครู การปฐมนิเทศ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. องค์การธุรกิจ องค์การธุรกิจมีการส่งเสริมจริยธรรมธุรกิจและคุณธรรมในองค์การ โดยการจัดตั้งหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสุจริต การให้ความรู้ การจัดทำเอกสารและจุลสารต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตในธุรกิจ และเป็นแหล่งข้อมูลการประกอบธุรกิจอย่างสุจริต นำเสนอแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสุจริต และการสร้างความร่วมมือเพื่อการป้องกันและปราบปรามและส่งเสริมให้มีความร่วมมือใกล้ชิดกับภาคธุรกิจเอกชนประเภทต่างๆ ตามแบบของการปลูกฝังความสุจริตขององค์การธุรกิจเขตปกครองพิเศษฮ่องกง และสร้างต้นแบบองค์การธุรกิจสุจริตเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ผู้ประกอบธุรกิจได้

6. องค์การชุมชน เน้นสร้างระบบการการตรวจสอบ เนื่องจากชุมชนเป็นการรวมตัวของกลุ่มอาสาสมัครเพื่อป้องกันการทุจริตโดย เช่น ชมรม ICAC Club ของสำนักงาน ICAC ของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง หรือหมู่บ้านศีล 5 และชมรม STORNG ของประเทศไทย เพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคประชาชนและการสร้างความร่วมมือผลักดันโครงการ การให้ความรู้ สร้างฐานสมาชิกผ่านชมรม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมในการป้องกันการทุจริตในชุมชน ผ่านกิจกรรมหรือโครงการรณรงค์ เช่น การจัดนำเที่ยวการก่อสร้างที่เคยมีการทุจริตให้แก่ประชาชน การเปิดเวทีเฝ้าระวังการทุจริตในสื่อโดยเฉพาะสื่อออนไลน์ และส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้เชิงรุก จัดสร้างละคร ซีรีย์หรือภาพยนตร์ในสื่อหลักที่เป็นที่นิยมของประชาชนให้มีเนื้อหาสอดแทรกการต่อต้านการทุจริตเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในสังคม เป็นต้น

7. องค์การสื่อมวลชน ลักษณะการปลูกฝังความสุจริตในองค์การสื่อมวลชนของสาธารณรัฐสิงคโปร์มีลักษณะเช่นเดียวกับของประเทศไทยที่มีประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อ โดยมีคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เป็นองค์กรอิสระทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและมีหน้าที่ส่งเสริมให้สื่อมวลชนรวมกลุ่ม เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมละกำหนดประมวลจริยธรรมสื่อ (Code of Ethics) เพื่อกำกับดูแลกันเอง และสภาวิชาชีพเป็นผู้กำกับดูแล สำหรับองค์การสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตโดยตรง คือ เครือข่ายสื่อมวลชนต่อต้านทุจริตแห่งชาติ (ส.ท.ช.) เป็นเครือข่ายภาคสื่อมวลชนที่การสร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งแต่ละองค์การทางสื่อมวลชนของประเทศไทย มีความพยายามสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณสื่อและการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับองค์กร และใช้ประมวลจริยธรรมสื่อมวลชนเป็นแนวทางปฏิบัติที่วงการวิชาชีพสื่อแต่ละสาขาได้กำหนดขึ้น ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของประเทศไทยองค์การที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของสื่อ เช่น สภาวิชาชีพสามารถใช้ประมวลจริยธรรมสื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อ และกลไกสนับสนุนคือ คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและกำกับดูแล และองค์การสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตโดยตรง คือ เครือข่ายสื่อมวลชนต่อต้านทุจริตแห่งชาติ (ส.ท.ช.) เป็นเครือข่ายภาคสื่อมวลชนที่สร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งแต่ละองค์การสื่อมวลชนของประเทศไทยมีความพยายามสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณสื่อและการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับองค์กร และใช้ประมวลจริยธรรมสื่อมวลชนเป็นแนวทางปฏิบัติที่วงการวิชาชีพสื่อแต่ละสาขาได้กำหนดขึ้น ดังนั้น จึงเป็นการยึดถือเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อีกทางหนึ่ง

3. สรุปผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการนำมาใช้ในสังคมไทย

คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทั้ง 7 องค์การ ได้แก่ ครอบครัว องค์การทางการศึกษา องค์การทางศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การทางการเมืองการปกครอง และองค์การสื่อสารมวลชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว

จากการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครอบครัวเป็นวัฒนธรรมแบบสโมสร (Zeus) เพราะวัฒนธรรมสโมสรมีลักษณะที่พบได้ในองค์การขนาดเล็กใช้กฎและข้อปฏิบัติเพียงเล็กน้อย มีการเกื้อหนุนกันอย่างญาติมิตร และสามารถคิดเห็นแทนการและไว้วางใจกัน อาศัยการอยู่ร่วมกันเป็นเครือข่ายและความสัมพันธ์แต่เก่าก่อน และใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสัมพันธภาพ ซึ่งครอบครัวเกื้อหนุนกันอย่างญาติมิตร อาศัยการอยู่ร่วมกันและเน้นความสัมพันธ์ ดังนั้น ครอบครัวในฐานะที่เป็นหน่วยทางสังคมที่มีความใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุดสามารถปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตและมีเจตคติที่แสดงถึงความสุจริต และความโปร่งใสในการดำรงตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ ครอบครัวหรือกลุ่มบุคคลที่ใช้ชีวิตร่วมกัน มีความผูกพันในทางสายเลือด เช่น บิดา มารดา และบุตร และไม่มีความเกี่ยวพันกับสายเลือด เช่น กลุ่มคนที่รวมอยู่ในบ้านเดียวกัน

2. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว ได้แก่ 2.1 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2.2 การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และ 2.3 การอบรมสั่งสอนด้วยวาจาให้ข้อคิดให้กำลังใจกับสมาชิกในครอบครัว

3. กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว ได้แก่ 3.1 กลไกบุคคลคือ สมาชิกในครอบครัว 3.2 กลไกการควบคุม คือ ข้อตกลงในครอบครัว การทำข้อตกลงภายในสมาชิกครอบครัว เช่น การแบ่งหน้าที่การทำงานบ้านให้แก่คนในครอบครัวรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

4. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตของครอบครัว ได้แก่ 4.1 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต การเข้าร่วมกิจกรรมภายในครอบครัว การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญตักบาตรร่วมพิธีกรรมทางศาสนาในวันสำคัญทางศาสนา ทำสมาธิ ฟังเทศน์ ฟังธรรม และการใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัลหรือคำชมเชย

3.2 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา

จากการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า องค์การทางการศึกษามีลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท (Apollo) เพราะมุ่งเน้นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โครงสร้างของโรงเรียนกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหาร การกำหนดช่วงชั้นบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันไป การแบ่งงานต่างๆ เป็นฝ่ายงานและมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจน บุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก เพราะเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้การปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นครูหรืออาจารย์ถูกคาดหวังจากสังคม ให้เป็นผู้นำในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนไทย ดังนั้นในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นการปลูกฝังไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ องค์การศึกษาที่ทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา ได้แก่ 2.1 การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส การใช้นโยบายและระเบียบแนวการประพฤติปฏิบัติให้กับครูและบุคลากร และ 2.2 การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพหรือกฎการบังคับใช้เรื่องจริยธรรม

3. กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา ได้แก่ 3.1 กลไกการควบคุม คือ จรรยาบรรณวิชาชีพครู 3.2 กลไกการบริหาร คือ ระบบการบริหารและนโยบายองค์การ 3.3 กลไกการตรวจสอบ คือ ระบบการติดตามและประเมินผล และ 3.4 กลไกเครือข่าย คือ เครือข่ายในสังคม

4. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการศึกษา ได้แก่ 4.1 แนวทางการควบคุม คือ การกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนและแผนปฏิบัติงานสอดแทรกเรื่องคุณธรรม แผนงานคุณธรรม แผนพัฒนาโรงเรียน หรือแผนปฏิบัติงาน 4.2 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริต และ 4.3 แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน คือ การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย

3.3 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางศาสนา

จากการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์การศาสนามีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Apollo) คือ องค์การใหญ่ทางศาสนาองค์การหลักทางศาสนา คือ องค์การการปกครองดูแลศาสนิกชนในศาสนานั้น เช่น กรมการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนา มหาเถรสมาคม หน่วยงานในปกครองมหาเถรสมาคม วัด และ 2) วัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน (Dionysus) คือ องค์การย่อยทางศาสนา เช่น มหาวิทยาลัยสงฆ์ วิทยาลัยสงฆ์ เป็นต้น ซึ่งทั้ง 2 องค์การมีรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังที่แตกต่างกันตามวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. องค์การใหญ่ทางศาสนา (องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท) (Apollo)

1.1 กลุ่มเป้าหมาย หน่วยงานที่องค์การศาสนาได้จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือในการปกครองสอดส่องและดูแลศาสนิกชนในศาสนานั้น เช่น กรมการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนา มหาเถรสมาคม หน่วยงานในปกครองมหาเถรสมาคม เป็นต้น

1.2 รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การศาสนา ได้แก่ 2.1 การใช้หลักธรรมทางศาสนา 2.2 การใช้หลักพระธรรมวินัย และ 2.3 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.3 กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 กลไกการควบคุม คือ กฎระเบียบต่างๆ และหลักธรรมทางศาสนา และ 3.2 กลไกบุคคล คือ ผู้นำศาสนา พระสังฆาธิการ คณะกรรมการสงฆ์ คณะปกครองสอดส่องดูแล

1.4 แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 4.1 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา เช่น การมีหัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัย การจัดอบรมและพัฒนาสมาชิกในองค์การศาสนา เช่น เกี่ยวกับกฎหมายป้องกันการทุจริต และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การบรรยายหลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ถูกต้องของพระนักเทศน์ กิจกรรมการพัฒนา เช่น พัฒนาพระนักเทศน์ พระภิกษุสงฆ์ และสามเณรเรื่องความสุจริตตามหลักธรรม การฝึกอบรมพระนักเทศน์ เป็นต้น

2. องค์การย่อยทางศาสนา (องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน) (Dionysus)

2.1 กลุ่มเป้าหมาย สำนักสอนศาสนา มหาวิทยาลัยสงฆ์ วิทยาลัยสงฆ์ สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะกลุ่มชน เฉพาะกิจการหรือเฉพาะท้องถิ่นหนึ่งๆ

2.2 รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 2.1 การใช้หลักธรรมทางศาสนา และ 2.2 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3 กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 กลไกการควบคุม คือ หลักธรรมทางศาสนา พระธรรมคำสอนของพระบรมศาสดาที่ได้ทรงบัญญัติไว้ เน้นการอบรม สั่งสอนทางธรรม ให้จัดการศึกษาด้านวิชาการด้านพระปริยัติธรรมให้แก่พระสงฆ์ สามเณร และบุคลากรได้นำพระธรรมคำสอนในเรื่องความสุจริตไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมสืบต่อไป

2.4 แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 4.1 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีการทางศาสนา รณรงค์และส่งเสริมให้เกิดการต้านการทุจริตในองค์การ

3.4 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การชุมชน

จากการสังเคราะห์ พบว่า องค์การชุมชนมีลักษณะสอดคล้องกับวัฒนธรรมแบบสโมสร (Zeus) เพราะชุมชนเป็นหน่วยทางสังคมขนาดใหญ่ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ร่วมกับองค์การทางการศึกษา องค์การทางศาสนา และครอบครัว ตามหลักการของบ้าน วัด โรงเรียน หรือ “บวร” เนื่องจากองค์การชุมชนเป็นรากฐานสำคัญในการผลักดันการสร้างความสุจริต ด้วยผู้นำชุมชนที่มีวิสัยทัศน์ การกำหนดกฎระเบียบของชุมชน การนำหลักจารีตปลูกฝังความสุจริต การทำงานประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อสร้างชุมชนสุจริตและขยายตัวสู่สังคม และประเทศ

1. กลุ่มเป้าหมาย องค์การชุมชนจากการจัดตั้งโดยประชาชน หรือองค์การชุมชนที่ได้รับการแนะนำการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน

2. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 2.1 การใช้ทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีต ประเพณี และ 2.2 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 กลไกบุคคล คือ ผู้นำ และคณะกรรมการชุมชน และ 3.2 กลไกการควบคุม คือ ธรรมนูญชุมชน

4. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติ และวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 4.1 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การใช้กิจกรรมทางศาสนา ให้เกิดจิตสำนึกการทำดี ละเว้นความชั่ว เกรงกลัวต่อบาป การทำกิจกรรมภายในชุมชน และการใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ 4.2 แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน คือ การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนและเครือข่าย และ 4.3 แนวทางการสร้างความเข้าใจ คือ การสื่อสารภายในชุมชน

3.5 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การธุรกิจ

จากการสังเคราะห์ พบว่า องค์การธุรกิจมีลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่วัฒนธรรมแบบสโมสร (Zeus) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท (Apollo) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน (Athena) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นตัวตน (Dionysus) การส่งเสริมให้เกิดความสุจริตขึ้นในองค์การเพื่อก่อให้เกิดภาพลักษณ์ของธุรกิจที่ดีทั้งในด้าน ตัวสินค้าและบริการขององค์การธุรกิจจึงเป็นการสร้างโอกาสทางการตลาด ให้สามารถแข่งขันในเชิงธุรกิจได้อย่างเข้มแข็ง ในองค์การธุรกิจการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตให้แก่บุคลากรมีความหลากหลาย เนื่องจากลักษณะและขนาดของธุรกิจที่แตกต่างกัน ดังนั้นคู่มือฉบับนี้จึงได้นำเสนอรูปแบบ กลไก และแนวทางการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตแบ่งตาม

ลักษณะของธุรกิจ ซึ่งแต่ละองค์การจะมีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันและวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ องค์การธุรกิจต่างๆ ที่มีความสนใจที่จะส่งเสริมความสุจริตให้เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ธุรกิจขนาดเล็ก ธุรกิจครอบครัว ธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจเฉพาะทาง เป็นต้น

ธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจครอบครัว (องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบสโมสร) (Zeus)

ธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจครอบครัวสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (Zeus) มีลักษณะเป็นผู้ประกอบการรายย่อย และบริษัททุกประเภทที่ดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ในพื้นที่เล็ก ๆ ซึ่งข้อเสนอดังกล่าวครอบคลุมผู้ชมในพื้นที่จำกัด กิจการที่มีบุคลากรไม่มากทำให้ควบคุมดำเนินการไม่สลับซับซ้อน มีความคล่องตัวสูงในการตัดสินใจดำเนินงาน กิจการมีขนาดเล็กกว่าธุรกิจประเภทอื่น

1. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1.1 การให้ความรู้เรื่องความสุจริต 1.2 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต 2.1 กลไกบุคคล คือ ผู้นำจะต้องมีความสุจริตเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการส่งเสริมความสุจริต รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศในองค์การโดยเน้นการพูดคุยและการมีปฏิสัมพันธ์

3. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน คือ การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างเจ้าของกิจการและพนักงาน 3.2 แนวทางการสร้างความเข้าใจ คือ การสื่อสารภายในองค์การ และ 3.3 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การปฏิบัติงานประจำ

2. ธุรกิจขนาดกลางและธุรกิจขนาดใหญ่ (องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท) (Apollo)

ธุรกิจขนาดกลางและธุรกิจขนาดใหญ่ เช่น ธุรกิจอุตสาหกรรม ธุรกิจประเภทผลิต ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจการสื่อสาร ธุรกิจการท่องเที่ยว บริษัทที่ทำกิจกรรมเชิงพาณิชย์ขยายไปทั่วเมืองหรือแม้แต่ภูมิภาค หรือประเทศ เป็นต้น สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท (Apollo) เพราะธุรกิจประเภทนี้มีจำนวนปริมาณการผลิตจำนวนพนักงานที่มีอยู่ที่มีมาก มีการเข้าร่วมลงทุนประกอบกิจการ เช่น ห้างหุ้นส่วนจำกัด กิจการบริษัทจำกัด เป็นต้น ดังนั้น ลักษณะการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตจะดำเนินการโดยมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ และมีความเป็นทางการสูง

1. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1.1 การใช้หลักการบริหารในองค์กรโปร่งใส 1.2 การใช้บทลงโทษ 1.3 การให้ความรู้เรื่องความสุจริต

2. กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 2.1 กลไกบุคคล คือ ผู้นำและผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใส และต้องแสดงออกถึงความเอาจริงในการส่งเสริมความสุจริต 2.2 กลไกการบริหาร คือ ระบบการปลูกฝังพฤติกรรมสุจริต 2.3 กลไกการตรวจสอบ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน คือ การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน 3.2 แนวทางการสร้างความเข้าใจ คือ การสื่อสารภายในและภายนอกองค์การ 3.3 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม และการจัดทำคู่มือพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน

3. ธุรกิจที่เน้นผลงาน (องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเน้นงาน) (Athena)

ธุรกิจที่เน้นผลงาน เช่น บริษัทโฆษณา บริษัทที่ปรึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน (Athena) ธุรกิจประเภทนี้เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช้ความสร้างสรรค์ อาศัยทักษะ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญและความรู้ของคณะทำงาน การเน้นผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ หรือหาคำตอบอย่างเจาะจงที่สุด จนประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหา และหาคำตอบ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ

1. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1.1 การให้ความรู้เรื่องความสุจริต 2. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส

2. กลไกที่เหมาะสมในการในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 2.1 กลไกการบริหาร คือ นโยบายองค์การที่ส่งเสริมความสุจริต และระบบการบริหารและกำกับดูแล

3. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 แนวทางการควบคุม คือ การทำบันทึกข้อตกลง MOU สัญญาใจกับพนักงานในการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 3.2 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม และ 3.3 แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน คือ การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย

4. ธุรกิจเฉพาะทาง (องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน) (Dionysus)

ธุรกิจเฉพาะทาง เช่น โรงพยาบาลเอกชน บริษัทสถาปนิก สำนักงานกฎหมาย มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นตัวตน (Dionysus) ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญคือใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ยึดถือวิชาชีพของตน ความสัมพันธ์ภายในองค์การเป็นแบบหลวม มีความเป็นทางการต่ำ

1. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1.1 การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2. การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส

2. กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 2.1 กลไกบุคคล คือ ผู้นำกำหนดนโยบาย กำกับดูแลการปฏิบัติงานโดยยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงานเป็นสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 2.2 กลไกการควบคุม คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ

3. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การเข้าร่วมกิจกรรมอบรม และ 3.2 แนวทางการสร้างความเข้าใจ คือ การสื่อสารภายในองค์การ

3.6 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การทางการเมืองการปกครอง

จากการสังเคราะห์ พบว่า องค์การทางการเมืองการปกครองมีลักษณะสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท (Apollo) องค์การทางการเมืองการปกครองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันทางสังคม มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกฎระเบียบในสังคม การจัดทำบริการสาธารณะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของรัฐ การให้บริการสาธารณะด้านการปกครอง เช่น การกำหนดกฎระเบียบ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายในการพัฒนาประเทศ

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ องค์การในการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค การบริหารงานส่วนท้องถิ่น

2. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 2.1 การใช้การบริหารจัดการด้านจริยธรรมในภาครัฐ 2.2 การให้ความรู้เรื่องความสุจริตและจิตสำนึกความพอเพียง 2.3 การบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม มาตรการทางวินัย และ 2.4 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 กลไกบุคคล คือ คณะกรรมการส่งเสริมความสุจริต 3.2 กลไกหน่วยงาน คือ การจัดตั้งหน่วยงานด้านการปลูกฝังความสุจริต

4. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 4.1 แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน คือ การมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย 4.2 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การใช้กิจกรรมเสริมแรงจูงใจ และ 4.3 แนวทางการสร้างความเข้าใจ คือ การสื่อสารประชาสัมพันธ์และสื่อออนไลน์

3.7 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หารูปแบบ กลไก และแนวทาง การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตขององค์การสื่อมวลชน

จากการสังเคราะห์ พบว่า องค์การสื่อมวลชนมีลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นตัวตน (Dionysus) องค์การสื่อมวลชนมีบทบาทอย่างมากต่อสังคมไทยเพราะมีบทบาทในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณะ และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แนวคิด ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงเจตคติของคนในสังคมได้ ดังนั้นองค์การสื่อมวลชนเองควรจะมีวัฒนธรรมสุจริตในองค์การเช่นเดียวกับสถาบันอื่นๆ อีกทั้งยังควรที่จะสามารถเป็นต้นแบบในการสร้างวัฒนธรรมสุจริตอีกด้วย

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ องค์การสื่อสารมวลชนทุกแขนง สภาวิชาชีพสื่อ สมาคมสื่อสารมวลชนต่างๆ หรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพสื่อ

2. รูปแบบที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 2.1 การใช้หลักการบริหารในองค์การโปร่งใส 2.2 การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2.3 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. กลไกที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 3.1 กลไกหน่วยงานและเครือข่าย คือ องค์กรวิชาชีพหรือเครือข่ายสื่อสารมวลชน สมาคมและสภาสื่อสารมวลชน คณะทำงานรับผิดชอบการส่งเสริมความสุจริต

4. แนวทางที่เหมาะสมในการปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 4.1 แนวทางการส่งเสริมความสุจริต คือ การเข้าร่วมกิจกรรมเรื่องความสุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพสื่อต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะ

การทบทวนการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ ได้แก่ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟินแลนด์ พบว่า การปลูกฝังความสุจริตของประเทศไทยมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต การใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังจิตสำนึกความสุจริตให้กับสมาชิกในองค์การ การจัดตั้งหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต อีกทั้งเมื่อพิจารณาการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตของต่างประเทศ พบว่า เขตปกครองพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐสิงคโปร์ และฟินแลนด์มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตที่สามารถนำมาประยุกต์กับบริบทของประเทศไทยได้ คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะการปฏิบัติ ดังนี้

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 เพื่อรองรับการจัดตั้งคณะทำงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามกฎหมายให้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สำหรับบางองค์การ เช่น องค์การทางการเมืองการปกครองที่มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและคณะทำงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอยู่เดิมให้บูรณาการงานปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตเพื่อใช้กลไกหน่วยงานหรือบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างกลไกใหม่เท่าที่จำเป็น

3. จากข้อเสนอแนะข้อที่ 2 สำนักงาน ป.ป.ช. ควรจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมความสุจริต (กลไกบุคคล) สำหรับการดำเนินการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตตามองค์การทางสังคม โดยคณะทำงานควรประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ช. และผู้แทนจากองค์การทางสังคม โดยมีบทบาทหน้าที่ ได้แก่ 1) การกำกับการวางนโยบายและแผนปฏิบัติงานเพื่อการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ (กลไกการบริหาร) 2) การส่งเสริมการใช้ประมวลคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ธรรมนูญ ข้อกำหนดต่างๆที่ส่งเสริมความสุจริต (กลไกควบคุม)) 3) การจัดทำบันทึกความร่วมมือส่งเสริมความสุจริตหรือแผนงานโครงการส่งเสริมความสุจริต (กลไกผลักดัน) และ 4) การจัดทำรายงานประเมินผลการดำเนินงานให้แก่ของสำนักงาน ป.ป.ช. (กลไกการตรวจสอบ)

4. การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในระยะเริ่มแรก สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการเชื่อมโยงนโยบายหรือยุทธศาสตร์กับองค์การที่มีภารกิจสอดคล้องกับการส่งเสริมคุณธรรมความสุจริต ซึ่งสามารถศึกษาได้จากยุทธศาสตรชาติว่าด้วยการปองกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน และขยายการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต สู่องค์การได้ในวงกว้างในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีข้อกฎหมายบังคับให้องค์การทางสังคมต่างๆ ปฏิบัติตามสำนักงาน ป.ป.ช. และการศึกษาด้านกฎหมายไม่ได้อยู่ในผลการศึกษาครั้งนี้ 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 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การที่เกี่ยวข้อง เช่น การปลูกฝังเจตคติและวัฒนธรรมสุจริตในครอบครัวควรสร้างความร่วมมือกับองค์การที่มีบทบาทส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในครอบครัว องค์การสื่อมวลชนควรสร้างความร่วมมือกับองค์การสื่อมวลชนหลัก องค์การชุมชนควรสร้างความร่วมมือชุมชนคุณธรรม เป็นต้น

3. สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางส่งเสริมความสุจริตโดยจัดกิจกรรมให้ความรู้หรือโครงการส่งเสริมความสุจริต เช่น การพัฒนาหลักสูตรครูสุจริตให้เป็นหลักสูตรมาตรฐานสำหรับการอบรมพัฒนาศักยภาพครู ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจะสอดรับกับโครงการโรงเรียนสุจริต การจัดโครงการค้นหาหลักธรรมคำสอนในองค์การทางศาสนาเรื่องความสุจริตจัดทำเป็นชุดความรู้สำหรับพระธรรมวิทยากร การจัดโครงการส่งเสริมธรรมนูญชุมชนสุจริต เป็นต้น

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

5. การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตควรเชื่อมโยงการดำเนินงานระหว่างองค์การ เพราะจากผลการศึกษาพบแนวทางสนับสนุนการดำเนินงานระหว่างองค์การ 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

บรรณานุกรม

กรมการศาสนา. (2512). *ระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยองค์การศาสนาต่างๆ พ.ศ. 2512*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2Z76jbw.

กรมประมง. (2560). *การสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานของกรมประมง.* สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563, จาก https://www4.fisheries.go.th/file_area/201804031515311 _file.pdf.

เกวลิน สถิตานนท์. (2551). *แนวทางป้องกันการทุจริตในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2555). สิงคโปร์และฮ่องกงปราบคอร์รัปชันได้อย่างไร. กรุงเทพธุรกิจ.

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (ม.ป.ป.). *หลักรัฐศาสตร์.* กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คชกรณ์ บัวคา. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต., 15, 273-278.*

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2560). *คู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564).* สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2x8V8Qa.

คณะอนุกรรมการคัดเลือกชุมชน องค์กร หน่วยงาน จังหวัดคุณธรรม และคณะ. (2559). *คู่มือการประเมินองค์กร ชุมชน อำเภอและจังหวัดคุณธรรม.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2qNwG7n.

จังหวัดพิจิตร. (2560). *จังหวัดพิจิตรคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2Ks3pY1.

จรูญ สุภาพ และคณะ. (2523). *การเมืองการปกครองยุโรป.* กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

จิตติ มงคลชัยอรัญญา. (2540). *การศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชยาภรณ์ ชื่นรุ่งโรจน์. (2556). *ชุมชน*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

ชยาภรณ์ ชื่นรุ่งโรจน์. (ม.ป.ป.). *ชุมชนและการพัฒนาชุมชน.* สืบค้นเมื่อวันที่วันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/33wis9k.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *ทฤษฎีองค์การ: ปรัชญา กระบวนทัศน์ และแนวคิด.* กรุงเทพ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การ (ORGANIZATIONAL CULTURE) ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน.* กรุงเทพ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติพัณ สุวรรณะบุณย์. (2555). *จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เชิงฐิภัทร เอียดแก้ว. (2545). *การทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

โชคสุข กรกิตติชัย. (2558). *กฎหมายเกี่ยวกับการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2MXn7NB.

โชติ บดีรัฐ. (2556). การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา. *วารสารสักทอง*., 19(1), 1-12.

ณรงค์ สินสวัสดิ์. (2518). *จิตวิทยาการเมือง.* กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์. (2516). *หลักรัฐศาสตร์.* กรุงเทพ: อักษรเจริญทัศน์.

เดชชาติ ตรีทรัพย์. (2560). หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.*, 5(2), 317-340.

คชกรณ์ บัวคำ, สุวิมล โพธิ์กลิ่น, และสมาน อัศวภูมิ. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต.,* 15, 149-158.

ทยากร สุวรรณปักษ์. (2556). จริยธรรมทางธุรกิจและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดมุกดาหาร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.*, 4(1), 46-66.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). *สามประสานในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.* นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2561). *ทฤษฎีองค์การ: มุมมองต่างกระบวนทัศน์. Organization Theory: Multi-Paradigm Perspectives*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพ: บริษัท แซทโฟร์ พริ้นติ้ง จำกัด.

เทียนทิพย์ เดียวกี๋. (2559). จริยธรรมและจรรยาบรรณสื่อในการนำเสนอข่าวยุคดิจิทัล. *วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิด้า*., 2(2) (พฤษภาคม – สิงหาคม 2559), 125-143.

เทพพร มังธานี. (2557). บทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังจริยธรรมแก่เยาวชนในภาคอีสาน. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์., 31(1),* 45-64.

ไทยพับลิก้า. (2556). *“ฟินแลนด์” โปร่งใส ใช่ “ไม่มี” คอร์รัปชัน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2x3szUj.

ธันยวัฒน์ รัตนสัค. (2555). *การบริหารราชการไทย*. เชียงใหม่: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. (2556). *รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก.* (สารนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นงค์นาถ ห่านวิไล. (2561). แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมสื่อมวลชนไทยเชิงพุทธบูรณาการ. *วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก*., 7(36), 135-155.

นพมาศ อุ้งพระ. (2545*). สังคมประกิต และพัฒนาการของมนุษย์*. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิภา แก้วศรีงาม. (2532). *จิตวิทยาองค์การ.* กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิติพล ธาระรูป และคณะ. (2559). *การดำเนินงานส่งเสริมจังหวัดคุณธรรม.* กรุงเทพ: ส. เอเชียเพรส จำกัด.

บรรพต วีระสัย. (2542). *สถาบันทางการเมือง*. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุษกร วัฒนบุตร. (2561). กลยุทธ์การปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของสถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*., 20(1), 43-51.

บ้านจอมยุทธ. (ม.ป.ป.). *อำนาจอธิปไตย.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2ZXKwAx.

ประเวศ วะสี. (2541). *ประชาคมตำบล.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: มติชน.

ปราสาท หลักศิลา. (2519). *ชุมนุมชน.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพ: สภาวิจัยแห่งชาติ.

ปัณณธร เธียรชัยพฤกษ์, พระมหาอุทัย ปญฺาปภาโส, พระมหาคาพันธุ์ รณญฺชโย, พระมหาชินภัทร ฉินฺนาลโยณรงค์ธรรม บัวทอง. (2554). รูปแบบการจัดการเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัด. *Journal of MCU Nakhondhat*., 6(5), 2553-2571.

ปิยะวรรณ ปานโต. (2558). *สังคมไทยกับการแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2Zsx9aA.

ปรีดี บุญซื่อ. (ม.ป.ป). *เรื่องราวความสำเร็จของสิงคโปร์ จากประเทศ "โลกที่ 3 สู่โลกที่ 1"*. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2Yi7ou2.

ปรียานุช ธรรมปิยา. (2557). *การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (พ.ศ.2549-2557)*. กรุงเทพ: ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ.

ปรีชา วงศ์ทิพย์. (2555). *การพัฒนาชุมชนประยุกต์ : แนวคิดการบูรณาการ.* กรุงเทพ: สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2546). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พงศ์เพ็ญ ศกุนตาภัย. (2519). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ การเมืองและสังคม.* กรุงเทพ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพ: สำนักพิมพ์สุภา.

พระครูวิมลสุวรรณกร (สมพงษ์ จนฺทวโร). (2558). รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*., 5(2), 15-26.

พระครูโสภณปริยัตยานุยุต (เจมศักดิ์ กิตฺติวณฺโณ). (2557). *กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา กรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสัญญา ขนฺติธมฺโม. (2561). รูปแบบการปกครองสงฆ์ไทยในอนาคต. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.,* 6(2), 711-728.

