

## THE DEVELOPMENT OF CRITERIA AND PROCEDURE FOR RECRUITMENT OF THE ARMY FINANCIAL OFFICERS FOR PROMOTION OF THEIR INTEGRITY WITH REGARD TO THEIR PERFORMANCE OF DUTY

Nitisak Chuamwarasart<sup>1\*</sup>, Noppadon Dejprasert<sup>1</sup>

Graduate School of Commerce Burapha University , Chon Buri 20131

### ABSTRACT

This research aims to study the behavior influence the integrity of the army financial officers to develop criteria and procedures for the recruiting of army financial officers . These data are analyzed by Mixed Methodology Delphi Technique. First, The data has collected by Delphi Technique with these financial officers. Authorized to sign more than 50 million baht per year. At least 3 years in the workplace. Use by purposive selection method and 18 snowball sampling. Second, The data has created a behavior test by the main informants in psychology. Experienced in psychology 10 years or above. Use by purposive selection method and 5 snowball sampling. There were interviewed using questionnaires and group discussions. Third, The data has tested by army financial officers . The questionnaire was used to select 205 questionnaires. Fourth, The data has interviewed by stakeholders .Use by purposive selection method and 3 snowball sampling

The results of the first study, These financial officers has analyzed together, found that the behavior that affect are seven aspects: individual, social, economic, cultural, legal, working regulations. And psychology. The second study, The main informants in psychology are developed the tools , individual consist of the body speech mind , social consist of colleagues organization, economic consist of the me colleagues organization , culture consist of the me organization , law consist of the me organization , work force consists of the me organization and psychology consist of the me colleagues organization. The third study, Individual we most were expressed transparently to our superiors, subordinates We much were said match the action We most have The prestige of the army financial officers, Organization has bosses great encouragement in work. Social Colleagues were most responsible for the assignment , economic We are based on the sufficiency economy. colleagues are equal income. The welfare system was very satisfactory. , cultural We followed a very good social culture. The organization viewed that corruption was less common. , legal We did not follow the lowest evidence. Organization have the most obvious law., working regulations We have the highest responsibility . The organization has very regular care. And psychology We have the highest level of respect for the supervisors.

---

\*Author e-mail address: John\_lovers@hotmail.com

colleagues were most sincere The organization had the best corporate culture. The fourth study The development of the policy criteria is 1) the result of the consideration of debt. Sufficiency Economy Practices 2) Representing the responsible behavior, assisting the group with sincerity, contributing to the harmony and acceptance of the superiors. 3) Financial performance by auditing by Army Internal Audit Office 3 years and no corruption cases about official money

According to studies, it has been found that The military organization attaches importance to the command line and its commanding officer. Creating Good Relationships Good Information System It results in honesty in work . To use the policy. Develop moral development guidelines. Our lifestyle and reduce corruption in the future. Suggestion. Should be a short command line. So that, Financial policy is fast and behavioral surveillance can correct the problem of fraud immediately. Sufficiency Economy, Indebtedness, savings , family support both monetary and non-monetary. Having a supervisor directly from the financial line helps to understand the subordinate's understanding and compassion. How to choose a new financial officer by subordinate. Financial litigation does not expire. Establishment of a fund to support the honorary behavior and cheating behavior of officers. The guideline for further study is the introduction of other variables. This is different from the results of this research to apply to other officers army. service Free shipping Delivery time and importance by location. It is very important in the level. Factors affecting the purchase behavior of Internet general customers. Promotion When considering the individual, it is found that the general public interested in advertising media, such as radio publications, public relations. There are interesting internet ads and promotions such as discount, giveaway, and bonus and so on. Promotion is very important.

**Keywords:** The development of criteria and procedure, Army financial officers, Integrity

## การพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินที่ส่งผลต่อความ ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่

นิติศักดิ์ เชื้อมวราศาสตร์<sup>1</sup>, นพดล เดชประเสริฐ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131 , ประเทศไทย

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ศึกษาพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่นายทหารฝ่ายการเงินเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้วิธีการวิจัย แบบผสมผสาน (Mixed methodology) ดำเนินการวิจัยขั้นแรกเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) กับ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงิน มีอำนาจเช่นอนุมัติวงเงินมากกว่า 50 ล้านบาทต่อปี และอายุการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน ไม่เกิน 3 ปี ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) และ เทคนิคการบอกต่อ (Snowball sampling) จำนวน 18 คน ขั้นที่สองสร้างแบบทดสอบพฤติกรรม กับ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทางด้านจิตวิทยา มีประสบการณ์การสอนวิชา

จิตวิทยา 10 ปีขึ้นไป ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และ เทคนิคการบอกต่อ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ขึ้นที่สามทดสอบแบบทดสอบพฤติกรรม กับ กำลังพลในกรมการเงินทหารบก ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 205 คน โดยใช้แบบสอบถาม ขึ้นที่สี่สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียในการคัดเลือกนายทหารสัญญาบัตรใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และ เทคนิคการบอกต่อ จำนวน 3 คน

ผลการศึกษาในขั้นแรกผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์ร่วมกันพบว่าพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่นายทหารฝ่ายการเงิน มี 7 ด้านดังนี้ ด้านปัจเจกบุคคล ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการทำงาน และ ด้านจิตวิทยา ในขั้นที่สอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทางด้านจิตวิทยาพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบทดสอบร่วมกันโดยด้านปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย กาย วาจา ใจ ด้านสังคม ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน องค์กร ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย กำลังพล เพื่อนร่วมงาน องค์กร ด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย กำลังพล องค์กร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ประกอบด้วย กำลังพล องค์กร ด้านการทำงาน ประกอบด้วย กำลังพล องค์กร และ ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย กำลังพล ผู้ร่วมงาน องค์กร ขึ้นที่สาม ด้านพฤติกรรม พบว่าด้านปัจเจกบุคคล กำลังพลแสดงออกโปร่งใส ซัดเจน ต่อผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา มากที่สุด กำลังพลพูดตรงกับการกระทำ มาก กำลังพลมีความรักเกียรติศักดิ์ศรี ของทหารเหล่าการเงิน มากที่สุด ด้านสังคม เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มากที่สุด องค์กรมี ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจที่ดีในการทำงาน มาก ด้านเศรษฐกิจ กำลังพลยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มาก ผู้ร่วมงานไม่มีความ เหลื่อมล้ำทางรายได้ ปานกลาง องค์กรมีระบบสวัสดิการเป็นที่พอใจ มาก ด้านวัฒนธรรม กำลังพลทำตามวัฒนธรรมสังคม ที่ดี มากองค์กร มองว่าการทุจริตเป็นเรื่องปกติ น้อย ด้านกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับ กำลังพลไม่ทำตามหลักฐานการรับ จ่าย น้อยที่สุด องค์กรมีกฎหมายชัดเจน มากที่สุด ด้านการทำงาน กำลังพลมีความรับผิดชอบต่องานที่มากที่สุด องค์กรดูแล เอาใจใส่สม่ำเสมอ มาก และ ด้านจิตวิทยา กำลังพลมีความเกรงใจผู้บังคับบัญชา มากที่สุด ผู้ร่วมงานมีความจริงใจ มากที่สุด องค์กรปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มากที่สุด ขึ้นที่สี่พบว่าการพัฒนาหลักเกณฑ์เชิงนโยบาย คือ 1) ผลการพิจารณาการมี หนี้สิน การปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 2) การแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบการช่วยเหลือหมู่คณะด้วยความ จริงใจก่อให้เกิดความสามัคคี และ การยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการ บัญชีจากการตรวจสอบโดย สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบกย้อนหลัง 3 ปี และ ไม่มีคดีทุจริตเกี่ยวกับเงินราชการ

จากการศึกษาพบว่าองค์กรทหารเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา และ ตัวผู้บังคับบัญชาเป็น สำคัญ ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีการควบคุม ติดตามที่ดี ส่งผลถึงความซื่อสัตย์ ในการทำงานได้ การนำเอาหลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงิน มาใช้เชิงนโยบายทำให้ สร้าง แนวทางพัฒนาคุณธรรมศีลธรรม แนวทางการดำเนินชีวิตของกำลังพล และ ลดความเสียหายเรื่องการทุจริตในอนาคต ข้อเสนอแนะ ควรมีสายการบังคับบัญชาที่สั้น ช่วยส่งผลให้นโยบายด้านการเงินถูกต้อง รวดเร็ว และการสอดส่องพฤติกรรม สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตได้ทันที การปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ไม่มีหนี้สิน มีเงินออม มีการช่วยเหลือจาก ครอบครัวทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใชตัวเงิน การมีผู้บังคับบัญชาที่กำเนิดจากสายการเงิน โดยตรงช่วยให้ทราบถึงปัญหา ความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แนวทางการคัดเลือกนายทหารการเงินรูปแบบใหม่คัดเลือก จาก ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบดบังโทษการรับผิดชอบด้านการเงินไม่มีการหมดอายุความ จัดตั้งกองทุนสร้างเสริมความ ซื่อสัตย์สนับสนุนกิจกรรม รางวัล มีการประกาศถึงพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ และพฤติกรรมทุจริตของนายทหารการเงิน แนวทางในการศึกษาวิจัยต่อ คือ การนำตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างนอกเหนือจากผลการวิจัยในครั้งนี้มาปรับใช้กับ นายทหารเหล่าอื่น ๆ

