

การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในองค์การ

CULTIVATING INTERGRITY CULTURES FOR THE PREVENTION AND SUPPRESSION OF CORRUPTION

Received: 1 April, 2021

Revised: 12 July, 2021

Accepted: 21 July, 2021

ทิฏฐิรัตน์ พิมลศรี*

Titirut Phimolsri*

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี**

Sirapatsorn Wongthongdee**

นิติพล ธาระรูป***

Nitiphol Thararoop***

ณัฐวดี ลิ้มเลิศเจริญวานิช****

Natthavadee Limledjalearnvanit****

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก, ผู้อำนวยการฝ่ายบริการโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* Assistant Professor and Ph.D., Director of Research Service Center, Dhurakij Pundit University.

* Email: titirut.mek@dpu.ac.th

** รองศาสตราจารย์ และปริญญาเอก, ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** Associate Professor and Ph.D., Course Director of Master of Public Administration Program, Dhurakij Pundit University.

** Email: sirapatsorn@gmail.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

*** Assistant Professor, Lecturer, Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University

*** Email: nitiphol.tha@dpu.ac.th

**** นักวิจัยอิสระ

**** Independent Researcher

**** Email: nutthavadee680@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์การทางสังคม 7 องค์การ การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การทบทวนเอกสารอย่างครอบคลุม การสัมภาษณ์เชิงลึกการประชุมกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ครอบครัว ผู้ปกครองต้องเป็นต้นแบบที่ดีทำกิจกรรมสุจริตร่วมกัน 2) องค์การทางการศึกษา คณะผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายความสุจริต ใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ ทำกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายชุมชน และผู้ปกครอง 3) องค์การทางศาสนา เจ้าอาวาสต้องปกครองด้วยหลักพระธรรมวินัย อบรม และทำกิจกรรมทางศาสนา 4) องค์การชุมชน คณะกรรมการชุมชนต้องปลูกฝังความสุจริตด้วยทุนทางสังคม การจัดทำธรรมนูญชุมชน และสื่อสารกับสมาชิกชุมชน 5) องค์การธุรกิจ ผู้บริหารองค์การต้องกำหนดนโยบาย การบริหารองค์การอย่างโปร่งใส การจัดทำคู่มือให้ความรู้ความสุจริตกับสมาชิกในองค์การ 6) องค์การทางการเมือง การปกครอง คณะกรรมการป้องกันการทุจริตขององค์การต้องปลูกฝังความสุจริตด้วยการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และทำกิจกรรมปลูกฝังความสุจริต การยกย่องบุคคลต้นแบบ และ 7) องค์การสื่อมวลชน สภาสื่อมวลชนต้องกำหนดนโยบาย ประกาศเจตจำนงสุจริต กำหนดระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และทำกิจกรรมปลูกฝังความสุจริต

คำสำคัญ: แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

Abstract

This study aimed to find out guidelines of cultivating integrity culture for prevention and suppression of corruption in 7 social organizations. This research is a qualitative research, including literature review, in-depth interviews and group discussions and use content analysis.

The results showed that 1) Family, parent could be a good model and do integrity activities, 2) Educational organizations, executive could determine integrity policy, also compliance with code of ethics of teaching profession, and work with network with communities and parents, 3) Religious organizations, abbot could cultivate integrity with religious discipline, principles, dharma training, and religious

activities, 4) Community organization, community committees could cultivate by social capital and the community constitution, communication within members, use of religious principles, and admiration of good role model, 5) Business organizations, executive could set up integrity organizational policies and the transparency principles, and provide integrity manual. 6) Political and government organizations, organizational anti-corruption committees could use the transparency policies, strategies, plans, and activities, and also admire good role model, and 7) Media organizations, media associations could cultivate by establishing transparency policy, declaring integrity faith, using professional ethics and regulation, attending activities to promote integrity.

Keywords: Guidelines of Cultivating Integrity Culture, Integrity Culture, Prevention and Suppression of Corruption

บทนำ

ประเทศไทยประสบกับปัญหาการทุจริตในหลายรูปแบบ เช่น การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ การทุจริตเชิงนโยบาย โดยมีกลุ่มนักการเมือง กลุ่มทุน และเครือข่ายร่วมทำการทุจริต สอดคล้องกับข้อมูลจากองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ระบุว่า ประเทศไทยถูกจัดอันดับภาพลักษณ์การทุจริต อยู่ที่ 99 ของโลก (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมสุจริตให้กับประชาชน ผ่านองค์การทางสังคมซึ่งประกอบด้วย ครอบครัว องค์การทางศึกษา องค์การศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การสื่อมวลชน และองค์การทางการเมืองการปกครอง (สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) ดังนั้น แนวทางการสร้างค่านิยมสุจริตให้กับสังคมไทยสามารถทำได้ด้วยการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เพราะองค์การเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมเฉพาะของตนเอง วัฒนธรรมจึงกำหนดค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่ถ่ายทอดสู่บุคคลผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) และการควบคุมทางสังคม (Social Control) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ชนิตา จิตตรุทธะ (2560) อธิบายว่า วัฒนธรรมกำหนดทัศนคติ และเป็นแบบแผนที่ทำให้บุคลากรในองค์การยึดถือปฏิบัติ ดังนั้น องค์การจึงสามารถปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรม เช่น ความสุจริต ให้กับสมาชิกองค์การได้ด้วยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ (Peters & Waterman, 1984; Barney, 1986) จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่านโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทยกำหนดทิศทางการปลูกฝังความสุจริตผ่านองค์การทางสังคม