พระราชวรเวที (ชิต กุมบุรี) สมบูรณ์ บุญโท และสวัสดิ์ อโณทัย. (2562). การปกครองสงฆ์ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505: ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข. (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิตการเมืองการปกครอง). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระอธิการชรัตน์ ฐิตคุโณ (มีแก้ว). (2554). *บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์องพระสังฆาธิการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ คณะพุทธศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรเทพ จันทรนิภ. (2558). การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย. *Kasem Bundit Journal*., 16(1), 88-101.

พิฐุวรรณ กิติคุณ. (2559). แนวทางการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตของประเทศไทยตามแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/37HEzvR.

พุทธชาด สุธีวสินนนท์. (2551). *ช่องทางและโอกาสในการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไพโรจน์ ชัยนาม. (2515). *สถาบันการเมืองและรัฐธรรมนูญของต่างประเทศกับระบอบการปกครองของไทย.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มนัส วณิชชานนท์. (2550). ความอบอุ่นของครอบครัวไทยความสุขที่ยั่งยืน. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม.,* 6(1), 26-33.

มานิตย์ จุมปา. (2548). *คำอธิบายกฎหมายปกครองว่าด้วยการจัดระเบียบราชการบริหาร.* กรุงเทพ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มูลนิธิเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2561). *ไทยออกจากองค์กรโปร่งใสนานาชาติ แต่ยังถูกจัดอันดับคอร์รัปชัน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2WTpekX.

ยุรธร จีนา และรมิตา จีนา. (2560). *บวรสันติสุข : รูปแบบการมีส่วนร่วมของบ้าน วัด โรงเรียนในการส่งเสริมคุณธรรมค่านิยม 12 ประการจังหวัดเชียงใหม่.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/33n5n15.

รพีพรรณ วงศ์ประเสิรฐ. (2556). การสร้างคุณค่าร่วม แนวปฏิบัติที่ดีสู่สังคม". *วารสารนักบริหาร.,* 33,3 (กรกฎาคม-กันยายน), 75-81.

รสสุคนธ์ ศุนาลัย (2555). *รายงานการวิจัยแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการสื่อสาร และสารสนเทศ.* กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพ: พิมพลักษณ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพ: นานมีบุคสพับลิเคชั่นส์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพ: นานมีบุ๊คส์พลับลิเคชั่น.

รัชนีกร เศรษโฐ. (2528). *สังคมวิทยาชนบท.* กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

รัตนะ บัวสนธ์. (2546). คอร์รัปชันในวงการศึกษาของไทย: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง. *วารสาร Naresuan University Journal*., 11(2), 75-92.

ลักขณา สริวัฒน์. (2549). *การคิด.* กรุงเทพ: โอเดียนสโตร์.

วัฒณี ภูวทิศ. (2556). บทบาทเชิงจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ในการรายงานข่าวสารหน้าหนึ่งในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่.,* 15(1), 97-107.

วิไลลักษณ์ ชมพูศรี. (2544). *การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิง นิเวศ (Ecotourism) ของนักท่องเที่ยวชาวไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วีรพงษ์ บุญโญภาส และคณะ. (2546). *รายงานการวิจัยโครงการ ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างมาตรการเพื่อสัมฤทธิผลในกระบวนการบังคบใช้กฎหมายของคณะกรรมการ ป.ป.ช.* กรุงเทพ: ม.ป.ท..

วริยา ชินวรรโณ และคณะ. (2558). *จริยธรรมในวิชาชีพครู (Ethics of the Teacher' Profession).* กรุงเทพ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ศศิธร ทิพโชติและมนู ลีนะวงศ์. (2557). จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*., 28(88), 343-361.

ศรีศักร วัลลิโภดม. (2559). *การปลูกฝังทางวัฒนธรรม (Cultivation): กระบวนการศึกษาทางสังคมที่ขาดไป.* สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2XEUcyl.

ศิรานุช บุญขาว. (2556). "รูปแบบการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3," บริหารการศึกษาบัณฑิต., 14(1), 62-74.

ศิลปพร ศรีจั่นเพชร. (2552). "จริยธรรมทางธุรกิจกับบรรษัทภิบาล". *วารสารบริหารธุรกิจ*., 32(123), 1-6.

ศิริวรรณ มนอัตระผดุง. (2555). *ปัญหาการคอร์รัปชันของไทย กรณีศึกษาสิงคโปร์ และฮ่องกง.* สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2wU0Zsg.

ศิริวรรณ อนันต์โท และ สันทัด ทองรินทร์. (2559). *จริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชน.* กรุงเทพ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2560). *การขับเคลื่อนคุณธรรมเชิงพื้นที่.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/300vDNH.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2560). *องค์การที่ผ่านการคัดเลือกในโครงการส่งเสริมเครือข่ายประชาสังคมต่อต้านการทุจริตด้วยวิถีวัฒนธรรม*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2OUVkyj.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2558). *โครงการศึกษาเพื่อจัดทำหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมด้านสื่อมวลชน.* กรุงเทพ: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.). *รายงานการพัฒนาดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คุณธรรม ของภาครัฐในประเทศไทย.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2KXv6H4.

ศูนย์ศึกษานโยบายการสื่อสารสาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2557). จ*ริยธรรมสื่อมวลชนในภูมิภาคอาเซียน ในโครงการพัฒนาบุคลากรและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ : Module 2.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). (2552). *ต้นแบบธุรกิจคุณธรรม 7 บริษัท.* สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2562, จาก https://bit.ly/2MWujHW.

ศูนย์สาธารณประโยชน์ และประชาสังคม (นิด้า) และองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2557). *โตไปไม่โกง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2557, จาก https://bit.ly/2RqKZaZ.

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรมมูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2560). *ฐานข้อมูล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2562, จาก https://bit.ly/31A7iim.

ศูนย์ให้คำปรึกษาสำหรับนิติบุคคลเพื่อป้องกันการให้สินบน. (2559). *ปปช. ผนึกกำลังร่วมกับสมาคมส่งเสริม สถาบันกรรมการบริษัทไทย.* สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2562, จาก https://bit.ly/2Ixc6OL.

สถาบันพระปกเกล้า. (2560). *ฐานข้อมูลการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2TseZEa.

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน.* พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพ: โอเดียนสโตร์.

สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ. (2560). *ข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมแห่งวิชาชีพ หนังสือพิมพ์สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ พ.ศ.2559.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก http://www.presscouncil.or.th/

สภาปฏิรูปแห่งชาติ. (2558). *วาระพัฒนาที่ 4 ระบบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมเพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีและมนุษย์ที่สมบูรณ์.* สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2KjDOR4.

สนธิ เตชานันท์. (2543). *พื้นฐานรัฐศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2557). *เมนูคอร์รัปชั่นและการแสวงหาผลประโยชน์.* กรุงเทพ: บริษัท โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ (1987) จำกัด.

สมาคมสื่อช่อสะอาด. (2560). *ปปช.จับมือ กสทช. จัดเสวนาเรื่อง "เครือข่ายสื่อต้านทุจริต" เพื่อพัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2WXKISF.

สรรเสริญ พลเจียก. (2560). การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้วย 5 กลไก. *วารสารสำนักงาน ป.ป.ช. "สุจริต".,* 17, 15-18.

สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ. (2552). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย.* กรุงเทพ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2525). *การพัฒนาชุมชน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: ไทยวัฒนาพานิช.

สิทธิ์ บุตรอินทร์, ปรีชา บุญศรีตัน, สุพัฒน์ โตจักษณ์ชัยกุล. (2551). สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส งานและพระดำริด้านการศึกษาและการปกครอง. *วารสารพุทธศาสน์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,* 15(1), 26-72.

สิฐสร กระแสร์สุนทร. (2562). *การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ให้สอดรับกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2XRuOXl.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และศศิกาญจน ทวิสุวรรณ. (2552). *การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษากลุ่มเด็ก เยาวชน และข้าราชการภาครัฐ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2ZoFZGE.

สุปาณี สนธิรัตน์ และคณะ. (2541). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภาภรณ์ ศรีดี และ ไพบูลย์ คะเชนทรพรรค์. (2558). *ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายและจริยธรรมของสื่อมวลชนท้องถิ่น. สภาการหนังสือพิมพ์กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2562, จาก http://www.banmuang.co.th/column/politic/729.