**คำสำคัญ:** การพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการ, นายทหารฝ่ายการเงิน, ความซื่อสัตย์

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาของคนทั่วโลก ไม่เฉพาะประเทศพัฒนาแล้ว หรือ ประเทศกำลังพัฒนาประเทศใดประเทศหนึ่ง การจัดอันดับคอร์รัปชันเป็นวิธีการกระตุ้นให้ผู้คนทั่วโลกหันมาสนใจปัญหาทุจริตคอร์รัปชันว่าเป็นปัญหาาร่วมกัน องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency international, 2017) ได้จัดอันดับประเทศที่มีคอร์รัปชัน โดยประเทศที่ได้คะแนนดี มีคอร์รัปชันน้อยอันดับ 1 ถึง 10 อันดับที่ 1 คือ ประเทศนิวซีแลนด์ โดยประเทศส่วนใหญ่อยู่ในทวีปยุโรป ทวีปเอเชียมี 1 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ ส่วนประเทศไทย ได้ลำดับที่ 96 จาก 180 ประเทศ ส่วนผลสำรวจในประเทศของสำนักเอบีซีพีโพล เรื่อง ทศนคติของประชาชนต่อรัฐบาลที่ทุจริตคอร์รัปชัน ในเดือนมกราคม 2554 ประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ใน 17 จังหวัดทั่วประเทศจำนวน 3,880 คน พบว่าร้อยละ 63.2 คิดว่าทุกรัฐบาลมีการทุจริตคอร์รัปชันด้วยกันทั้งหมด แต่ถ้าประชากรกินคืออยู่ที่ยอมรับได้ ส่วนร้อยละ 36.8 ที่ไม่ยอมรับเช่นนี้ โดยมีทัศนคติเชิงยอมรับได้ที่รัฐบาลทุจริตถ้าประเทศชาติรุ่งเรือง ประชากรกินคืออยู่ที่สามารถจำแนกเป็น ชาย ร้อยละ 64.4 ผู้หญิง ร้อยละ 66.9 สิ่งที่น่าพิจารณา คือ กลุ่มคนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 57.6 ยอมรับถ้ารัฐบาลทุจริตคอร์รัปชัน แต่ขอให้ตนเองได้ผลประโยชน์ด้วย และที่น่าเป็นห่วงคือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานเอกชน กลุ่มนักธุรกิจ กลุ่มนักศึกษา กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มแม่บ้านเกษียณอายุ ร้อยละ 58.0, 65.3, 65.3, 68.8, 67.2 และ 69.2 ตามลำดับต่างยอมรับได้ถ้ารัฐบาลทุจริตคอร์รัปชัน แต่ตนเองได้ประโยชน์ด้วย (Corruption Situation Index , 2013) ดัชนีสถานการณ์คอร์รัปชันไทย ( Thai corruption situation Index : CSI) สะท้อนให้เห็นว่าคนไทยในปัจจุบันมองว่าการทุจริตเป็นเรื่องปกติ และ ยอมรับได้ ทำให้รัฐบาลต้องมีนโยบายสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และ หลักธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเพิ่มการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน สร้างการมีคุณธรรมศีลธรรมของคนไทยใน

ปัจจุบัน (สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ซึ่งความเสียหายของการทุจริตคอร์รัปชันจากงบประมาณรายจ่ายภาครัฐประเภทจัดซื้อจัดจ้างค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างของหน่วยราชการและงบลงทุนรัฐวิสาหกิจ ปี 2555 ประมาณการ 294,050 ล้านบาท ปี 2556 ประมาณการ 329,912 ล้านบาท การประมาณการยอดการทุจริตมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นทุกปี สืบเนื่องเนื่องมาจากปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ต้องรัฐบาลมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศฉบับที่ 11 เน้นความสำคัญการช่วยเหลือคนในประเทศด้วยการนำหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" นำไปใช้ในทุกระดับตั้งแต่ตัวบุคคล ชุมชน ครอบครัว สังคม ไปถึงประเทศชาติ เพื่อพัฒนาประเทศสู่ความมีเหตุและผลอย่างยั่งยืน "สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง" (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) กรมการเงินทหารบก ภายใต้กระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นสถาบันที่เป็นความมั่นคงของชาติ พิทักษ์รักษาไว้ด้วยสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ภายใต้ปรัชญาการทำงานที่ว่า ความรู้ คู่ความซื่อสัตย์ เพื่อผลประโยชน์แห่งชาติ (ชูชาติ สุภใส, 2559) กรมการเงินมีหน้าที่หลักในการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ โดยในอดีตพบว่า นายทหารการเงินมีคดีเกี่ยวกับเงิน เช่น การยักยอกเงินราชการไปใช้ส่วนตัว การไม่นำส่งเงินราชการตามที่เวลากำหนด การไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ในอดีตจนถึงปัจจุบันมีคดีที่เปิดเผยได้และไม่ได้เกี่ยวกับนายทหารฝ่ายการเงินที่ทำความผิดเกี่ยวกับเงินราชการความเสียหายมากกว่า 10 ล้านบาท บ้างนายได้เข้าเรือนจำทหาร นายปลดจากตำแหน่ง ทำให้กรมการเงินทหารบกเพิ่มมาตรการ การตรวจสอบประวัตินายทหารที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งมากขึ้น (วีรชัย พล้าไนด์, 2559) สิ่งที่กล่าวมาคือการขาดความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นคุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานของทหารเหล่าการเงิน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินที่ส่งผลต่อ



ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายกับกองทัพบก และประเทศชาติ เป็นการสร้างแนวทางพัฒนาคุณธรรมศีลธรรม พร้อมกับเป็นแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิตของกำลังพลที่กำลังจะก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารต่อไป

### การศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**(Input: ส่วนนำเข้า )** Primary data: การสัมภาษณ์ นายทหารสัญญาบัตรที่เกษียณอายุราชการ

**ด้านปัจเจกบุคคล** ความรู้ สติปัญญา-การเลี้ยงดู สภาพครอบครัว-ประสบการณ์-ความมีระเบียบวินัย ขยันอดทน รับผิดชอบในตัวเอง-ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคิด การอุทิศตน

**ด้านสังคม** พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพปัจจุบัน เช่น ความพึงพอใจ ความกดดัน การชักจูง- การปกครองกลุ่ม เช่น ความยุติธรรม-บทบาท หน้าที่ ตำแหน่ง-บรรยากาศการทำงาน

**ด้านจิตวิทยา** แรงจูงใจภายในตัวเอง ความไว้วางใจ การยอมรับ ความภาคภูมิใจ-ความสัมพันธ์ที่ดี ความเป็นมิตร เป็นพี่เป็นน้อง-ความร่วมมือ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันความรักความสามัคคีเห็นอกเห็นใจ-การยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ดีการมีจิตใจสำนึกที่ดี-การว่ากล่าวตักเตือนได้

**ด้านปัจเจกบุคคล** การแสดงผลทั่วโลกในระดับบุคคลและกลุ่ม สามารถให้คำทำนายข้อมูลของคนเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต และความน่าเชื่อถือกว่าข้อมูล (เช่น ความฉลาด ,ความเป็นมิตร) สามารถนำมาตัดสินใจถึงบทบาทที่ดี สร้างความภาคภูมิใจ และ เป็นคุณลักษณะของตัวคน ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นกุญแจสำคัญ ในการ สร้างพฤติกรรมและการรับรู้ ที่ดีระหว่าง ตัวเอง และคนอื่น ๆ (Leach et al., 2007; Brambilla et al., 2013; Brambilla & Leach, 2014; Goodwin et al., 2014 ; Goodwin, 2015)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่นายทหารฝ่ายการเงิน
2. เพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่

**(Input: ส่วนนำเข้า )** Secondary data:การทบทวนวรรณกรรม

**ด้านปัจเจกบุคคล** (Leach et al., 2007; Brambilla et al., 2013; Brambilla & Leach, 2014; Goodwin et al., 2014 ; Goodwin, 2015)