ต่าง ๆ ทำให้คณะผู้วิจัยจึงเกิดคำถามว่า การปลูกฝังด้วยความสุจริตให้กับองค์การทางสังคมควรทำอย่างไร เพราะองค์การย่อมมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ด้วยเหตุดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงได้เขียนบทความฉบับนี้เพื่ออธิบายการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับองค์การทางสังคมด้วยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการวิจัย และเกิดประโยชน์กับองค์การต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมสุจริต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่ออธิบายการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์การทางสังคม

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติ บรรทัดฐานที่ทำให้สมาชิกองค์การปฏิบัติ (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013) Handy อธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560 อ้างถึงใน Handy, 1991) ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบสโมสร (The Club Culture) มีลักษณะการรวมอำนาจ ยึดติดกับตัวบุคคล ตัดสินใจรวดเร็ว และไว้วางใจกัน 2) วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (The Role Culture) เน้นระบบราชการความแน่นอนมีเหตุผลและการทำนายล่วงหน้า 3) วัฒนธรรมที่เน้นงาน (The Task Culture) เน้นการทำงานเป็นทีมไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์การ และ 4) วัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน (The Existential Culture) เน้นอิสระ ความเป็นวิชาชีพ แนวคิดวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นแนวคิดสำหรับการสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้กับองค์การทางสังคม เพราะ วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอด และกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การด้วยกระบวนการทางสังคม (Socialization) และการควบคุมทางสังคม (Social Control) (Deal & Kennedy, 1982; Kotter & Heskett, 1992; Klein, 1996, Barney, 1986; Peters & Waterman, 1984) คณะผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยต่างประเทศที่ใช้วัฒนธรรมองค์การปลูกฝังความสุจริต เช่น องค์การทางการเงินของสหรัฐอเมริกาใช้วัฒนธรรมองค์การปลูกฝังให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เช่น การไม่รับสินบน การตรวจสอบย้อนกลับและการศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) (องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา, 2560) พบว่า ประเทศเม็กซิโกปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การการเมืองการปกครอง ได้แก่ 1. การปรับปรุงประมวลจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ 2. การแก้ไขข้อกำหนดสำหรับเจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ 3. การปรับปรุงจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความฉบับนี้กำหนดขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา ได้แก่ การปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับองค์การทางสังคมด้วยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ด้านประชากร ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 8 คน ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม จำนวน 34 คน และกำหนดระยะเวลาการวิจัยปีพ.ศ. 2561-2562 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ได้แก่

1. การทบทวนเอกสารอย่างครอบคลุมจากฐานข้อมูลออนไลน์ ได้แก่ Emerald insight, Science Direct, Scopus, ThaiJo โดยค้นหาประเด็นการปลูกฝังคุณธรรม ความโปร่งใส ความสุจริตผ่านองค์การทางสังคม และเอกสารจัดทำขึ้นในช่วงปีพ.ศ. 2552-2562 (ค.ศ. 2009-2019) ทำให้คณะผู้วิจัยได้เอกสารจำนวน 267 รายการ และลงรหัส เอกสาร แบ่งตามองค์การทางสังคม 7 องค์การ เพื่อจัดลำดับข้อมูลที่พบจากมากไปน้อย และใช้ข้อมูล ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่ม

2. การสัมภาษณ์เชิงลึกคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจากองค์การที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ในการทำงานส่งเสริมคุณธรรม การป้องกันการทุจริต และยินยอมให้ข้อมูล ประกอบด้วย 2.1 ผู้ใหญ่บ้านเจริญสุข จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มครอบครัวและชุมชน เนื่องจากเป็นหมู่บ้าน คุณธรรมสันติสุขต้นแบบ 2.2 ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มองค์การทางการศึกษาโรงเรียนบางมูลนาก ภูมิวิทยาคม จังหวัดพิจิตร เนื่องจากเป็นโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบแห่งแรกของประเทศไทย 2.3 ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลหลักองค์การองค์การทางศาสนา เนื่องจากเป็นองค์การที่มีบันทึกความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. ในโครงการป้องกันการ ทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนา 2.4 กรรมการบริหาร บริษัท ริคิการ์เมนส์ จำกัด และนายก สมาคมนักสร้างสุขภาวะองค์กร ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มองค์กรธุรกิจ เนื่องจากเป็นองค์การแห่งความ สุขต้นแบบของประเทศไทย 2.5 นายกสมาคมผู้สื่อข่าวด้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ผู้ให้ข้อมูล หลักกลุ่มองค์กรสื่อมวลชน และ 2.6 ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม และบูรณาการการมีส่วนร่วม ด้านทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่ม องค์การทางการเมืองและการปกครอง เนื่องจากเป็นส่วนงานที่มีภารกิจป้องกันการทุจริตด้วยการ ดำเนินการผ่านการองค์ทางสังคม