เสน่ห์ คำปัน และวลัยพร ศิริภิรมย์. (2558). การดำเนินงานโครงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ของโรงเรียนชัยบาดาลพิทยาคม จังหวัดลพบุรี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*., 10(3), 113-125.

เสนีย์ ปราโมช. (2509). *ประชุมปาฐกถาและคำอภิปราย.* กรุงเทพ: รวมสาส์น.

สำนักข่าวอิสรา. (2557). *โครงการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนาขับเคลื่อนโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2IsFDsD.

สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป.). *ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐสิงคโปร์.* สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2JsfBZl.

สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2546). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2547-2556*. กรุงเทพ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม. (2558). *หลักสูตร คู่มือ และแนวทางการสร้างเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต โครงการข้าราชการไร้ทุจริต.* กรุงเทพ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2558). *การประชุมกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่าง สำนักงาน ป.ป.ช.กับ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มมร) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยใช้กลไกทางศาสนา.* สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2xaCO9a.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564).* สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2WCcbED.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). โมเดล STRONG กลไกการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคม. *จุลสาร สรรสาระ รู้...สู้ทุจริต*., 1(1-6), 41-46.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564).* สืบค้นเมื่อวันที่วันที่ 13 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2WCcbED.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ม.ป.ป). *โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ,* สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2562, จาก https://www.nacc.go.th/download/article/article_20190607152810.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). *มาตรฐานในการต่อต้านการทุจริตจากประเทศกรณีศึกษา.* สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/31BhRBx.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในส่วนราชการ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2wQfWvB.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). *Corporate Culture: Creating and Cultivate Organization Sustainability เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2wSfyg4.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในส่วนราชการ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2wQfWvB.

สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. (2560). *โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA).* สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2JbKXQD.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (พ.ศ. 2561 – 2580).* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, https://bit.ly/35D2M4p.

สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2556). *เขตบริหารพิเศษฮ่องกงกับการปราบปรามการทุจริต*. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2IWRE8W.

สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2556). *ฟินแลนด์กับการปราบปรามการทุจริต*. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2IWRE8W.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *โครงการโรงเรียนสุจริต.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *การส่งเสริมความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2KM8ND2.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). *เกร็ดความรู้.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2YOrkZt.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *ข้อมูลการประชุมสภาผู้แทนราษฎร.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/31zOTlB.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). *คู่มือการนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ไปสู่การปฏิบัติ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2Z4ZLGq.

หยุด แสงอุทัย. (2502). *รัฐธรรมนูญเก่าใหม่และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาธิปไตย.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์แม่บ้านการเรือน.

หรรษมน เพ็งหมาน. (2559). จริยธรรมทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีก. *วารสารวิชาการ viridian E-journal ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1), 815-828.*

องค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย). (2560). *องค์กรต้านโกงกระตุกรัฐบาล นโยบายปราบทุจริตต้องจับต้องได้.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2Z4h4r2.

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD). (2017). *ความซื่อตรงในภาครัฐ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2OlUFn8.

อมรวิชช์ นาครทรรพ. (2548). *การศึกษาในวิถีชุมชน : การสงเคราะห์ประสบการณ์ ชุดโครงการวิจัยด้านการศึกษากับชุมชน.* กรุงเทพ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์. (2543). *ระบบอุปถัมภ์.* กรุงเทพ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณรัตน์ อัศวนิเวศน์. (2551). *การนำคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในธุรกิจกรณีศึกษาธุรกิจเครือข่าย บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.

อนุชาติ พวงสำลี และวีรบูรณ์ วิสารทสกุล. (2541). *ประชาสังคมคำความคิด และความหมาย.* กรุงเทพ: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.

อิสร์กุล อุณหเกตุ. (2561*). ดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน : ความเข้าใจผิดและความคาดหวังของ ป.ป.ช.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2562, จาก https://bit.ly/2x7HZXv.

อุษษา สุขประเสริฐ. (2557). การปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.*, 3(1), 42-51.

อัมพร ธำรงลักษณ์ และคณะ. (2561). *หลักธรรมาภิบาล: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย.* กรุงเทพ: สถาบันพระปกเกล้า.

อานนท์ อาภาภิรม. (2545*). รัฐศาสตร์เบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: โอเดียนสโตร์.

_____. (2558). *สถาบันทางการเมือง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://bit.ly/2RZkDeF.

อาแว มะแส. (2557). *บทบาทของชุมชนในการพัฒนาคุณธรรมในสังคมชนบทไทย.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, จาก https://bit.ly/2DgyiZW.

เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา และอรอร ภู่เจริญ. (2554). แนวทางการประยุกต์มาตรการสากลเพื่อการต่อต้านการทุจริตของประเทศไทย (International Counter Corruption Measures and Practices: Application for Thailand). *วารสารวิชาการ ป.ป.ช.,* 4(1), 72-93.

เอกสิทธิ์ คล้ายแดง. (2560). *การนำนโยบายการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมด้วยพลังบวร (บ้าน-วัด-โรงเรียน) มาใช้พัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดนาคปรก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562, https://bit.ly/2QVoOv1.

Alas, Ruth and Vadi Maaja. (2004). The Impact of Organizational Culture on Attitudes Concerning Change in Post-Soviet Organizations. *Journal of East European Management Studies*, 9(1), 20-39.

Allport, Gordon W. (1967). *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Welley and Sons.

Balci, A., Ozdemir, M., Apaydin, C. (2012). The relationship of organizational Corruption with organizational culture, attitude towards work and work ethics: a search on Turkish high school teachers. *Asia Pacific Education Review,* 13, 137-146.

Barney, Jay B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?. *The Academy of Management Review,* 11(3)*,* 656-665*.*

Barber, M. and Mourshed, M. (2007). *How The World's Best-performing School systems Come Out On Top.* London: McKinsey and Company, Social Sector*.*

Barr, M. (2006). Beyond technocracy: The culture of elite governance in Lee Hsien Loong's Singapore. *Asian Studies Review.* 30, 1-17.

Bellows, T.J. (2009). Meritocracy and the Singapore political system. *Asian Journal of Political Science*. 17(1), 24-44.

Blake, Robert R. and S. Mouton. (1964). *The managerial grid.* Houston: Gulf.

Bustari, M. (2017). The Institutional Integrity of Secondary Schools. In Cepi Safruddin Abdul Jabar (Ed.). *1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy.* (pp. 370-373). Yogyakarta: Yogyakarta State University*.*

Cambridge University. (2003). *Cambridge Advanced Learner's Dictionary*. Cambridge: Cambridge University Press.

Collier, J. (1995). The virtuous organization. *Business Ethics: A European Review*, 4(3), 143–149.

Corrupt Practices Investigation Bureau (CPIB). (2016). *Organisational-structure.* Retrieved May 23, 2019, from https://www.cpib.gov.sg/about-us/our-work/organisational-structure.

Darcia, Narvaez., Daniel, K. Lapsley. (2009). *Moral personality: themes, questions, futures*. UK: Cambridge University Press.

Deal,Terry., Kennedy, Allan. (1982). *Author Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Boston: Addison Wesley Publishing Company.

Deal, T.E. and Kennedy, A.A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Boston: Addison Wesley Publishing Company.

Duvall M.E., Miller C.B.. (1985). *Marriage and Family Development*. New York: Harper and Row Publishers Inc.

Erikson, E. H. (1982). *The life cycle completed: A review.* New York: W. W. Norton.

Filab, A, and Bulgarella, C. (2018). Organizational Culture Drives Ethical Behavior: Evidence From Pilot Studies. *2018 OECD Global Anti-Corruption and Integrity Forum.* Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

Finnish Ministry for Foreign Affairs. (2012). *Anti-Corruption Handbook for Development Practitions.* Erweko Oy: Finnish Ministry for Foreign Affairs.

Golubeva, M. and Kaninš, V. (2017). *ETINED Council of Europe Platform on Ethics, Transparency and Integrity in Education: Volume 4 – Codes of conduct for teachers in Europe A background study.* Strasbourg: the Council of Europe**.**

Gond, T., and Wang, S. (2012). Indicators and implications of zero tolerance of corruption: the case of Hong Kong. *Social Indicators Research*., 112(3), 569-586.