**ด้านสังคม** (สุทธิวรรณ ต้นศิริจางวงศ์และคณะ, 2552 ; Brambilla et al., 2013 ; Brambilla & Leach ,2014 ; Goodwin et al.,2014 ; Goodwin,2015)

**ด้านเศรษฐกิจ**(Nwabuzor ,2005; O’connor & Fischer , 2012)

**ด้านวัฒนธรรม** (Smith et al., 2007; Vauclair et al., 2014 ; Henrich, 2015)

**ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ** (สุทธิวรรณ ต้นศิริจางวงศ์ และคณะ, 2552 ; Oishi, 2010)

**ด้านการทำงาน** (Hove & Risen, 2009 ; Macrae et al., 2008 ; สุทธิวรรณ ต้นศิริจางวงศ์และคณะ, 2552 )

**ด้านจิตวิทยา** (Hove & Risen, 2009 ; Macrae et al., 2008 ; Rule et al., 2012 ; สุทธิวรรณ ต้นศิริจางวงศ์และคณะ, 2552)

**ด้านสังคม** การสร้างกิจกรรมหลากหลาย เพิ่มหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมหาวิธีการใหม่และน่าสนใจในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม นำเครื่องมือสื่อเทคโนโลยี เพิ่มทักษะคุณธรรมจริยธรรมสร้างเครือข่ายสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมทั้งภาครัฐ เอกชนและมูลนิธิต่าง ๆ ให้รางวัล ส่งเสริม คนดีมีคุณธรรม มีกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบพฤติกรรมที่ผิดคุณธรรมศีลธรรม (สุทธิวรรณ ต้นศิริจางวงศ์และคณะ, 2552; Brambilla et al., 2013; Brambilla & Leach ,2014; Goodwin et al.,2014; Goodwin, 2015)

**ด้านเศรษฐกิจ** การมีรายได้ที่มีการเหลื่อมล้ำสูงทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านสังคม และ ผิดจรรยาบรรณที่สูงขึ้นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ที่ได้รับการยืนยันจากการศึกษามากที่สุด คือ การแทรกแซงของรัฐบาลในตลาดทุน ตลาดบริการ เครื่องมือนี้คือ ภาวะภายในและกฎระเบียบที่สูง เป็นตัวกำหนดถึงการตัดสินใจและแรงจูงใจในการตัดสินใจ (Nwabuzor, 2005; O'connor & Fischer, 2012)

**ด้านวัฒนธรรม** ศิลธรรมที่ส่งผ่าน รวมถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ศาสนาสามารถส่งผ่านการบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ความเชื่อ และการปฏิบัติได้ ในการทำงานบนความแตกต่างทางวัฒนธรรมเห็นว่า พฤติกรรมจริยธรรมสำคัญกว่าคำตัดสินทางศีลธรรม บางพฤติกรรมจริยธรรมพบว่าการวิจัยศีลธรรมข้ามวัฒนธรรมเปิดเผยความแตกต่าง ทั้งรูปแบบการช่วยเหลือ การบริจาค, อาสาสมัคร, ความเอื้ออาทร และการโกง (เช่น การช่วยกันคนแปดก้น น้ำน้อยกว่าในวัฒนธรรมกลุ่มภายในเดียวกัน) (Smith et al., 2007; Vauclair et al., 2014; Henrich, 2015)

**ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ** ความแตกต่างกฎหมายแต่ละประเทศ เช่น การวิงวอนตำแหน่งภาครัฐ และการใช้จ่ายภาคเอกชน โดยตามกฎหมายและถูกต้องตามธรรมเนียมประเพณีในบางประเทศ (เช่นสหรัฐอเมริกา) แต่กิจกรรมบางอย่างถือได้ว่าเป็นการทุจริตในอีกประเทศหนึ่ง ทฤษฎีอรรถประโยชน์เชิงระเบียบเน้นการใช้กฎระเบียบทางสังคม มีการจัดระเบียบสังคม กฎหมายบ้านเมืองเป็นสิ่งสำคัญรูปแบบการกระทำต้องเป็นตามหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยกฎหมายเป็นไปตามหลักตรรกวิทยา ดังนั้นนักบริหารอรรถประโยชน์ มุ่งเน้นถึงการนำหลักการที่มาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานมากที่สุด แต่ นักจริยศาสตร์ มองเห็นว่า กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะส่งผลดีให้คนในสังคมต้องเกิดจากการประนีประนอม ออมชอมกันด้วย (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์และคณะ, 2552; Oishi, 2010)

**ด้านการทำงาน** พฤติกรรมปกติ คือ พฤติกรรมพื้นฐานของการ ปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นหน้าที่สำหรับหน้าที่ทุกคน เน้นการจัดการที่ดีของการทำงานแสดงให้เห็น ปกติเป็นความรู้สึกที่การเชื่อมโยง และ การทำงาน

ร่วมกันทางสังคม เพิ่มความร่วมมือและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ในทำนองเดียวกัน พฤติกรรมที่ปกติส่งเสริมความเมตตาและความละเอียด (Hove & Risen, 2009; Macrae et al., 2008; สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์และคณะ, 2552)

**ด้านจิตวิทยา** ทักษะคิดความซื่อสัตย์สุจริตในการประสานงานของพฤติกรรมที่สามารถตรวจพบได้ ทั้งเชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดเชิงปริมาณ การศึกษาแสดงให้เห็นว่าความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมปกติ ยังพบว่าความประทับใจของ บุคคลที่ไม่ได้เป็นตัวจับที่ทำให้เกิดผลกระทบนี้ ดังนั้นความซื่อสัตย์สุจริต เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างพฤติกรรมและการรับรู้ที่ดีระหว่าง ตัวเองและคนอื่น ๆ ความซื่อสัตย์สุจริต พฤติกรรมปกติระหว่างบุคคล ค้นพบถึงการเชื่อมโยงการทำงานของผู้ร่วมงาน มีการวิจัยที่ต่อเนื่องเปิดเผยว่า พฤติกรรมปกติที่เพิ่มความสามัคคีและความรู้สึก ความสัมพันธ์ที่ดี เพิ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างคนทำงานได้ (Hove & Risen, 2009 ; Macrae et al., 2008; Rule et al., 2012 ; สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์และคณะ, 2552)

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินทั่วประเทศจำนวน 106 คน (วีรัชย์ พล้าไนด์, 2559) กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลหลักทางด้านจิตวิทยาวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กลุ่มที่ 3 นายทหารสัญญาบัตร และ นายทหารประทวน ในกรมการเงินทหารบกจำนวน 249 คน (วีรัชย์ พล้าไนด์, 2559) กลุ่มที่ 4 ผู้มีส่วนได้เสียในการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินในกรมการเงินทหารบก, สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก และ สำนักงานปลัดบัญชาการทัพบก

กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) และ เทคนิคการบอกต่อ (Snowball sampling) เกณฑ์ปกติของเทคนิคเดลฟายใช้จำนวนผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13-17 คน ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.54-0.50 แต่ผู้วิจัยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน โดยมีอำนาจเงินอนุมัติวงเงิน

มากกว่า 50 ล้านบาทต่อปี และมีประสบการณ์ในที่ทำงานปัจจุบันไม่เกิน 3 ปี กลุ่มที่ 2 ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) และ เทคนิคการบอกต่อ (Snowball sampling) เป็นอาจารย์ที่สอนวิชาจิตวิทยาจำนวน 5 คน ในวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มที่ 3 ใช้วิธีคิดคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 97% ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 3\%$  ตามแนวคิดของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1+N(e)2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่าในสูตร

$$n = N / 1 + N (e)2$$

$$n = 249 / (1 + (249)0.0009)$$

$$n = 249 / (1 + 0.2241)$$

$$n = 249 / 1.2241$$

$$n = 203.4147$$

$$n = 205 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน กลุ่มที่ 4 ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) และ เทคนิคการบอกต่อ (Snowball sampling) เป็น หัวหน้ากองกำลังพล กรมการเงินทหารบก , หัวหน้ากองกำลังพลสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก และ หัวหน้ากองกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำนวน 3 คน

## 2. ขั้นตอนการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาตำรา บทความ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความซื่อสัตย์ทั้งในประเทศ ต่างประเทศ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม ความหมายของคำว่าซื่อสัตย์ แหล่งกำเนิดคุณธรรมและจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรม ศาสนา และการดำรงชีวิต ปัจจัยการ

ทุจริตและการติดสินบน หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงิน ขอบบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ. 2554

2. สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับนายทหารสัญญาบัตรเกษียณอายุราชการที่ทำงานด้านการเงินเรื่องความซื่อสัตย์ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับ ความหมายของความซื่อสัตย์ด้านการเงิน ประเภทของความซื่อสัตย์ด้านการเงิน พฤติกรรมที่ดีหรือปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความซื่อสัตย์จนเกษียณอายุราชการ พฤติกรรมที่ไม่ดีหรือปัจจัยเสี่ยงทำให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์จนเกษียณอายุราชการ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีผลให้เกิดความซื่อสัตย์ในการทำงานด้านการเงิน เช่น บรรยากาศการทำงานลักษณะใดทำให้ท่านทำงานเกิดความซื่อสัตย์จนเกษียณอายุราชการ ด้านความคิดด้านคุณธรรมจริยธรรมภายในตัวเอง ความภาคภูมิใจหรือแรงปรารถนาอะไรทำให้เกิดความซื่อสัตย์จนเกษียณอายุราชการ

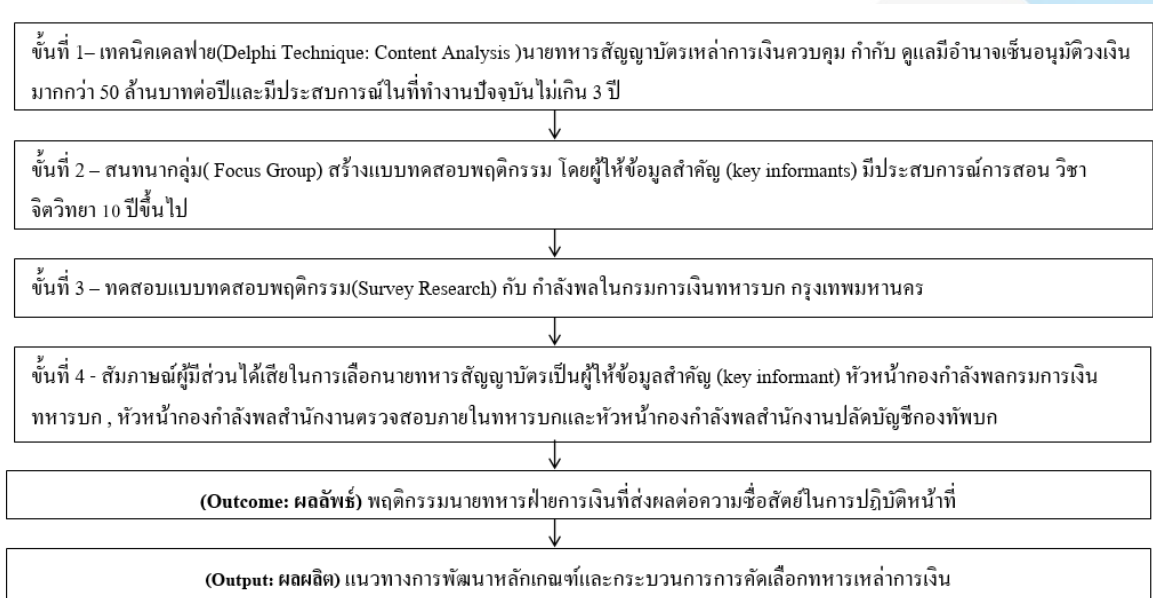
3. นำการศึกษาตำรา บทความ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการ สัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรเกษียณอายุราชการที่ทำงานด้านการเงินเรื่องความซื่อสัตย์ มาสร้างแบบสัมภาษณ์ ตรวจสอบข้อความ และ นำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาจุดประสงค์ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนดไว้ ใช้วิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC : Index of item objective congruence) โดยกำหนดข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 (บุญชน ศรีสะอาด, 2545) ข้อสัมภาษณ์ 7 ข้อ 7 ด้าน แต่ละด้านได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 1) ด้านปัจเจกบุคคล 2) ด้านสังคม 3) ด้านเศรษฐกิจ 4) ด้านวัฒนธรรม 5) ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ขอบบังคับ 6) ด้านการทำงาน 7) ด้านจิตวิทยา

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 สัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินรอบที่ 1 รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญพร้อมกับข้อความตอบกลับความคิดเห็นที่มีการแก้ไข อย่างมีอิสระ นำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) วิเคราะห์ความหมายทางภาษา (Manifest) วิเคราะห์ความหมายทางความรู้สึกรวมถึงนัยที่แอบแฝงอยู่ (Latent) ทางบริบท

(Context) (นิตยา ชูโต, 2551) รวบรวมความคิดเห็น และ วิเคราะห์คำตอบที่ได้โดยละเอียด รอบที่ 2 วิเคราะห์คำตอบ จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน (Rating scale) ตั้งแต่ 1-5 แบบมาตราวัดลิเคิร์ต (Liker scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ น้ำหนักความสำคัญแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์คำตอบที่เห็น ด้วยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และเพิ่มคำถามตามข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมต่างๆที่ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่านระบุนมาในแต่ละ ประเด็นที่มีความสัมพันธ์กันระดับ 80 ขึ้นไป ผู้วิจัยทำ ข้อสรุปที่เป็นฉันทามติของกลุ่มในระดับที่มีความ สอดคล้องกัน คือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.5 ลงไป มีค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยม รอบที่ 3 ทำการ

สรุปผลในแบบสอบถามชุดที่สอง ใช้เกณฑ์เดียวกันกับรอบ ที่สอง เพื่อการยืนยันคำตอบ และสรุปเป็นข้อสรุปฉันทามติ  
 ขั้นที่ 2 สนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทางด้าน จิตวิทยา เพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับ ความซื่อสัตย์สำหรับนายทหารฝ่ายการเงิน  
 ขั้นที่ 3 เก็บข้อมูลแบบสอบถามวัดพฤติกรรม เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สำหรับนายทหารฝ่ายการเงิน กับ กำลังพลในกรมการเงินทหารบก หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน เพื่อทราบถึง สภาพพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความ ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่นายทหารฝ่ายการเงิน  
 ขั้นที่ 4 สัมภาษณ์หัวหน้ากองกำลังพล กรมการ เงินทหารบก , หัวหน้ากองกำลังพล สำนักงานตรวจสอบ ภายในทหารบก และ หัวหน้ากองกำลังพล สำนักงานปลัด บัญชีกองทัพบก เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติหน้าที่

### สรุปผลการวิจัย

ขั้นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อสรุปฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม ผลต่าง ระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และ พิสัยระหว่างควอไทล์ ต่อด้านดังนี้



ตารางที่ 1

ด้าน	การแปลผล						
	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความคิดเห็น	ความสอดคล้อง
ด้านปัจเจกบุคคล	4.73	5.00	5.00	0	0-1	มาก-มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านสังคม	4.72	5.00	5.00	0	0-1	มาก-มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านเศรษฐกิจ	4.70	5.00	5.00	0	0-1	มาก-มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านวัฒนธรรม	4.83	5.00	5.00	0	0-1	มาก-มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านกฎหมาย	4.89	5.00	5.00	0	0-1	มาก-มากที่สุด	สอดคล้อง
กฎระเบียบ ข้อบังคับ							
ด้านการทำงาน	4.84	5.00	5.00	0	0-1	มาก-มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านจิตวิทยา	4.81	5.00	5.00	0	0-1	มาก-มากที่สุด	สอดคล้อง

ผลการวิจัย ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพศชายร้อยละ 89 เพศหญิงร้อยละ 11 อายุเฉลี่ยคือ 37.65 ปี ระยะเวลาในการทำงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ยคือ 2.28 ปี จำนวนเงินที่เบิกจ่ายต่อปีเฉลี่ยคือ 833.89 ล้านบาท ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการจัดลำดับ คำนวณน้ำหนักของค่าเฉลี่ยในการสร้างข้อคำถาม รวมทั้งความสอดคล้องในรูปแบบสอบถาม และสัมพันธภาพการทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศ กับ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน ได้ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบท สถานะการณ์ของทหารเหล่าการเงินมากที่สุด ด้านปัจเจกบุคคล ความรู้ความสามารถปรับเปลี่ยนเป็น ความรู้ความเข้าใจ เป็นการเข้าใจถึงผลลัพธ์ของการมีความซื่อสัตย์ ตระหนักถึงว่าถ้าทำทุจริตจะไม่ประสบผลสำเร็จในชีวิตรับราชการ และเพิ่มเติม การอบรมสั่งสอน การที่นายทหารจะมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน เริ่มต้นการทำงานที่ดี การมีต้นแบบที่

ดีในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญ

ด้านสังคม สภาพสังคมปัจจุบัน ความยุติธรรมในการปกครองของกลุ่ม บทบาท หน้าที่ ตำแหน่งที่ได้รับ พฤติกรรมผู้ร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน

ด้านเศรษฐกิจ อัตราภาษี ปรับเปลี่ยนเป็น สภาพคล่องในการใช้จ่ายของตนเอง การใช้จ่ายที่ไม่เกินตัว เหมาะสมกับเงินเดือน เหมาะสมกับฐานะทางการเงินตนเอง การกู้หนี้ยืมสินจากแหล่งอื่น รวมถึงมีการช่วยเหลือเจือจุนจากครอบครัวของนายทหารการเงิน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมองว่าสามารถที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี มีความซื่อสัตย์ในสายงานการเงินได้

ด้านวัฒนธรรม ทศนคติมุมมองการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ ปรับเปลี่ยนเป็น การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับ การตรงต่อเวลา และการทำตามวัฒนธรรมสังคมที่ดี มากกว่า ทศนคติมุมมองการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพรรคการเมือง

เปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงานภาครัฐบาลย่อย ซึ่งการทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศให้ความสำคัญมาก ในการเกิดการทุจริต

ด้านกฎหมาย การปฏิบัติในระบบประชาธิปไตย การปฏิบัติในระบบการเมือง ปรับเปลี่ยนเป็นด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ผู้เชี่ยวชาญ มองเห็นว่า คำสั่งการ เกี่ยวกับการเงินของส่วนราชการ การบันทึกการบัญชี ให้ถูกต้องตรงกับหลักฐานและประเภทเงิน การรับผิดชอบ กรณีก่อนนี้ผู้กักพัน หรือกระทำการใด ๆ เมื่อปฏิบัติงานผิด ต่อหน้าที่ การรับจ่ายเงินถูกต้องตามหลักฐานการรับจ่าย และลงลายมือชื่อกำกับ การออกคำสั่งการเกี่ยวกับการเงิน ของส่วนราชการ เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ มีกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับแนวทางการปฏิบัติ อย่างชัดเจน ของนายทหารการเงิน มีกฎหมายกฎระเบียบ ข้อบังคับ ลงโทษที่รุนแรง ของนายทหารการเงิน เป็นส่วน สำคัญที่มาจาก ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 เป็นสิ่งสำคัญมากกว่า การปฏิบัติในระบบ ประชาธิปไตย การปฏิบัติในระบบการเมือง ซึ่งมาการ ทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศพบว่า เป็นระบอบ ประชาธิปไตยแบบเต็มใบ เป็นเสียงข้างมากที่มีคุณภาพ

มองถึงประโยชน์ของคนในประเทศชาติเป็นหลัก และให้ ความสำคัญกับเสียงส่วนน้อย ซึ่งในประเทศไทยอาจจะเป็น เสียงที่มาจากกลุ่มพวกเดียวกัน

ด้านการทำงาน ระบบการปกครอง ระบบ การเมืองภายในประเทศ ความสัมพันธ์ภาครัฐและ ภาคเอกชน ปรับเปลี่ยนเป็น การควบคุมภายใน สภาพการ ทำงานภายในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับ การ อุทิศตนต่อหน้าที่ มีการเสียสละเวลานอกราชการมา ปฏิบัติงานเมื่อทำงานไม่เสร็จรีบร้อน การที่นายทหาร การเงินได้รับเกียรติจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานพิเศษ นอกเหนือจากงานปกติ รวมถึงการเอาเวลางานในหน้าที่ไป ใช้ประโยชน์ส่วนตัว และมี การควบคุมภายในที่ดี เป็นสิ่ง ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

ด้านจิตวิทยา การลงโทษ ความรักความสามัคคี ความไว้วางใจความเป็นมิตร การว่ากล่าวตักเตือนได้ การ ยึดคุณธรรมจริยธรรม

**ขั้นที่ 2** ผลการวิเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ทางด้านจิตวิทยาทุกท่าน เป็นการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนา เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ สำหรับนายทหารฝ่ายการเงิน รายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปเนื้อหาคำถามด้านต่าง ๆ ของนายทหารฝ่ายการเงินที่ส่งผลกระทบต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่

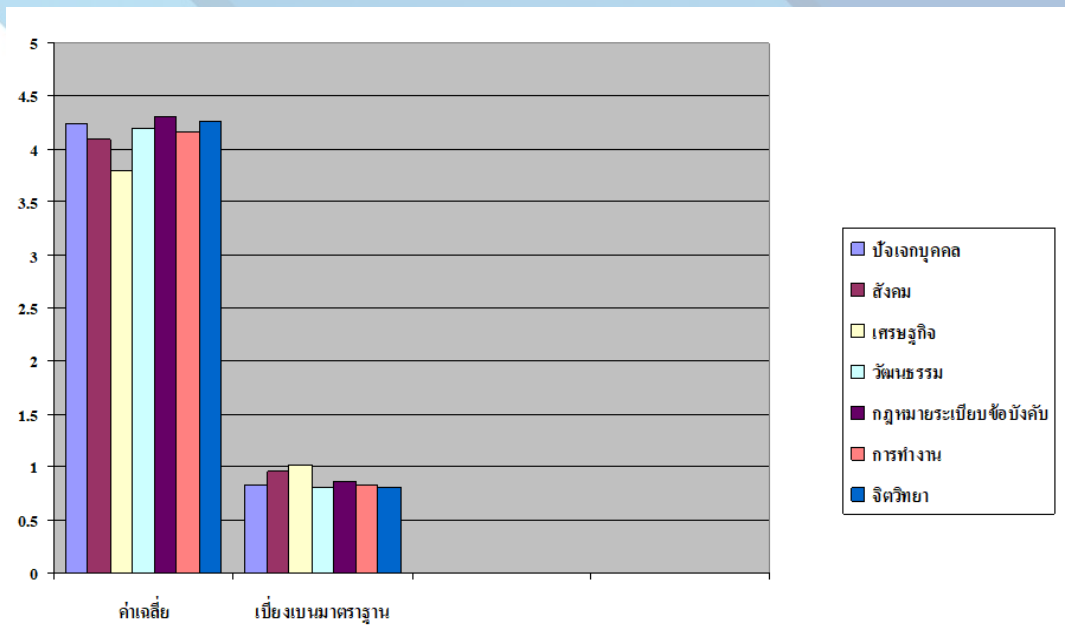
ด้าน	แบ่งเป็น	เนื้อหา
ปัจเจกบุคคล	ด้านกาย, ด้าน วาจา, ด้านใจ	กำลังพลกระทำเสมอต้นเสมอปลาย ,ตรงกับคำพูด ,วางตัวที่เหมาะสมน่าเชื่อถือ ,พูด เรื่องจริงตรงไปตรงมา,ตรงกับการกระทำ,รักเกียรติศักดิ์ศรีของทหารเหล่าการเงิน, ยึดถือหลักศาสนา,ไม่อยากได้ของผู้อื่นมาเป็นของตน
สังคม	เพื่อนร่วมงาน, องค์กร	เพื่อนร่วมงานรู้จักบทบาทหน้าที่ยึดจรรยาบรรณของทหารเหล่าการเงินเป็นหลัก, รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี,องค์กรมีความยุติธรรมในการ ปกครองของกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม , เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน
เศรษฐกิจ	กำลังพล, เพื่อน ร่วมงาน, องค์กร	กำลังพลมีการกู้หนี้ยืมสินจากแหล่งอื่น ,ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ,ผู้ร่วมงานไม่มี ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ มีความเท่าเทียมกันของรายได้ ,องค์กรมีระบบสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้ค่าเล่าเรียนบุตร,ค่ารักษาพยาบาล