3. การประชุมกลุ่ม (Focus group) คัดเลือกผู้เข้าร่วมจากองค์การที่กำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการป้องกันการทุจริตตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) จำนวน 15 องค์การ โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม จำนวน 32 คน และพระสงฆ์ 2 รูป ครอบคลุม 7 องค์การทางสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ได้แก่ 1. การเตรียมข้อมูลจากการทบทวนเอกสารอย่าง ครอบคลุมการสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่ม 2. การตรวจสอบข้อมูลตามวัตถุประสงค์การ วิจัย 3. การทำตารางเปรียบเทียบข้อมูลจากการทบทวนเอกสารอย่างครอบคลุม การสัมภาษณ์ เชิงลึก การประชุมกลุ่ม และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล 4. การวิเคราะห์

ข้อมูลเชิงเนื้อหา เพื่ออธิบายการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์การทางสังคม และนำผลงานวิจัยนำเสนอให้กับตัวแทนจากภาคส่วนต่าง ๆ จำนวน 51 คน ได้วิพากษ์ผลงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการขับเคลื่อนภารกิจ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

อีกทั้งเพื่อให้การวิจัยดำเนินได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสัญญาของหน่วยงาน ผู้ให้ทุน คณะผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ ได้แก่ 1. การปลูกฝัง หมายถึง รูปแบบ กลไก และแนวทางใช้ในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยวัฒนธรรมโมสร เน้นบทบาท เน้นงาน และเน้นความเป็นตัวตน 2. รูปแบบ หมายถึง ตัวแบบหรือลักษณะที่ใช้ในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ 3. กลไก หมายถึง องค์ประกอบ การดำเนินงาน ประกอบด้วย 3.1) กลไกบุคคล ได้แก่ ผู้นำ ผู้บริหาร คณะกรรมการ คณะทำงาน 3.2) กลไกหน่วยงานหรือเครือข่าย ได้แก่ หน่วยงานตรวจสอบ องค์การวิชาชีพ เครือข่ายทางสังคม 3.3) กลไกการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหาร ระบบการบริหาร นโยบาย ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแผนปฏิบัติงาน 3.4) กลไกการควบคุม ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อตกลง มาตรการลงโทษ หลักกรรมทางศาสนา 3.5) กลไกการผลักดัน ได้แก่ นโยบาย บันทึกความร่วมมือ แผนงานโครงการส่งเสริมความสุจริต และ 3.6) กลไกการตรวจสอบ ได้แก่ ระบบการประเมินผลงาน ระบบการตรวจสอบ ระบบการร้องเรียนและขอคำปรึกษา) 4. แนวทาง หมายถึง วิธีการปฏิบัติ ประกอบด้วย 4.1) แนวทางการส่งเสริมความสุจริต ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมและอบรมต่างๆ การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน การยกย่อง การจัดทำสื่อเพื่อให้ความรู้ การใช้แหล่งข้อมูลอ้างอิง 4.2) แนวทางการสนับสนุน ได้แก่ การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายสนับสนุน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ 4.3) แนวทางการควบคุม ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาล การใช้หลักศาสนา จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎและข้อตกลงต่าง ๆ การกำหนดแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงาน 4.4) แนวทางการตรวจสอบ ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน 4.5) แนวทางการสร้างความเข้าใจ ได้แก่ การประกาศเจตนารมณ์ต่อด้านการทุจริต การเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์การ การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ การเสวนาหรือเปิดรับฟังความคิดเห็น 5. องค์การทางสังคม หมายถึง ครอบครัว องค์การทางศึกษา องค์การศาสนา องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ องค์การสื่อมวลชน และองค์การทางการเมืองการปกครอง 6. วัฒนธรรมสุจริต หมายถึง ค่านิยม ด้านคุณธรรม ความโปร่งใสที่เป็นแบบแผนให้สมาชิกองค์การยึดปฏิบัติ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ครอบครั้ว วัฒนธรรมองค์การของครอบครั้วเป็นรูปแบบสโมสร (The Club Culture) มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ พ่อ แม่ ผู้ปกครองต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างอบรมสั่งสอนให้ซื่อสัตย์ให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครั้ว และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกครอบครั้ว ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ และศศิภาณัจน์ ทวีสุวรรณ (2552) พบว่า การปลูกฝังคุณธรรมในครอบครั้วผู้ปกครองต้องให้ความรักประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในงานของสายฤดี วรกิจโกคาทร และคณะ (2552) พบว่า การทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครั้วทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน และสอดคล้องกับงานของ Erikson (1982); Swanger-Gagné (2009); Thomas, Kratochwill, Joel, Phyllis, and Gail (2009); Mingming (2015); Bustari (2017); Murni and Tanod (2019); Jiang (2018) พบว่า วิธีการอบรมสั่งสอนทำให้สมาชิกในครอบครั้วปฏิบัติตนดี

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต พบว่า 1) กลไกบุคคล คือ ผู้ปกครอง และ 2) กลไกควบคุม คือ การทำข้อตกลงร่วมกันในครอบครั้ว ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ Erikson (1982), Swanger-Gagné (2009), Thomas. et. Al. (2009), Mingming (2015), Bustari (2017), Murni and Tanod (2019), Jiang (2018) พบว่า ผู้ปกครองต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และงานของสายฤดี วรกิจโกคาทร และคณะ (2552) และเทพพร มั่งธานี (2557) พบว่า การสร้างกติการ่วมกันภายในครอบครั้ว คือ การปลูกฝังคุณธรรมเพื่อสร้างสำนึกทางจริยธรรมให้กับเด็ก และเยาวชน

สำหรับแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต พบ แนวทางการส่งเสริม คือ การทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกครอบครั้ว การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา สอดคล้องกับงานของสายฤดี วรกิจโกคาทร และคณะ (2552) พบว่า การทำกิจกรรม การให้กำลังใจ การชมเชยสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกครอบครั้วประพฤติดีอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งแนวทางโรงเรียนคุณธรรมของมูลนิธิยุวสถิรคุณ และงานของเทพพร มั่งธานี (2557) อธิบายว่า การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมต้องให้ครอบครั้วและชุมชนทำกิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน

2. องค์การทางการศึกษา วัฒนธรรมองค์การขององค์การทางการศึกษาเป็นวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (The Role Culture) มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริต และการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ Bustari (2017) พบว่า การส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียนต้องกำหนดเป็นนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม ในงานของ Stewart (2006, pp. 345-358) พบว่า ครูต้องยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ หลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ประกอบด้วย 1) กลไกการควบคุม การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพครู การกำหนดนโยบายองค์การด้านความสุจริต 2) กลไกการติดตามและประเมินผล สอดคล้องงานของ Stewart (2006, pp. 345-358) พบว่า การสร้างคุณธรรมให้กับครูต้องประเมินจากการสอน และพฤติกรรมด้านจริยธรรม และ 3) กลไกเครือข่ายทางสังคม คือ การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต สอดคล้องกับงานของ วริยา ชินวรรณ และคณะ (2558) พบว่า การสร้างคุณธรรมให้กับครูต้องทำงานร่วมกับองค์การต่าง ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณธรรม

สำหรับแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1) แนวทางการควบคุม คือ การบรรจุเรื่องคุณธรรมในแผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานของบุษกร วัฒนบุตร (2561) พบว่า โรงเรียนต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน และกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม 2) แนวทางการส่งเสริม คือ การทำกิจกรรมด้านความสุจริต และวัดผลเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานของศิริานุช บุญชาว (2556, น. 70) พบว่า ข้าราชการครูควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม การดูงานและการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครู

3. องค์การศาสนา วัฒนธรรมองค์การขององค์การศาสนามีรูปแบบวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (The Role Culture) มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การใช้หลักพระธรรมวินัย หลักธรรม และการมีแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานของพระมหาสัจญาณ ชันติธัมโม (2561, น. 714-722) และงานของพระครูโสภณปริยัตยานุยุต (2557) พบว่า การปกครองคณะสงฆ์ต้องใช้หลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต พบว่า 1) กลไกควบคุม คือ หลักธรรมทางศาสนา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม หลักพระธรรมวินัย สอดคล้องกับงานของพระครูโสภณปริยัตยานุยุต (2557) พบว่า การปกครองของสงฆ์ต้องดูแลคณะสงฆ์ให้ประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย และ 2) กลไกบุคคล คือ เจ้าอาวาส และคณะกรรมการสงฆ์ สอดคล้องกับงานของพระครูวิมลสุวรรณกร (2558) อธิบายว่า พระสังฆาธิการเป็นผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์และมีหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรม

สำหรับแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ 1) แนวทางการส่งเสริม คือ การทำกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานของพระครูวิมลสุวรรณกร, เต็มศักดิ์ทองอินทร์, พระระพี นพพิสาโร (2559) พบว่า กิจกรรมทางศาสนาต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น การมีหัวข้อธรรมเทศนาที่ทันสมัยการจัดอบรมและพัฒนาสมาชิกในองค์การศาสนาให้มีความรู้ที่ทันต่อสถานการณ์และสามารถสร้างพระวิทยากรส่งเสริมคุณธรรมให้ความรู้แก่ประชาชนได้

4. องค์การชุมชน มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (The Club Culture) รูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ การใช้ทุนทางสังคม เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี การอุปมาอุปไมย การมีบุคคลต้นแบบ การใช้บทเพลงพื้นบ้าน สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริม

คุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2559-2564 กำหนดให้ชุมชนค้นหาอัตลักษณ์ ภูมิปัญญา หลักธรรมทางศาสนา เพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2560) และงานของ อาแว มะแผล (2557) พบว่า การปลูกฝังคุณธรรมชุมชนให้คงอยู่ต้องใช้หลักความเชื่อหลักศาสนา และประเพณี

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ประกอบด้วย 1) กลไกบุคคล คือ ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชน สอดคล้องกับงานของ ยุรธร จีนา และรมิตา จีนา (2560) พบว่า ผู้นำชุมชนต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้สมาชิกชุมชนมีความเชื่อมั่น และร่วมกันทำงานส่งเสริมคุณธรรม และสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2559-2564 ที่กำหนดให้ คณะกรรมการคุ้มบ้านทำหน้าที่เป็นคณะทำงานหลัก เพราะมีความใกล้ชิดกับชาวบ้าน เพื่อให้ การส่งเสริมคุณธรรมในชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน 2) กลไกควบคุม คือ การจัดทำธรรมนูญชุมชน ให้สมาชิกชุมชนปฏิบัติ ซึ่งเป็นข้อค้นพบเฉพาะขององค์การชุมชนในประเทศไทย เช่น ธรรมนูญบุรีรัมย์สันติสุข จังหวัดบุรีรัมย์

สำหรับแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต คือ 1) แนวทางการส่งเสริม ได้แก่ สมาชิก ชุมชนทำกิจกรรมทางศาสนา สอดคล้องกับแนวทางของ คณะอนุกรรมการคัดเลือกชุมชน องค์กร หน่วยงาน จังหวัดคุณธรรม และคณะ (2559) พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์การชุมชนต้องทำ กิจกรรมทางศาสนาาร่วมกัน การพัฒนาชุมชนให้เป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมป้องกันการทุจริต การสร้างความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และภาครัฐ

5. องค์การธุรกิจ มีวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลายรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรม สุจริต คือ 1) การกำหนดนโยบายสร้างความโปร่งใส สอดคล้องกับงานของศศิธร ทิพโชติ และ มนุ ลินะวงศ์ (2557) พบว่า บริษัทต้องกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมเพื่อสร้างคุณธรรมให้กับ พนักงาน ในงานของชุตติพัฒน์ สุวรรณะบุญย์ (2555) พบว่า ผู้บริหารองค์การต้องกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสุจริตให้กับสมาชิกองค์การ 2) ผู้บริหารองค์การต้องประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานของศิลปิน ศรีจันเพชร (2552) พบว่า ผู้บริหารต้อง ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีกับพนักงาน และสร้างภาพลักษณ์องค์การที่ดี 3) การกำหนดบทลงโทษ สอดคล้องกับงานของชุตติพัฒน์ สุวรรณะบุญย์ (2555) พบว่า บริษัทต้อง กำหนดบทลงโทษเพื่อลงโทษผู้ทำผิดระเบียบ 4) การให้ความรู้การป้องกันการทุจริต เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน การทำกิจกรรม

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1) กลไกควบคุม ประกอบด้วย หลักจรรยาบรรณขององค์การ สอดคล้องกับงานของชุตติพัฒน์ สุวรรณะบุญย์ (2555) พบว่า องค์การ ต้องกำหนดจรรยาบรรณให้สมาชิกองค์การรับทราบและยึดถือปฏิบัติ 2) กลไกผลักดัน ประกอบด้วย 2.1) นโยบายด้านความสุจริต สอดคล้องกับงานของชุตติพัฒน์ สุวรรณะบุญย์ (2555) พบว่า องค์การต้องกำหนดนโยบายด้านความสุจริตและประกาศให้ผู้มีส่วนได้เสียขององค์การรับทราบ 2.2) ระบบการสื่อสารองค์การ 3) กลไกการบริหาร ประกอบด้วย 3.1) ระบบการบริหารทรัพยากร

มนุษย์และกำกับดูแล (Performance Management System – PMS) การสร้างระบบคุณธรรม นำหน้า (core values) ผ่านคณะกรรมการกำกับดูแล หรือคณะกรรมการบริษัท เพื่อบริหาร งานด้วยความโปร่งใส และสร้างระบบถ่วงดุลอำนาจภายในบริษัท 3.2) ระบบการปลูกฝังพฤติกรรม สุจริต Behavior based anti-corruption (BAAC) กลไกบุคคล ประกอบด้วย 4.1) ผู้บริหาร องค์กรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีดูแลสมาชิกในองค์กรอย่างยุติธรรม เช่น การไม่เอาเปรียบพนักงาน สำหรับแนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1) แนวทางการส่งเสริม คือ การฝึกอบรม พนักงาน การยกย่องชื่นชมพนักงานที่ประพฤติสุจริตและการจัดทำคู่มือป้องกันการทุจริต 2) แนวทางการสนับสนุน คือ การสร้างการมีส่วนร่วมกับสมาชิกองค์กรในการป้องกันการทุจริต 3) แนวทางการควบคุม คือ การกำหนดแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติงาน การจัดทำข้อตกลงใน การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน 4) แนวทางการตรวจสอบ คือ การติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน และ 5) แนวทางการสร้างความเข้าใจ คือ การสื่อสารภายในและ ภายนอกองค์กร

6. องค์กรสื่อมวลชน มีวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นตัวตน (The Existential Culture) มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1) การใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบการ วิชาชีพสื่อมีความซื่อสัตย์สุจริตไม่รับสินบน หรือปกปิดข้อมูลข่าวสารมีความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับงานของรสสุคนธ์ ศุนาลัย (2555) พบว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้านสื่อสารมวลชน ต้องยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง 2) การบริหารองค์กรอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับการดำเนิน โครงการเพื่อจัดทำหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชนของศูนย์คุณธรรม (2558) พบว่า องค์กรสื่อมวลชนต้องกำกับดูแลเรื่องจริยธรรมสื่อด้วยตัวเอง เช่น สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ พ.ศ. 2559 กำหนดหลักเกณฑ์การนำ เสนอความถูกต้องและข้อเท็จจริง เพื่อประโยชน์สาธารณะ การเคารพสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ 3) ผู้นำองค์กรต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานของวัฒน์ ภูวทิศ (2556) พบว่า บรรณาธิการต้องตรวจสอบข่าวก่อนนำเสนอสู่สาธารณชนต้องคำนึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสาธารณชน กลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ กลไกควบคุม คือ องค์กรวิชาชีพ คณะกรรมการ เครือข่ายสื่อสารมวลชน และแนวทางปฏิบัติด้านสื่อมวลชน ควบคุม การดำเนินกิจการสื่ออย่างมีคุณธรรม แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตสื่อมวลชน คือ การให้สื่อมวลชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมความสุจริต

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์กรสื่อมวลชน ได้แก่ 1) กลไกหน่วยงาน เช่น เครือข่ายสื่อมวลชน สมาคม และสภาสื่อมวลชนต้องกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ กำกับดูแลการนำเสนอข้อมูลขององค์กรสื่อมวลชนต่าง ๆ

สำหรับแนวทางการปลูกฝังความสุจริตในองค์กรสื่อมวลชน ได้แก่ 1) แนวทาง การควบคุม คือ การกำหนดนโยบายองค์กรโปร่งใส 2) แนวทางการสร้างความเข้าใจ คือ การประกาศเจตจำนงสุจริต 3) แนวทางการส่งเสริม คือ การจัดกิจกรรมปลูกฝังความสุจริต

อย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้ปัญหาจาก การทำข่าว การศึกษาปัญหาจริยธรรมสื่อ กฎหมาย สื่อ และกระบวนการยุติธรรม การทำสื่อคุณธรรม สอดคล้องกับงานนงคินาด ห่านวิไล (2561) ที่พบว่า การแก้ไขปัญหาคำพิพากษจริยธรรมสื่อมวลชนที่ได้ผลยั่งยืนยิ่งขึ้น ด้วยการให้ความรู้และการอบรม กระตุ้นเตือนให้เกิดมโนธรรมในจิตใจของสื่อมวลชน สำนักแห่งความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ให้ละอายกลัวต่อความประพฤติผิดจริยธรรมทางกายวาจาใจ ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และสอดคล้องกับจากการศึกษาโครงการเพื่อจัดทำหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชนของ ศูนย์คุณธรรม (2558) พบว่า องค์กร/หน่วยงานทางด้านสื่อมวลชนมีความพยายามกำกับดูแลในเรื่องจริยธรรมสื่อด้วยกันเองแล้วก็ตาม เช่น การจัดทำหลักสูตร ให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่สื่อมวลชน และแนวทางความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมสื่อ กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่างๆ

7. องค์กรทางการเมืองการปกครอง มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท (The Role Culture) มีรูปแบบการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนด้านความสุจริต สอดคล้องกับแนวทางของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.) พบว่า หน่วยงานของรัฐต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมคุณธรรม 2) การให้ความรู้ด้วยการจัดทำเว็บไซต์ให้ความรู้ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ และจัดทำแบบการศึกษาด้วยตนเอง (self-learning portal) ให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปเรียนรู้ 3) การบังคับใช้กฎหมาย ประมวลจริยธรรม มาตรการทางวินัย สอดคล้องกับแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (2560) ได้จัดตั้งหน่วยงานควบคุมดูแลที่สามารถบังคับใช้กฎหมายเพื่อควบคุมการทุจริต 4) ผู้บริหารองค์การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับงานของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.) พบว่า การสร้างองค์การคุณธรรมต้องมีผู้นำองค์การที่ประพฤติสุจริต รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และงานของสายฤดี วรกิจโกคาพร และคณะ (2552) พบว่า บุคคลในสถาบันการเมืองการปกครองต้องประพฤติเป็นตัวอย่าง เพื่อรักษาศรัทธาของประชาชน

สำหรับกลไกการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1) กลไกบุคคล คือ คณะทำงานส่งเสริมความสุจริต หรือคณะกรรมการปลูกฝังความสุจริตทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในองค์การ สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) ได้ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ต้องทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมกับข้าราชการ ในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ควบคุมกำกับส่งเสริมและให้คำแนะนำในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในศูนย์ราชการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

สำหรับ แนวทางการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ได้แก่ 1) แนวทางการสนับสนุน คือ การมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย สอดคล้องกับงานของพิรุวรรณ กิติคุณ (2559) พบว่า หน่วยงานภาครัฐต้องร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทำงานด้านการต่อต้านการทุจริต