Goodwin, A. L., Low, EE-L and Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered Educators in Singapore : how high-performing systems shape teaching quality*. San Francisco, CA : Jossey – Bass.

Gregory, R.L. (1970). *The Intelligent Eye*. London: Weidenfield and Nicolson.

Haque, M.S. (2004). Governance and bureaucracy in Singapore: Contemporary reform and Implications. *International Political Science Review.*, 25(2), 227-240.

Heidari, M., Heshi, K., Mottagi, Z., Amini, M and Shiri, S. (2015). Teachers' professional ethics from Avicenna's perspective. *Educational Research and Reviews*., 10(17), 2460-2468.

Holmes, L. (1993). *The End of Communist Power. Anti-Corruption Campaign and Legitimation Crisis.* New York: Oxford University Press.

Holtbrugge, D., Baron, A., and Friedmann, C. B. (2015). Personal attributes, organizational conditions, and ethical attitudes: A social cognitive approach. *Business Ethics: A European Review*., 24(3), 264–281.

Hong Kong Business Ethics Development Centre. (2019). *Make Ethical Decision Guided by Core Value.* Retrieved July 10, 2019, from https://hkbedc.icac.hk/eindex.htmlpanel1-2

Independent Commission against Corruption. (2018). *Anti-Corruption Resource.* Retrieved July 10, 2019, from https://www.icac.org.hk/en/resource/publications-and-videos/bs/index.html.

Independent Commission against Corruption. (2018). *Organisation Structure*. Retrieved July 4, 2019, from https://www.icac.org.hk/en/about/history/index.html.

Independent Commission against Corruption. (ICAC). (2018). *Independent Commission Against Corruption Hong Kong Special Administrative Region: 2018 Annual Report.* Hong Kong: ICAC.

Independent Commission against Corruption. (ICAC). (2018). I*CAC The Fact.* Hong Kong: ICAC.

Independent Commission against Corruption. (2019). *Citizens volunteer over 3,700 hours to promote probity last year.* Retrieved July 10, 2019, from https://bit.ly/2yW3pI5.

Jiang, Y. (2018). The Role of Traditional Family Motto in the Moral Cultivation of Contemporary Youth. In McAnally, E. et al. (Eds). *Proceedings of the 3rd International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Humanities (pp 1*573-1576*)*. Moscow: People's Friendship University.

Kang, M. J., and Glassman, M. (2010). Moral action as social capital, moral thought as cultural capital. *Journal of Moral Education.*, 39(1), 21-36.

Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*., 29(7), 923– 947.

Klein. A.L. (1996). Validity and Reliability for Competency-Based Systems: Reducing Litigation Risks. Compensation and Benefits Review., 28(4), 31-47.

Klein, Stuart M. (1996). A management communication strategy for change. *Journal of Organizational Change Management.*, 9(2), 32-46.

Kohlberg, L. (1976). *Moral stages and moralization: The cognitive developmental Approach*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Kotter, J.P. and Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.

Kratochwill, T.R., McDonald, L., Joel R. Levin, Phyllis A. Scalia, Coover, A. (2009). Families and schools together: An experimental study of multi-family support groups for children at risk. *Journal of School Psychology.,* 47, 245–265.

Malinena, Olli-Pekka, Vaisanen, P., and Savolainen, H. (2012). Teacher education in Finland: A review of a national effort for preparing teachers for the future. *The Curriculum Journal., 23*(4), 567-584.

Martin, N.D., Rigoni, D. and Vohs, K.D. (2017). Free will beliefs predict attitudes toward unethical behavior and criminal punishment. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*.

McDavid, John W., Harari, Herbert. (1968). *Social Psychology; Individuals*, Groups, Societies. New York: Harper and Row.

McGavin, P. A. (2013). Conversing on ethics, morality and education. *Journal of Moral Education.,* 42(4), 494- 511.

Mead, G. H. (1934). *Mind, Self and Society.* Chicago: University of Chicago Press.

Michael, E. Pacanowsky., Nick, O'Donnell.Trujillo. (1983). Communication and organizational cultures. *Western Journal of Speech Communication., 46,* 115-130.

Miner, J. B. (1992). *Industrial Organization Psychology*. New York: The State University of New York.

Mingming, Jiang (2015). Research on Integrity Thought in Traditional Chinese Culture and Contemporary Value. Proceedings of the 2015 International Conference on Social Science and Technology Education.

Murni S. and Tanod, M. J. (2018). Maintaining Family Integrity Through Family Counseling Approach in the Information Technology Advancement Era. *Non Formal Education International Conference: Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. West Sumatra: Universitas Negeri Padang

National Institute of Education. (2014). *For Enquiries on Admission to Initial Teacher Preparation (ITP) programmes*. Nanyang: NIE Nanyang Technological University.

Nelson, Acquilano. *How to Have a Happy and Healthy Family: The Nine Rules for Family Satisfaction and a High Quality of Life*. Retrieved September 15, 2019, from https://bit.ly/2N1UAET.

Niemi, H. and Laveonen, J. (2012). *Evaluation for improvement in Finnish teacher education.* In J' Harford, B., Hudson, and H. Niemi (Eds). Quality Assurance and Teacher Education: International Challenges and Expectations. Rethinking Education, Peter Lang: Oxford.

Norton. A. (1994). *International Handbook of Local and Regional Government.* In A Comparative Analysis of Advanced Democracies. Birmingham: Elger.

Olsson, C.A., L. Bond, J.M., D.A. Vella brodrick and S.M., Sawyer. (2003). Adolescent resilience: A concept analysis. *Journal of Adolescence*., 26, 1-11.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *Follow up Report on the OECD Integrity Review of Mexico*. 27-45.

Oskamp, S. (1977). *Attitude and Opinion*. New Jersey: Prentice-Hall.

Pacanowsky and O' Donnall – Trujillo. (1983). Organization communication as cultural performance. *Communication Monographs*., 50(2), 126-147.

Parsons, Talcotts. (1951). *The social system*. New York: The Free Press.

Peters, T.J. and Waterman, R.H. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper and Row.

Quah, J.S.T. (2010). *Public Administration Singapore-Style*. London: Emerald Group.

Robbins, S.P. and Timothy A. Judge. (2016). *Organizational Behavior.* Global Edition. London: Pearson Publishing.

Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application*. London: Prentice Hall.

Sanders, Irwin T. (1958). Theories of Community Development. *Rural Sociology., 23, 1-12.*

Saracho, Olivia N., Spodek, Bernard. (1998). *Multiple Perspectives on Play in Early Childhood Education*. New York: State University of New York Press.

Schneider, M.G. Ehrhart, and W.H. Macey. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology., 64,* 361-388.

Schein, Edgar Henry. (1982). *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco: Jossey-Bass.

Shaw, M.E. and Wright, J.N. (1967). *Scale for the Measurement of Attitudes*. New York: McGraw-Hill.

Sheau Chong, et al. (2011). Self-integrity and family support as assets for resilient urban at risk youth. *World Applied Sciences Journal*., 12, 20-24.

Shrigley, Robert L. (1983). The Attitude Concept and Science Teaching. *Science Education*., 67(4), 425-442.

Singh, B. (2012). *Politics and Governance in Singapore*. 2nd edition. New York: MCGraw Hill.

Strong, C.F. (1960). *Modem Political Constitutions.* London: Sidgwick and Jackson Limited.

Swanger-Gagné, M.S. (2009). *The influence of the family context and home intervention implementation integrity on child behavior during conjoint.* (DISSERTATION Psychological Studies in Education, School Psychology). Faculty of the Graduate College at the University of Nebraska.

Tan, K.P. (2008). Meritocracy and elitism in global city: Ideological shifts in Singapore. *International Political Science Review*., 29(1), 7-27.

Thomas R. Kratochwill , Lynn McDonald, Joel R. Levin, Phyllis A. Scalia, Gail Coover. (2009). Families and schools together: An experimental study of multi-family support groups for children at risk. *Journal of School Psychology.,* 47(4), 245-265.

Tiihonen, Seppo. (2003). *Central Government Corruption in Historical Perspective.* Amsterdam: IOS Press.