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้าน	แบ่งเป็น	เนื้อหา
ปัจเจกบุคคล	ด้านกาย, ด้านวาจา, ด้านใจ	กำลังพลกระทำเสมอต้นเสมอปลาย ,ตรงกับคำพูด ,วางตัวที่เหมาะสมน่าเชื่อถือ ,พูดเรื่องจริงตรงไปตรงมา,ตรงกับการกระทำ,รักเกียรติศักดิ์ศรีของทหารเหล่าการเงิน,ยึดถือหลักศาสนา,ไม่ยอมไ้ของผู้อื่นมาเป็นของตน
สังคม	เพื่อนร่วมงาน, องค์กร	เพื่อนร่วมงานรู้จักบทบาทหน้าที่ยึดจรรยาบรรณของทหารเหล่าการเงินเป็นหลัก, รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี, องค์กรมีความยุติธรรมในการปกครองของกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม , เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน
เศรษฐกิจ	กำลังพล, เพื่อนร่วมงาน, องค์กร	กำลังพลมีการกู้หนี้ยืมเงินจากแหล่งอื่น ,ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ,ผู้ร่วมงานไม่มีความเหลื่อมล้ำทางรายได้ มีความเท่าเทียมกันของรายได้ ,องค์กรมีระบบสวัสดิการมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้ค่าเล่าเรียนบุตร,ค่ารักษาพยาบาล
วัฒนธรรม	กำลังพล องค์กร	กำลังพลตรงต่อเวลา,ทำตามวัฒนธรรมสังคมที่ดี,องค์กรมีกระแสสังคมถือว่าการทุจริตเป็นเรื่องปกติ,แข่งขันความมั่งคั่งทางวัตถุ , ไม่มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในองค์กร
กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ	กำลังพล , องค์กร	กำลังพลไม่ปฏิบัติตามคำสั่งการเกี่ยวกับการเงินของส่วนราชการ ,ไม่มีการรับผิดชอบกรณีก่อนนี้ผูกพัน , องค์กรมีการออกคำสั่งการเกี่ยวกับการเงินของส่วนราชการ เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ,มีกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน ,มีลงโทษที่รุนแรง
การทำงาน	กำลังพล , องค์กร	กำลังพลมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ,ต่อเรื่องเงิน,อุทิศตนต่อนหน้าที่เสียสละเวลานอกราชการ องค์กรมีการควบคุมภายในที่ดี ,ดูแลเอาใจใส่สม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชาที่ดี
จิตวิทยา	กำลังพล, ผู้ร่วมงาน , องค์กร	กำลังพลยึดคุณธรรมจริยธรรม ความละเอียดเกรงกลัวต่อบาป,ยึดความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้ง,มีความเกรงใจผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานมีการกระทำที่แสดงออกอย่างจริงจัง ,มีการพูดคุยด้วยความจริงใจ,การกล่าววาจาที่เป็นมิตร องค์กรมีความรักความสามัคคี ,มีการทำงานเป็นทีม,มีแบบอย่างที่ดี,มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ผลการวิจัย ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพศหญิงร้อยละ 80 เพศชายร้อยละ 20 ประสบการณ์การสอนวิชาจิตวิทยาเฉลี่ย 16 ปี คุณวุฒิจบปริญญาเอกด้านการศึกษาร้อยละ 100 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับข้อคำถามได้ปรับเปลี่ยนข้อคำถามเป็นด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 3 โดยมีความสัมพันธ์กับการทบทวนวรรณกรรม และ การสัมภาษณ์เคลฟายกับผู้เชี่ยวชาญ

**ขั้นที่ 3** เก็บข้อมูลแบบสอบถามวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สำหรับนายทหารฝ่ายการเงินกับกำลังพลในกรมการเงินทหารบก ในการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบถึง สภาพพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่นายทหารฝ่ายการเงิน



ภาพที่ 2 สรุปด้านต่าง ๆ ของนายทหารฝ่ายการเงินที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ (n=205)

ผลการวิจัย ปัจเจกบุคคล ด้านกาย กำลังพล แสดงออก โปร่งใส ชัดเจน ต่อผู้บังคับบัญชา , ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้ปฏิบัติงานระดับเดียวกันมากที่สุด และกำลังพลเป็นบุคคลที่ติดการพนันน้อยที่สุด ด้านวาจา กำลังพลพูดตรงกับการกระทำ มากที่สุด และ กำลังพลพูดให้เกิดความขัดแย้งน้อย ด้านใจกำลังพลมีความรักเกียรติศักดิ์ศรีของทหารเหล่าการเงินมากที่สุด และ กำลังพลไม่มีความเข้าใจระเบียบแบบแผนปฏิบัติที่ดีของทหารเหล่าการเงินน้อยที่สุด พฤติกรรมเหล่านี้ทำให้สร้างความน่าเชื่อถือและความซื่อสัตย์ให้กับตัวกำลังพลเป็นอย่างมาก

ด้านสังคม เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีมากที่สุด และ เพื่อนร่วมงานมีความอยากได้ของคนอื่นน้อยที่สุด ด้านองค์กรมีผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานมาก และองค์กรมีการแข่งขันกันเรื่องวัตุน้อย บรรยากาศที่กล่าวมาส่งเสริมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ในองค์กรทหารได้เป็นอย่างดี

ด้านเศรษฐกิจ กำลังพลยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาก และกำลังพลมีการใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายมีรูปแบบการดำเนินชีวิตใช้เงินฟุ่มเฟือยน้อย ผู้ร่วมงานพบว่าความเหลื่อมล้ำทางรายได้ มีความเท่าเทียมกันของรายได้ปานกลาง องค์กรระบบสวัสดิการมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้ค่าเล่าเรียนบุตรมาก รูปแบบนี้ทำให้อดพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้

ด้านวัฒนธรรม กำลังพลทำตามวัฒนธรรมสังคมที่ดีมาก องค์กรมีกระแสสังคมถือว่าการทุจริตเป็นเรื่องปกติ น้อย มุมมองดังกล่าวส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์ของทหารเหล่าการเงินได้เป็นอย่างดี

ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ กำลังพลไม่มีการรับจ่ายเงินถูกต้องตามหลักฐานการรับจ่าย และลงลายมือชื่อกำกับน้อยที่สุด องค์กรมีกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจนของนายทหาร



การเงินมากที่สุด กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำลังพล  
ทำตามส่งเสริมความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านการทำงาน กำลังพลมีความรับผิดชอบต่อน  
หน้าที่ มากที่สุด และ กำลังพลเอาอำนาจหน้าที่ไปใช้ในทาง  
ที่ไม่เหมาะสมน้อยที่สุด องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่  
สม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชาที่ดีมาก บรรยากาศการทำงาน  
เหล่านี้ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ให้กับองค์กร

ด้านจิตวิทยา กำลังพลมีความเกรงใจ  
ผู้บังคับบัญชามากที่สุด ผู้ร่วมงานมีการกระทำที่แสดง

ออกอย่างจริงใจ มากที่สุด และผู้ร่วมงานไม่มีการเตือน  
เมื่อกำลังพลต่อแวนและพฤติกรรมในการสู่เสี่ยงเช่นการ  
ใช้จ่ายเกินตัวน้อย องค์กรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่  
ดีมากที่สุด และ องค์กรเป็นองค์กรที่จ้องจับผิดน้อย เป็นตัว  
ช่วยเพิ่มเติมที่ให้เกิดการทุจริตในองค์กรน้อยลง

ขั้นที่ 4 สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียในการคัดเลือก  
นายทหารสัญญาบัตรเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant)

ตารางที่ 3 หลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินผู้มีส่วนได้เสียในการคัดเลือกนายทหาร  
สัญญาบัตร

ด้าน	หลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินผู้มีส่วนได้เสีย ในการคัดเลือกนายทหารสัญญาบัตร
ปัจเจกบุคคล	สอบข้อเขียน ความรู้ทางทหาร ความรู้ทางสายงานด้านการเงินบัญชี, การสัมภาษณ์ บุคลิกภาพทางทหาร ทัศนคติ ไหวพริบ, การทดสอบร่างกาย, การอบรมสั่งสอนจากผู้บังคับบัญชา รวมถึง การเอาใจใส่ดูแล ได้ผู้บังคับบัญชา
สังคม	การอบรมคุณธรรมศีลธรรมประจำเดือน, การสัมมนาคุณธรรมศีลธรรม, การปฏิบัติธรรม, การพบปะ ประจำเดือน, การปลูกฝังอุดมการณ์ทางการทหาร และวินัยทางทหาร
เศรษฐกิจ	ให้ความรู้ ความเข้าใจ หลักเศรษฐกิจพอเพียง, ทำบัญชีครัวเรือน, การไม่ปล่อยกู้ให้กำลังพลที่พึ่งบรรจุ ราชการ, ซึ่งช่องทางการทำมาหากิน การกลั่นกรองเหตุผลการกู้เงินของข้าราชการ, พัฒนาคุณภาพชีวิต กำลังพล แจกข้าวสาร, ไข่ไก่,ทุนการศึกษา, ทัศนศึกษา, เงินช่วยเหลือเมื่อกำลังพลเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต ,ห้องออกกำลังกาย
วัฒนธรรม	ค่านิยมของทหารเหล่าการเงิน,อุดมการณ์ในการทำงาน, แบบธรรมเนียมทหาร
กฎหมาย	หนังสือเวียนจากเจ้ากรมการเงินทหารบก, มีการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบกและ
กฎระเบียบ	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, มีระบบ ITA (Integrity and Transparency Assessment), มีขอบเขต
ข้อบังคับ	มาตรฐาน การปฏิบัติงาน การลงโทษที่ชัดเจนทางวินัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีบทลงโทษที่รุนแรง และ ทันที, มีการสอบสวนจากคณะกรรมการ, มีลงโทษทางวินัยตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
การทำงาน	มีระบบ GFMS ในการเบิกจ่าย, มีแนวทางพัฒนาระบบสารสนเทศ, มีแนวทางพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้าน	หลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินผู้มีส่วนได้เสีย ในการคัดเลือกนายทหารสัญญาบัตร
จิตวิทยา	การทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ, มีประสบการณ์ตำแหน่งการทำงาน คุณวุฒิ วิทยุฒิ, การยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงาน, การมีประวัติการทำงาน การศึกษา ชีวิต ที่ดี, ผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ เป็นที่ยอมรับ, ระบบอาวุโส, การให้หมุนเวียนกันทำงาน, สร้างความสามัคคีในที่ทำงาน, มีความซื่อสัตย์ต่องานและความรับผิดชอบ เป็นที่ยอมรับ, พัฒนาดนเรื่องความรัก ความสามัคคี