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

แนวคิดวัฒนธรรมองค์การสามารถใช้ปลูกฝังความสุจริตให้กับองค์การทางสังคมได้ ดังนั้นผู้บริหาร หรือผู้นำองค์การต้องเลือกรูปแบบ แนวทาง กลไก รูปแบบการปลูกฝังความสุจริตให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของตนเอง เพื่อสร้างค่านิยมสุจริต ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) ครอบครัวยุคใหม่และองค์การชุมชนมีวัฒนธรรมองค์การแบบสโม่สร เพราะ สมาชิกในองค์การอาศัยอยู่ร่วมกันใกล้ชิด ยึดติดกับตัวบุคคลมีกฎระเบียบน้อย การปลูกฝังจึงเน้นที่ตัวบุคคล บุคคลต้องเป็นต้นแบบที่ดี และสามารถสร้างภาพลักษณ์ ความนับถือ ความไว้วางใจกับสมาชิกองค์การได้ 2) องค์การทางการศึกษา องค์การทางศาสนา และองค์การทางการเมืองการปกครอง เป็นองค์การเน้นบทบาทตามระบอบราชการตามรูปแบบ (Formal Bureaucratic Organization) การบริหารงานจึงต้องใช้กฎระเบียบ ดังนั้นการปลูกฝังจึงใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อกำหนดที่สมาชิกในองค์การต้องยอมรับและปฏิบัติตาม เช่น จรรยาบรรณวิชาชีพ พระธรรมวินัย กฎหมาย อีกทั้งองค์การลักษณะนี้มีโครงสร้างขององค์การตามตำแหน่ง (Position Organizational Structure) การกำหนดลำดับชั้นบังคับบัญชา การแบ่งงาน ผู้บริหารองค์การจึงเป็นกลไกสำคัญ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านความสุจริต 3) องค์การธุรกิจมีวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลาย ดังนั้นรูปแบบ กลไก แนวทางการปลูกฝังต้องพิจารณาจากคุณลักษณะขององค์การให้เหมาะสม และใช้ระบบการบริหารและกำกับดูแลสร้างระบบคุณธรรมนำหน้า (Core Values) ผู้บริหารองค์การต้องกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสุจริตแก่บุคลากร การจัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแล หรือคณะกรรมการบริษัทมีการถ่วงดุลอำนาจภายในบริษัท เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นการสร้างโอกาสทางการตลาดให้สามารถแข่งขันในเชิงธุรกิจได้อย่างเข้มแข็ง และ 4) องค์การสื่อมวลชนมีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นตัวตน ซึ่งต้องมีความเป็นอิสระสูง ยึดถือวิชาชีพตามบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมมากกว่าองค์การทางสังคมอื่น ๆ เพราะ การปฏิบัติงานของสื่อมวลชนกระทบต่อคนจำนวนมากต่อแนวคิด เจตคติของคนในสังคม ดังนั้น องค์การสื่อสารมวลชนต้องสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างความไว้วางใจให้มีความสำคัญกับการทำงานอย่างมืออาชีพ ยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานจริยธรรมสื่อมวลชน โดยคำนึงหลักผลประโยชน์สาธารณะหลักความโปร่งใส

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ควรจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมความสุจริต (กลไกบุคคล) ควรประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ช. และผู้แทนจากองค์การทางสังคม มีบทบาทหน้าที่ (1) การกำกับ การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานเพื่อการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การ (กลไกการบริหาร) (2) การส่งเสริมการใช้ประมวลคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ (กลไกควบคุม) (3) การจัดทำบันทึกความร่วมมือส่งเสริมความสุจริตหรือแผนงานโครงการส่งเสริมความสุจริต (กลไกผลักดัน) และ (4) การจัดทำรายงานประเมินผลการดำเนินงานให้แก่ของสำนักงาน ป.ป.ช. (กลไกการตรวจสอบ)

2. สำนักงาน ป.ป.ช. ควรผลักดันนโยบายระดับชาติและกฎหมาย (กลไกบริหาร) เช่น มติคณะรัฐมนตรี กฎกระทรวงหรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อรองรับการจัดตั้งคณะทำงานการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบูรณาการงานปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ

3. สำนักงาน ป.ป.ช. ควรสร้างจัดทำแหล่งข้อมูลอ้างอิง การพัฒนาเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อกลางประชาสัมพันธ์ หรือการจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ Learning Hub หรือ Web-Based Training สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้เรื่องความสุจริตด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สำนักงาน ป.ป.ช. ควรใช้แนวทางการสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการเชื่อมโยงนโยบาย ยุทธศาสตร์กับองค์การที่มีภารกิจสอดคล้องกับการส่งเสริมคุณธรรมสำหรับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในระยะเริ่มแรกในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. การปลูกฝังความสุจริตควรเริ่มต้นจากผู้นำองค์การเป็นตัวอย่างและต้นแบบของการประพฤติสุจริต

3. องค์การทางสังคมสามารถปลูกฝังความสุจริตร่วมกันได้ เช่น การร่วมพิธีกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมระหว่างครอบครัว ชุมชน และศาสนา

