

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่ประเทศชาติจะก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมีคุณภาพนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ ประชาชนในประเทศจะต้องยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ของบ้านเมืองมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางเพื่อสร้างรากฐานของประเทศให้แข็งแรง ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน ให้เทียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลรอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม ดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อุดมคติ ขยันหมั่นเพียร อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

แต่ด้วยในสภาพปัจจุบันที่สังคมมักนิยมวัดความสำเร็จของบุคคลด้วยทรัพย์สินเงินทอง ชื่อเสียง อำนาจหน้าที่ โดยไม่ได้คำนึงถึงวิธีที่ได้มา จนเกิดพฤติกรรมยอมเสี่ยงเพื่อให้ได้มาซึ่งการตอบสนองความต้องการของตนเองเพื่อให้เกิดความทัดเทียมคนอื่น ๆ ในสังคม ผู้คนใช้ชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่มากขึ้น ละเลยความเป็นอยู่ วิถีชีวิตที่ดีงาม มุ่งประโยชน์เฉพาะตนและพวกพ้อง พฤติกรรมเช่นนี้กำลังเกิดขึ้นมากมาย หากมองผิวเผินอาจเป็นเพียงปรากฏการณ์ธรรมดาที่ทุกคนต้องดิ้นรนเพื่อเอาตัวรอด แต่หากมองในมุมกลับจะเห็นว่านี่คือจุดเริ่มต้นของการทุจริต คอร์รัปชัน การประทุพติปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะในกลุ่มของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องดูแลผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ดังเจตนารมณ์ปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กล่าวไว้ว่า

การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและ ทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและ การตอบสนองความต้องการของประชาชน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้าราชการ ไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) ได้ให้ความสำคัญกับ การบริหารจัดการองค์กรให้มีมาตรฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นและ เหมาะสมกับส่วนงานราชการต่าง ๆ รวมทั้งองค์การมหาชน อันจะนำมาสู่นโยบายการ กำกับดูแลองค์กรที่ดี และได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการในช่วง ระยะเวลาปี พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2555 ไว้ดังต่อไปนี้ “ระบบราชการไทยมุ่งเน้นประโยชน์สุข ของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ มีจิตสมรรถนะสูงสามารถเรียนรู้ ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล” (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, ม.ป.ป., หน้า 26)

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือชื่อย่อว่า “พอช.” เป็น หน่วยงานประเภทที่ 3 ของรัฐ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนา องค์กรชุมชน หรือ พอช. เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2543 มีภารกิจให้การสนับสนุน และช่วยเหลือแก่องค์กรชุมชนและเครือข่ายขององค์กรชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ การ เพิ่มรายได้ การพัฒนาที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ของสมาชิกในชุมชนทั้งในเมืองและชนบท และให้มีการสนับสนุนทางการเงินแก่ องค์กรชุมชนและเครือข่ายขององค์กรชุมชนให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น นอกจากบทบาทหน้าที่ ของผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญอย่าง ยิ่งคือการปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสม ถูกต้องดีงาม โดยทั่วไปแล้วในแต่ละองค์กร จะมีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ในสังคม บ่งบอกว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามเกิด เป็นพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนาของสังคม การจัดทำจรรยาบรรณจึงเป็นสิ่งจำเป็นใน

การทำให้เกิดการปฏิบัติตามจริยธรรมอย่างแท้จริงในการจัดการ (จินตนา บุญบงการ, 2550, หน้า 173) จรรยาบรรณเป็นหลักการเฉพาะที่องค์กรหรืออาชีพนั้นได้กำหนดไว้เป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติตาม ตั้งอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องดีงามตามศีลธรรมและคุณธรรม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน จึงได้ร่วมกันกำหนดจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานขึ้นมาเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติตามให้สอดคล้องเหมาะสมทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคมส่วนรวม เนื่องจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นองค์กรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย มีเป้าหมายเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับขบวนการชุมชนและประชาสังคมดำเนินการพัฒนาแก้ปัญหาตนเองและท้องถิ่น นับว่าเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนและภาคีอย่างยิ่ง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2549, หน้า 3) จรรยาบรรณที่ได้ผลนั้นมักเป็นการจัดทำโดยผู้บริหาร โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด (จินตนา บุญบงการ, 2550, หน้า 173) ซึ่งจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานของ สถาบันเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติทุกระดับ โดยเริ่มต้นจากการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2546 ได้ก่อร่างแนวคิดที่จะทำให้สถาบันมีจรรยาบรรณในการทำงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จนกระทั่งปี พ.ศ. 2550 จึงได้เกิดจรรยาบรรณที่เป็นลายลักษณ์อักษรและได้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