### อภิปรายผล

1. ด้านปัจเจกบุคคล มีการคัดเลือกกำลังพล ขึ้นต้นมีการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การวัดทัศนคติ การทดสอบร่างกาย บุคลิกลักษณะที่เหมาะสมต่อการเป็นนายทหาร ขึ้นต่อไปเมื่อเข้ามาในหน่วยงาน มีการดูแลเอาใจใส่ อบรม สั่งสอน กล่อมเกล่า ให้นายทหารการเงิน เพื่อปรับพฤติกรรม และทัศนคติที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์ พบว่าลักษณะส่วนบุคคลเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนมีความซื่อสัตย์มากหรือน้อย สอดคล้องกับลักษณะความซื่อสัตย์สุจริตกับลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลต่อกันเป็นการรับรู้ของคน (Brambilla & Leach, 2014; Brambilla et al., 2013; Goodwin, 2015; Goodwin et al., 2014) นอกจากนั้นความซื่อสัตย์สุจริต และความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาตัดสินใจถึงบทบาทที่ดี สร้างความภาคภูมิใจ และ แสดงออกมาเป็นคุณลักษณะของตัวเอง (Leach et al., 2007)

2. ด้านสังคม จัดให้มีการอบรม สัมมนา หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ใ้กับนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกอง มีการชี้แจงช่วงเช้าก่อนการทำงานหน้าแถวสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เป็นการพูดคุยถึงเรื่องนโยบายของผู้บังคับบัญชา ปัญหาต่าง ๆ เสริมสร้างวินัยทหาร การฝึกบุคคลท่ามือเปล่า มีเวทีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับแบบธรรมเนียมทหาร และมีการอบรมศีลธรรมปลูกฝังอุดมการณ์ทาง

การทหาร สอดคล้องกับ ลักษณะของสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในสังคมนั้นอาจมีกฎเกณฑ์และความเชื่อในแต่ละชุมชน ถือเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนในสังคมมีความซื่อสัตย์มากหรือน้อยกว่ากว่าบุคคลในสังคมอื่นได้ ชุมชนสังคมส่งเสริมคุณธรรมผ่านบุคคลสำคัญคือผู้นำกลุ่ม มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตและในการปฏิบัติงาน แสดงออกโดยการอุทิศตน มีคุณธรรม มีจิตสาธารณะ โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์และเสียสละ (สุทธิวรรณ ดันดิรจนาวงศ์ และคณะ, 2552) และนอกจากนี้เพื่อนยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของกลุ่มซึ่งเป็นแบบอย่างให้เกิดและคล้อยตามลักษณะของกลุ่ม ในมิติทางสังคมด้าน ศีลธรรมพฤติกรรมที่ถูกประเมินถึงความซื่อสัตย์สุจริต และความน่าเชื่อถือ จะแสดงออกมาในรูปแบบที่สำคัญมากกว่าลักษณะคุณธรรมอื่น เช่น ความเป็นมิตร ถือว่าเป็นการรับรู้ที่ของบุคคลและกลุ่ม (Brambilla & Leach , 2014; Brambilla et al., 2013; Goodwin, 2015; Goodwin et al., 2014)

3. ด้านเศรษฐกิจ มีหลักเกณฑ์ให้นายทหาร นายสิบ พนักงานราชการ ที่บรรจุใหม่ ต้องจัดทำบัญชีครัวเรือนส่วนตัวทุกเดือน และส่งผู้อำนวยการกองกำลังพลตรวจดูทุกเดือน และมีข้อจำกัดให้นายทหาร นายสิบ พนักงานราชการ ที่บรรจุใหม่ ปลอดหนี้ โดยไม่สามารถทำการกู้เงินได้ในช่วงเวลาอย่างน้อย 5 ปี เพื่อเป็นการปลูกฝังให้รู้จักความพอเพียง รู้จักการวางแผนการเงินส่วนตัว มีการ

ตระหนักถึงการใช้จ่ายเงิน นอกจากนี้ระดับสวัสดิการของประเทศ มีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดการทุจริตและการติดสินบน พบว่าความไม่ซื่อสัตย์นี้ทำให้เกิดความเสียหายในประเทศที่ยากจนค่อนข้างมาก โดยมีความเหลื่อมล้ำของชนในประเทศค่อนข้างสูง (O'Connor & Fischer, 2012) โดยเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการมีรายได้ที่มีการเหลื่อมล้ำสูงทำให้เกิดพฤติกรรมการต่อต้านทางสังคม และ ผิดจรรยาบรรณที่สูงขึ้น รวมทั้งการทำการทุจริตไม่ซื่อสัตย์สูงขึ้น ประเทศที่มีการทุจริตและการติดสินบนสูง เป็นประเทศที่มีความเสียหายมากและเกิดความยากจนภายในประเทศสูง (Nwabuzor, 2005)

4. ด้านวัฒนธรรม คำนี้ถึง ภาพลักษณ์ของทหารเหล่าการเงิน จึงได้กำหนดค่านิยมของทหารเหล่าการเงิน เพื่อให้กำลังพลมีแนวทางในการยึดถือปฏิบัติตาม พบว่าการเสริมค่านิยมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในแนวคิดเรื่องความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเป็นธรรม ส่งผลต่อความรับผิดชอบของบุคคลในการตัดสินใจของการปฏิบัติตนเป็นส่วนสำคัญ รวมถึงวัฒนธรรมชุมชนมีผลต่อคุณธรรมภาพรวม ช่วยให้ คุณค่าการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในทางที่ดี (Henrich, 2015) บริบทบางอย่างเช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งสำคัญในทางศีลธรรมทั่วไปในบริบททางวัฒนธรรม (Smith et al., 2007) การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม เช่น สิทธิของแต่ละบุคคลหรือ หน้าที่ทางสังคมของชุมชน ส่งผลถึงคุณธรรมส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมบุคคล ที่พบว่ามีข้องเกี่ยวกับทางศีลธรรมของตัวบุคคลนั้น และสะท้อนทัศนคติของคนในประเด็นทางสังคม เช่น การมองคุณค่าของตัวเอง โดยมีอิทธิพลมาจากความเป็นสากลของคนในสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญนอกจากนี้การทำนายถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทัศนคติในวัฒนธรรมมุ่งเน้นสิทธิของแต่ละบุคคลคือสิ่งที่เกิดจากภายในตัวบุคคลจะถูกมองว่าเป็นทางเลือกส่วนตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้ถือเป็นคุณค่าทางทัศนคติ เป็นสิ่งเดียวกันที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่ต่อชุมชนของคนในสังคม โดยทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ดีงาม (Vauclair et al., 2014)

5. ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ จะมีหนังสือเวียนถึงหน่วยงานในสังกัด และลงในเว็บไซต์ของสำนักงาน ได้รับความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) นำระบบ ITA (Integrity and transparency assessment) มาเป็นตัวชี้วัดเรื่องความซื่อสัตย์ไว้อย่างชัดเจน มีการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบกและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, มีบทลงโทษที่รุนแรง และ ทันที, และกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นเครื่องมือควบคุมความโปร่งใสสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ที่พบว่าการมีกฎหมายที่ป้องปรามพฤติกรรมทุจริต จะช่วยลดพฤติกรรมที่ผิดคุณธรรมศีลธรรมได้ (สุทธิวรรณ ตันติจรนาวงศ์และคณะ, 2552) นอกจากนี้ปัจจัยด้านกฎหมาย วิธีการทุจริตการติดสินบนที่เกิดขึ้นเร็ว และการปราบปรามการทุจริต จะเป็นตัวกำหนดในการละเมิดกฎหมายด้านการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ (Oishi, 2010)