4. เมื่อดำเนินการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตในองค์การต่าง ๆ ได้ระยะหนึ่งแล้ว สำนักงาน ป.ป.ช. และคณะทำงานส่งเสริมความสุจริต (กลไกบุคคล) ควรแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในเรื่องการส่งเสริมความสุจริตระหว่างองค์การ เช่น การประชุมทางวิชาการ การดำเนินผลงานประจำปี การจัดกิจกรรมสร้างความรู้ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2560). *คู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564)*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/2x8V8Qa>.
- คณะอนุกรรมการคัดเลือกชุมชน ออัคร หน่วยงาน จังหวัดคุณธรรม และคณะ. (2559). *คู่มือการประเมินองค์กรชุมชน อำเภอและจังหวัดคุณธรรม*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/2qNwG7n>.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กร: Organizational culture ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตีพัฒน์ สุวรรณบุญ. (2555). *จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพพร มังธานี. (2557). บทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังจริยธรรมแก่เยาวชนในภาคอีสาน. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, 31(1), 45-64.
- นงคณา ห่านวิไล. (2561). แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมสื่อมวลชนไทยเชิงพุทธบูรณาการ. *วารสารร่วมฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก*, 7(36), 135-155.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2561). กลยุทธ์การปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของสถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20(1), 43-51.
- พระครูวิมลสุวรรณกร. (2558). รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 15-26.
- พระครูวิมลสุวรรณกร, เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, และพระระพิน พุทธิสาโร. (2559). รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 15-26.
- พระครูโสภณปริยัตยานุยุต (แจ่มศักดิ์ กิตติวณฺโณ). (2557). *กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนากรุงเทพมหานคร (ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสัญญา ขนดิธมฺโม. (2561). รูปแบบการปกครองสงฆ์ไทยในอนาคต. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(2), 711-728.
- พิรุวรรณ กิติคุณ. (2559). *แนวทางการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตของประเทศไทยตามแนวทางขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/37HEzvR>.

- ยุรธร จีนา, และรมิตา จีนา. (2560). *บวรสันติสุข : รูปแบบการมีส่วนร่วมของบ้าน วัด โรงเรียน ในการส่งเสริมคุณธรรมค่านิยม 12 ประการจังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/33n5n15>.
- รสสุคนธ์ ศุณาลัย. (2555). *แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการสื่อสาร และสารสนเทศ* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วริยา ชินวรรณโณ และคณะ. (2558). *จริยธรรมในวิชาชีพครู: Ethics of the teacher' profession*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วัฒน์ ภูวทิศ. (2556). บทบาทเชิงจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ในการรายงานข่าวสารหน้าหนึ่ง ในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่*, 15(1), 97-107.
- ศศิธร ทิพย์โชติ, และมนู ลีนะวงศ์. (2557). จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 343-361.
- ศิริานุช บุญชาว. (2556). รูปแบบการศึกษาค้นคว้าคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษาระดับชาติ*, 14(1), 62-74.
- ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2552). จริยธรรมทางธุรกิจกับบรรษัทภิบาล. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 32(123), 1-6.
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2558). *โครงการศึกษาเพื่อจัดทำหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรม ด้านสื่อมวลชน*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ป.). *รายงานการพัฒนาดัชนีภาพลักษณ์คุณธรรมของภาครัฐในประเทศไทย*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/2KXv6H4>.
- สภาปฏิรูปแห่งชาติ. (2558). *วาระพัฒนาที่ 4 ระบบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมเพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีและมนุษย์ที่สมบูรณ์*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/2KjDOR4>.
- สายฤดี วรกีโกลาพร และคณะ. (2552). *คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ : สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ*. สืบค้น 13 มิถุนายน 2562, จาก <https://bit.ly/2wQfWvB>.

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3* (พ.ศ. 2560 – 2564). สืบค้นจาก <https://bit.ly/2WCcbED>.
- สุทธิวรรณ ดันดิรจนาวงศ์, และศศิภาณจน ทวีสุวรรณ. (2552). *การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษากลุ่มเด็ก เยาวชน และข้าราชการภาครัฐ*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/2ZoFZGE>.
- องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา. (2560). *ความซื่อตรงในภาครัฐ*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/2OIUFn8>.
- อาแว มะแส. (2557). *บทบาทของชุมชนในการพัฒนาคุณธรรมในสังคมชนบทไทย*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/2DgyiZW>.
- Barney, J. B. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage?. *The Academy of Management Review*, 11(3), 656-665.
- 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.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Boston: Addison Wesley.
- Erikson, E. H. (1982). *The life cycle completed: A review*. New York: W. W. Norton.
- Handy, C. B. (1991). *Gods of management*. Great Britain: Business Books.
- Jiang, Y. (2018). The role of traditional family motto in the moral cultivation of contemporary youth. In *Proceedings of the 3rd international conference on contemporary education, social sciences and humanities* (pp. 1573-1576). Moscow: People's Friendship University.
- Klein, A. L. (1996). Validity and reliability for competency-based systems: Reducing litigation risks. *Compensation and Benefits Review*, 28(4), 31-47.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: The Free Press.
- Mingming, J. (2015). Research on integrity thought in traditional Chinese culture and contemporary value. In *Proceedings of the 2015 international conference on social science and technology education*.

- Murni, S., & Tanod, M. J. (2019). Maintaining family integrity through family counseling approach in the information technology advancement era. In *Proceedings of the 1st Non Formal Education International Conference (NFEIC 2018)*. West Sumatra: Universitas Negeri Padang.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1984). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. New York: Harper & Row.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, *64*(1), 361-388. Retrieved from <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Stewart, J. D. (2006). *Teachers as exemplars: An Australian perspective*. Retrieved from <https://bit.ly/3rCUB2D>.
- Swanger-Gagné, M. S. (2009). *The influence of the family context and home intervention implementation integrity on child behavior during conjoint behavioral consultation* (Doctoral dissertation). USA: University of Nebraska.
- Thomas, R., Kratochwill, L. M., Joel, R. L., Phyllis, A. S., & Gail, C. (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.