การที่บุคคลจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณหรือไม่นั้นมีสาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล สาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัว ความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลดีและการทำชั่วต้องโดนลงโทษ ส่วนปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่สำคัญคือ บุคคลรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรมและสถานการณ์ที่บุคคลประสบอยู่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539, หน้า 113-114) โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้ศึกษาถึงปัจจัยควบคุมภายในตนเองซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลใน 3 ลักษณะ คือ (1) การรู้จักควบคุมตนเอง (2)การยอมรับนับถือตนเองและ(3) ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนว่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานอย่างไร จากการวิจัยของสุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล พบว่า ปัจจัย

ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล บุคคลจะมีพฤติกรรมพัฒนาตนเองมากขึ้นเพียงใดย่อมแตกต่างกันไปตามปัจจัยภายในหรือจิตลักษณะของแต่ละคน นอกจากนี้ปัจจัยควบคุมภายในตนเองแล้วปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่คาดว่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณก็คือ การสนับสนุนทางสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจากบุคคลอื่นในรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย การได้รับความรักความผูกพัน ความใกล้ชิดสนิทสนม การมีส่วนร่วมในสังคมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการช่วยเหลือทางด้านสังคมและด้านร่างกายเพื่อที่จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถเผชิญปัญหาทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ (สุรวุฒน์ คุแสงวิเศษ, 2545, หน้า 16)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยอีกประเภทหนึ่งที่ส่งผลต่อการพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสุชาดา อรรถยะपाल (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของฉันทชนก แก้วคงเมือง (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพและเหตุผลเชิงจริยธรรมกับจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ อายุงานแตกต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่น ๆ ซึ่งจะได้เสนอในบทที่ 2 ซึ่งเป็นรายละเอียดต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้คือผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ซึ่งน่าจะมีตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงานและกลุ่มงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะ

เป็นในเรื่องของอายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชี่ยวชาญ แต่ก็มีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายหลักร่วมกันคือการทำงานเพื่อให้องค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้สังคมไทยเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนตามวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ “เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานราก ด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม”

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุ อายุงานและกลุ่มงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกับสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนายพฤติกรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานจากตัวแปรปัจจัยควบคุมภายในตนเองและตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยแบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้น 300 คน ณ เดือน มกราคม 2554

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.2 ระดับการศึกษา

1.3 อายุ

1.4 อายุงาน

1.5 กลุ่มงาน

### 2. ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง

2.1 การรู้จักควบคุมตนเอง (self control)

2.2 การยอมรับนับถือตนเอง (self esteem)

2.3 ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน (locus of control)

### 3. การสนับสนุนทางสังคม (social support) ของ House

3.1 การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (emotion support)

3.2 การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากร (instrumental support)

3.3 การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร (information support)

3.4 การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน (appraisal support)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน 6 ประการ คือ

### 1. การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามของสถาบัน

2. การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
4. การปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค เทียงธรรม และให้เกียรติ
5. การไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แยกแยก เสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา
6. ความรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน
3. การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านการประเมิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชีพและกลุ่มงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

1.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.3 อายุ หมายถึง ช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี

1.4 อาชีพ หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

1.5 กลุ่มงาน หมายถึง การจัดโครงสร้างการทำงานของส่วนงานต่าง ๆ ที่มีภารกิจและแผนงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มงานพื้นที่ กลุ่มงานสนับสนุนพื้นที่และกลุ่มงานบริหาร โดยกลุ่มงานพื้นที่มีหน้าที่ประสาน เชื่อมโยงสนับสนุนการสร้างเสริมเข้มแข็งขององค์กรชุมชนให้มีศักยภาพ ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น กลุ่มงานสนับสนุนพื้นที่มีหน้าที่ประสานงานและพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนายุทธศาสตร์ ภาคประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาระบบแผนงาน งบประมาณและระบบติดตาม ประเมินผล พัฒนาและสนับสนุนการจัดการความรู้ เผยแพร่การดำเนินงานของสถาบัน และสร้างความเข้าใจอันดีแก่สาธารณะ กลุ่มงานบริหารมีหน้าที่พัฒนาระบบงาน การบริหารจัดการในด้านการบริหารทั่วไป การเงิน พัสดุ บุคลากรและระบบการ ตรวจสอบเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กรและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสถาบันให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ

2. จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมที่ว่าด้วยการกระทำของบุคคลหรือองค์การ ถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร ไรท์และคณะ (อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ, 2548, หน้า 182) ซึ่งจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มี 6 ข้อ ดังนี้ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2549)

2.1 รักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามของสถาบัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญ เคารพนับถือ เชื่อมมั่นในพลังภูมิปัญญาและศักยภาพของชุมชน ให้ความสำคัญและเปิดรับการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง มีการทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งกับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ มีความทุ่มเท เสียสละ

2.2 ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม หมายถึง ไม่คิดมุ่งร้ายหรือกลั่นแกล้งให้ผู้อื่นเดือดร้อนเสียหาย ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสียทางด้านชู้สาว ไม่เกี่ยวข้องกับการพนันและยาเสพติด ประพฤติตนอยู่ในคุณธรรม ให้เหตุผลด้วยความเป็นธรรม มีเมตตากรุณา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพให้เกียรติผู้อาวุโสกว่า มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟูมเฟือ

2.3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง ไม่รับของรางวัล สิ่งตอบแทนต่าง ๆ หรือเรียกร้องอามิสสินจ้างใด ๆ จากชาวบ้านหรือหน่วยงาน ไม่ใช่หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนไปเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ดำเนินธุรกิจหรือกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการได้รับผลประโยชน์จากสถาบัน ไม่นำทรัพย์สินของสถาบันไปใช้ในกิจการส่วนตัวและพึงใช้ทรัพย์สินของสถาบันไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน ไม่เบียดบังเวลาของสถาบัน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2.4 ปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค เทียงธรรมและให้เกียรติ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้มาติดต่อโดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกโอกาส

2.5 ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แยกแยก เสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา หมายถึง การสร้างความสามัคคีร่วมกัน สร้างความร่วมมือ มุ่งแก้ไขปัญหา เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่มีอคติ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมแก่ผู้อื่น

2.6 รับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาการอยู่ร่วมกัน รับผิดชอบต่อหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพและยอมรับมติของที่ประชุมและความเห็นของคนส่วนใหญ่ ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น ปฏิบัติตามแผนงานที่ได้จัดทำร่วมกับทีมงาน ส่วนงานและกลุ่มงาน

3. การรู้จักควบคุมตนเอง หมายถึง กระบวนการควบคุมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

4. การยอมรับนับถือตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเองว่ามีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบและเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่จะอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมในเบื้องต้นของตนเองว่าเกิดจากตนเองหรือสภาพแวดล้อมภายนอก แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง บุคคลที่เชื่อว่าปัจเจกบุคคลเป็นผู้ควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวใด ๆ ที่เกิดขึ้น สืบเนื่องมาจากความสามารถและความพยายามของตนเอง ส่วนความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง บุคคลที่เชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายนอก โดยเชื่อว่ามีปัจจัยภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวใด ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นเพราะโชคชะตาหรือความยากง่ายของสิ่งที่เผชิญอยู่ ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของตน

6. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความใกล้ชิดสนิทสนม มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูล วัสดุสิ่งของหรืออารมณ์อย่างพอเพียง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) รวมถึงองค์การมหาชนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณของหน่วยงานมากขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อสังคม

2. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาการสรรหาคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีพฤติกรรม การปฏิบัติตนที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

3. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการบริหารองค์กร โดยให้การสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรม การปฏิบัติตนที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

4. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการส่งเสริมจรรยาบรรณของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องต่อไป