Treviño, L. and Nelson, K. (2017). *Managing Business Ethics.* 7th edition. Hoboken, New Jersey: Wiley.

Tsai, Y. (2011). Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. *BMC Health Services Research*., 11, 98-109.

Urie, Bronfenbrenner. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiment by Nature and Design*. London: Harvard University Press.

Viinamäki, Olli-Pekka. (2007). The control of corruption in Finland. *ADMINISTRAIE SI MANAGEMENT* PUBLIC*.,* 9, 81-84.

Zimbabo, G., et. al. (1977). *Influenzing Attitude and Changing Behavior*. London: Addison Wesley.

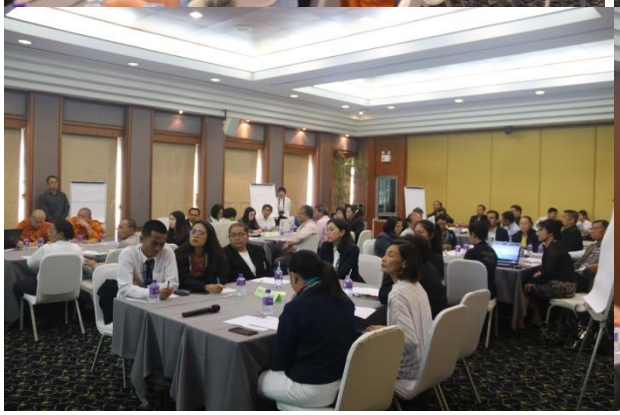
Zook, D.C. (2009). The Curious Case of Finland's Clean Politics. *Journal of Democracy.,* 20(1), 157-168.

Zhang, Y. and Lavena, C. (2015). *Government Anti-Corruption Strategies: A Cross-Cultural Perspective*. London: CRC Press.

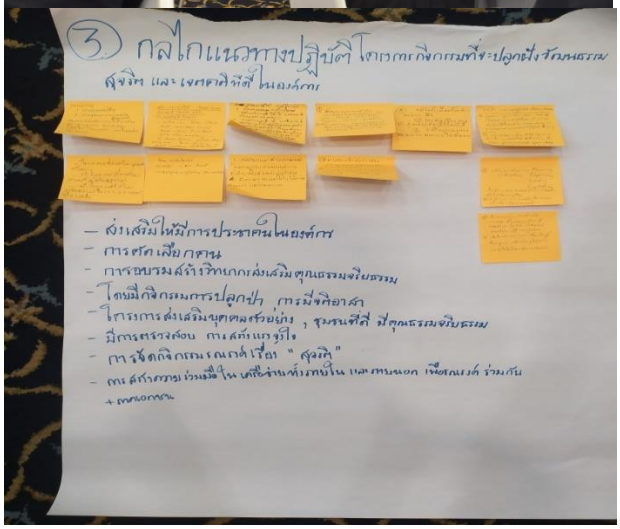
ภาคผนวก

การประชุมกลุ่ม

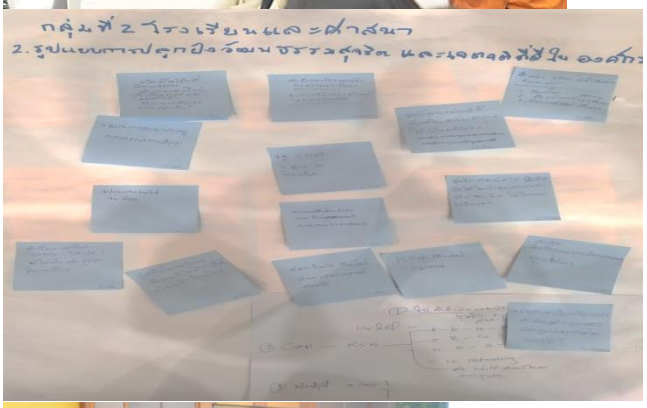
วันที่ 20 กันยายน 2562 ณ ห้องประชุมสมภพ โหตระกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์



กลุ่มที่ 1 ครอบครัวและองค์การชุมชน

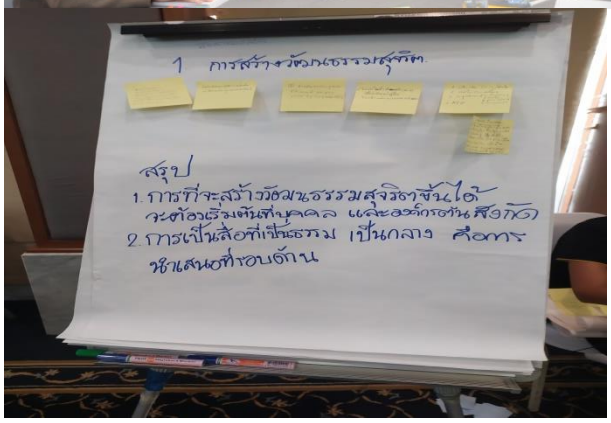


กลุ่มที่ 2 องค์การทางศึกษาและศาสนา

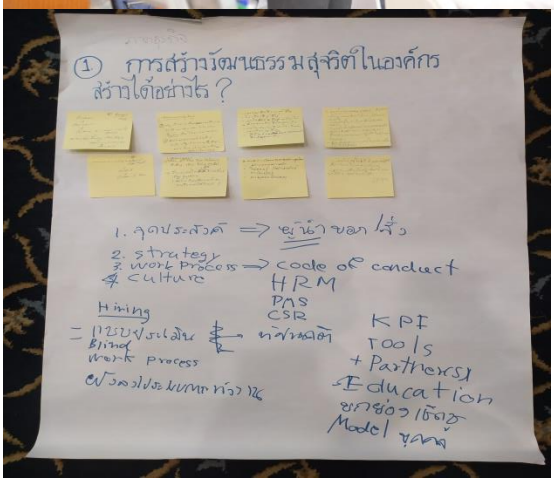


กลุ่มที่ 3 องค์การทางการเมืองการปกครอง

กลุ่มที่ 4 องค์การสื่อมวลชน



กลุ่มที่ 5 องค์การธุรกิจ



การสัมภาษณ์เชิงลึก

ครอบครัวและองค์การชุมชน

สัมภาษณ์นายสมหวัง ผาสุกใจ ผู้ใหญ่บ้านเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2562

องค์การทางการศึกษา

สัมภาษณ์นายประกาศิต เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม และ จ.ส.ต.เกรียงไกร สายมงคล นายกสมาคมผู้ปกครองโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2562

องค์การทางศาสนา

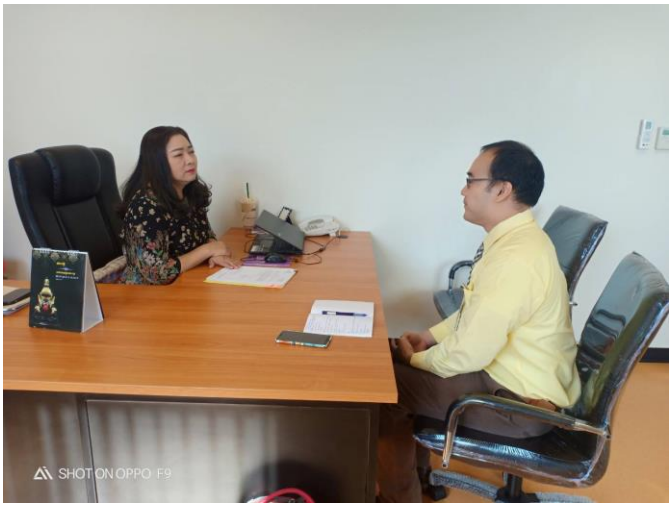
สัมภาษณ์ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

องค์การธุรกิจ

สัมภาษณ์นายจรูญ ศิริสรณ์ กรรมการบริหารบริษัท ริกิการ์เม้นส์ จำกัด และนายกสมาคมนักสร้างสุขภาวะองค์กร เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

องค์การทางการเมืองและการปกครอง

สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



การจัดประชุมวิชาการ เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนองค์การเครือข่ายภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต
ในวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ.2562 เวลา 13.00-16.00 น.
ณ ห้องประชุม 5-2 (ห้องสมภพ โหตระกิตย์) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์