6. ด้านการทำงาน ให้ความใส่ใจด้านการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามภารกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัด มีการนำระบบสารสนเทศที่มีการควบคุม ติดตาม ระบบงบประมาณ ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการเบิกจ่าย ระบบติดตามและประมวลผล มาใช้เป็นการยืนยัน ตรวจสอบ รวมถึงการให้รางวัลสำนักงานดีเด่น ที่พบว่ามีทำให้รางวัล ส่งเสริม คนดีมีคุณธรรม การมีตัวอย่างที่ดีเชิงชูเกียรติมอบรางวัลชื่นชมเป็นการเพิ่มคุณธรรมจริยธรรมได้ (สุทธิวรรณ ตันติจรนาวงศ์และคณะ, 2552) การกระทำที่เป็นประโยชน์ ไม่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคม เช่น การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน รับผิดชอบงานที่รับมอบหมาย มีความเพียรพยายาม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นการเพิ่มวินัยในตนเองด้านการเรียนและการทำงาน (Hove & Risen, 2009; Macrae et al., 2008)

7. ด้านจิตวิทยา มีการเน้นย้ำและการอบรมปลูกฝังอุดมการณ์ทางการทหาร รวมถึงการมีตัวอย่างที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องการศึกษารูปแบบในการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ที่พบว่า

แนวทางการส่งเสริมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การมีตัวอย่างที่ดี (สุทธิวรธรรม ตันติรจนาวงศ์และคณะ, 2552) นอกจากนี้การสร้างพฤติกรรมและการรับรู้ที่ดีระหว่างตัวเองและผู้อื่น พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์กับการทำงานของผู้ร่วมงาน การเพิ่มความสามัคคี การเพิ่มความรู้อีกความสัมพันธที่ดี และเพิ่มการคิดสื่อสารที่ดีระหว่างคนทำงานจะเป็นกุญแจสำคัญที่เพิ่มความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน (Hove & Risen, 2009; Macrae et al., 2008) การจดจำพฤติกรรมความเป็นมิตรส่งผลถึงการแสดงออกด้านความซื่อสัตย์ ผลลัพธ์ของความจำใจใบหน้าและความน่าเชื่อถือออกมาเปรียบเทียบกับคนที่เคยพบเจอพฤติกรรมออกมาในรูปมิตรภาพ (Rule et al., 2012)

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลวิจัย พบว่า องค์กรทหารเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ, การมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นจะช่วยส่งผลให้นโยบายการเงินลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานได้เร็ว รวมถึงช่วยให้การดูแล สอดส่องพฤติกรรมได้ทั่วถึงเพิ่มขึ้น และการมีผู้บังคับบัญชาที่กำเนิดจากสายการเงินโดยตรง มาเป็นหัวหน้านายทหารการเงิน จะช่วยให้ทราบถึงปัญหาเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีซึ่งจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งความซื่อสัตย์ได้

2. จากผลวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร, การสื่อสารที่เป็นมิตร, การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี และการช่วยเหลือจากคนในองค์กรจะช่วยให้เกิดความรักความสามัคคี ส่งเสริมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ได้

3. จากผลวิจัย พบว่า การนำระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานด้านการเงินที่ดี ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน สามารถตรวจสอบได้ เพื่อความเป็นมาตรฐานและตรงตามตัวชี้วัดที่ดีในการประเมินองค์กร

4. จากผลวิจัย พบว่า การนำด้าน 7 ด้านสามารถนำมาสร้างแบบสอบถามเพิ่มเติม เช่น ท่านคิดว่านายทหารท่านนี้ปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีหนี้สิน หรือเงินออมหรือไม่ ท่านคิดว่านายทหารท่านนี้มีการอบรมชี้แจง สั่งสอน การเป็นตัวอย่างที่ดี การให้กำลังใจ รวมทั้งให้ความสนใจในตัวผู้บังคับบัญชาหรือไม่ โดยให้ความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน เป็นต้น รวมถึงนำผลการปฏิบัติงานจากผลการตรวจสอบจาก สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบกย้อนหลัง 3 ปี ไปทดลองใช้ในการคัดเลือกนายทหารการเงินประจำปีงบประมาณถัดไป

5. แนวทางการคัดเลือกนายทหารการเงินรูปแบบใหม่เพิ่มเติมคือการคัดเลือกนายทหารการเงินจากผู้ได้บังคับบัญชา เพิ่มบทลงโทษการรับผิดชอบด้านการเงินคือคดีไม่มีการหมดอายุความ และมีการนำครองครัวผู้ทำผิดมาชดใช้ค่าเสียหายเพิ่มเติม

6. จัดตั้งกองทุนสร้างเสริมความซื่อสัตย์ในสายการเงินสนับสนุนกิจกรรม รางวัล คณะกรรมการสมาชิก สร้างความซื่อสัตย์ในกลุ่มทหารการเงิน มีการประกาศถึงพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ และพฤติกรรมทุจริตของนายทหารการเงินเพื่อเป็นการป้องปราม และการลงโทษของคนในกลุ่มก่อนดำเนินคดี

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารฝ่ายการเงินที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ตัวแปรในด้านอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างนอกเหนือจากผลการวิจัยในครั้งนี้

2. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักเกณฑ์และกระบวนการการคัดเลือกนายทหารเหล่าอื่น ๆ ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กรอบแนวความคิดและวิธีการวิจัยเช่นเดียวกับการวิจัยนี้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง



## บรรณานุกรม

- ชชาติ สุกใส. (2559). นโยบายการปฏิบัติงานของกรมการเงินทหารบก. กรุงเทพฯ: กรมการเงินทหารบก.
- นิศา ชูโต. (2551) การวิจัยเชิงคุณภาพ พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พรินต์โพร.
- บุญชน ศรีสะอาด. (2545) การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์.
- วีรัชย์ พล้าไนด์. (2559). หัวหน้ากองกำลังพล กรมการเงินทหารบก. สัมภาษณ์
- สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์ และ ศศิกานุจน์ ทวีสุวรรณ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษากลุ่มเด็ก/เยาวชนและข้าราชการภาครัฐ. กรมการศาสนา, กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Brambilla, M. & Leach, C. W. (2014). On the importance of being moral: *The distinctive role of morality in social judgment. Social Cognition, 32*(4), 397–408.
- Brambilla, M., Sacchi, S., Pagliaro, S. & Ellemers, N. (2013). Morality and intergroup relations: Threats to safety and group image predict the desire to interact with outgroup and ingroup members. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*(5) 811–821.
- Corruption Situation Index. (2013). *Technical Report. Center for economic and business forecasting (CEBF)*. UTCC: CEBF.
- Goodwin, G. P. (2015). Moral character in person perception. *Current Directions in Psychological Science, 24*(1) 38–44.
- Goodwin, G. P., Piazza, J. & Rozin, P. (2014). Moral character predominates in person perception and evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology, 106*(1) 148–168.
- Henrich, J. (2015). The Weirdest people in the world?. *Behavioral and Brain Sciences 2010, 33*(2-3), 61-83.
- Hove, M. J. & Risen, J. L. (2009). It's all in the timing: Interpersonal synchrony increases affiliation. *Social Cognition, 27*(6) 949–960.
- Leach, C. W., Ellemers, N. & Barreto, M. (2007). Group virtue: The importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of in-groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(2) 234–249.
- Macrae, C. N., Duffy, O. K., Miles, L. K. & Lawrence, J. (2008). A case of hand waving: Action synchrony and person perception. *Social Cognition, 109*(1) 152–156.
- Nwabuzor, A.(2005), Corruption and Development: New Initiatives in Economic Openness and Strengthened Rule of Law. *Journal of Business Ethics, 59*(1-2) 121-138.
- O'connor, S. & Fischer, R. (2012). Predicting Societal Corruption Across Time: Values, Wealth, or Institutions?. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 43*(4), 649-659.
- Oishi, S. (2010) . The psychology of residential mobility implications for the self, social relationships, and well-being. *Perspectives on psychological science, 5*(1), 5-21.

- Rule, N. O., Slepian, M. L. & Ambady, N. (2012). A memory advantage for untrustworthy faces. *Social Cognition, 125*(2) 207–218.
- Smith, K. D., Smith, S. T. & Christopher, J. C. (2007). What defines the good person? Cross-cultural comparisons of experts' models with lay prototypes. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 38*(3), 333-360.
- Transparency international. (2017). *Corruption Perception Index*. Retrieved from: <http://www.transparency.org>.
- Vauclair, C. M., Wilson, M. & Fischer, R. (2014). Cultural conceptions of morality: Examining laypeople's associations of moral character. *Journal of Moral Education: 43*(1), 54-74.
- Yamane, T.(1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3<sup>rd</sup>ed.). Newyork : Harper and Row Publication.