



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน:

การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต

Corruption-Free Bureaucracy:

A Viewpoint Survey of Government Employees on Whistleblowing

คณะผู้วิจัย

สังกัด

1. ผศ.ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. ดร.อังศุธร ศรีสุทธิสอาด

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

30 เมษายน 2563

ชุดโครงการสังคมไทยไร้คอร์รัปชัน

สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกสว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทคัดย่อ (Abstract)

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐในฐานะที่เป็น “คนใน” ที่อาจจะทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการกระทำความผิดอันในหน่วยงาน โดยเน้นศึกษาการรับรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสการทุจริต รวมไปถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการสร้างกลไกการแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานภาครัฐ งานวิจัยนี้นับเป็นงานวิจัยชิ้นแรกในประเทศที่ทำการศึกษาปัญหาการแจ้งเบาะแสการทุจริตในราชการไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่จากทั้งหน่วยงานรัฐในส่วนกลาง ($n = 4,988$) และส่วนท้องถิ่น ($n = 434$) โดยมีการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data)

ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยว่าเป็นไปได้หรือไม่ที่จำนวนการทุจริตที่มีการรายงานโดยทั่วไปอาจจะเพียงพอลายภูเขาน้ำแข็ง ผลการวิจัยนี้เป็นการยืนยันความเชื่อดังกล่าว แม้ว่าเจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จะมีความเต็มใจในระดับสูงในการออกมาแจ้งเบาะแส แต่เมื่อสอบถามผู้ที่เคยพบการทุจริต พบว่า มีเพียงไม่เกินร้อยละ 14 (ส่วนกลาง) และร้อยละ 10 (ส่วนท้องถิ่น) ที่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสจริง หรือคิดเป็นร้อยละ 4 ของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง และร้อยละ 2 ของพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ที่น่าสนใจ คือ อัตราส่วนของผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแสมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างหน่วยงาน สะท้อนว่า การแจ้งเบาะแสไม่ได้เกิดจากปัจจัยบุคคลอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นด้วย โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบที่สุดต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ความรุนแรงของการทุจริต บรรทัดฐานทางสังคม แนวนโยบายของหน่วยงาน การได้รับความคุ้มครอง และโอกาสในการถูกกลั่นแกล้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบที่สุดต่อการออกมาแจ้งเบาะแสจริง คือ ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การเป็นข้าราชการที่ดี จิตสาธารณะที่ต้องการปกป้องผลประโยชน์ของประชาชน และความรู้ในการแจ้งเบาะแส เป็นปัจจัยที่ช่วยจุดประกายให้บุคคลเริ่มมีความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสซึ่งจะส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแส

ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เราเห็นถึงโอกาสที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้ปรับปรุงพัฒนาแนวนโยบาย ข้อกฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ โดยควรมีการจัดทำมาตรฐานกลางเพื่อกำหนดแนวทางที่ทุกส่วนราชการควรต้องถือปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การจัดทำช่องทางการแจ้งเบาะแส การรักษาความลับของข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส และแนวทางการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส รวมทั้งควรมีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นให้กับเจ้าหน้าที่รัฐ และกำหนดให้การแจ้งเบาะแสการทุจริตเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ ที่สำคัญ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. จะต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นให้กับเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของหน่วยงานในการจัดการกับเรื่องร้องเรียน รวมทั้งสามารถเป็นแนวหน้าของสังคมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการศึกษาวิจัยภายใต้หัวข้อเรื่อง “ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Corruption-Free Bureaucracy: A Viewpoint Survey of Government Employees on Whistleblowing)” (1 มีนาคม 2562 – 29 กุมภาพันธ์ 2563) เป็นการต่อยอดจากโครงการวิจัยเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการให้เบาะแสในประเทศไทยและการส่งเสริมความร่วมมือในระดับพื้นที่เพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ (1 กุมภาพันธ์ 2560 – 10 กุมภาพันธ์ 2561) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐในฐานะที่เป็น “คนใน” ที่อาจจะทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการกระทำความผิดอันในหน่วยงาน โดยเน้นศึกษาการรับรู้ ประสบการณ์ ทักษะความรู้ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตในภาครัฐ รวมไปถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการสร้างระบบการแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการให้เบาะแสในเชิงนโยบายต่อไป

งานวิจัยนี้ นับเป็นงานวิจัยชิ้นแรกในประเทศที่ทำการศึกษาปัญหาการแจ้งเบาะแสการทุจริตในราชการไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่จากทั้งหน่วยงานรัฐในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ปรากฏผลการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

(1) การวิจัยเชิงปริมาณ

ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสทุจริต ประกอบด้วย (1) การศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน 18 กระทรวง และ 2 หน่วยงานที่ไม่สังกัดกระทรวง หรือทบวง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 64 หน่วยงาน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 4,988$ และ (2) กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 41 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 32 แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 434$ ประกอบด้วยผลการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) แสดงความถี่และระดับของการรับรู้ ทักษะ จิตตคติ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส และการศึกษาในเชิงอนุมาน (Inferential) เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการออกมาแจ้งเบาะแส ได้แก่ ปัจจัยด้านการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน

ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง ($n = 4,988$)

1. การทุจริต เจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลางจำนวน 1,441 ราย หรือร้อยละ 36.01 ระบุว่าเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง ส่วนใหญ่พบการทุจริตในเรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว (ร้อยละ 55.73) รองลงมาเป็นเรื่องการออกใบเสร็จเกินราคาจริง (ร้อยละ 10.79) การเรียกเงินใต้โต๊ะจากประชาชน (ร้อยละ 6.37) การทุจริตเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 6.31) และการปลอมแปลงเอกสารทางราชการ (ร้อยละ 5.82)

2. การแจ้งเบาะแส จากจำนวนผู้ที่เคยพบเห็นทุจริตในหน่วยงานทั้งหมด 1,441 ราย มีเพียง 200 ราย หรือร้อยละ 13.88 ที่แจ้งว่าได้ออกมาแจ้งเบาะแส คิดเป็นร้อยละ 4 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง $n = 4,988$ ในจำนวน 200 คนนี้ แบ่งเป็นชาย 85 คน และหญิง 114 คน (ไม่ระบุเพศ 1 คน) ส่วนใหญ่รายงานผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 46.77) ถัดมาเป็นการร้องไปยัง ป.ป.ช. (ร้อยละ 12.17) แจ้งศูนย์ดำรงธรรม (ร้อยละ 9.13) แจ้ง สตง. (ร้อยละ 7.98) หรือแจ้งตำรวจและสื่อมวลชน (ร้อยละ 4.94) เพศหญิงมีแนวโน้มจะแจ้งผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้ชายมีแนวโน้มที่จะร้องไปยัง ป.ป.ช. มากกว่าเพศหญิง **สำหรับสาเหตุที่ออกมาแจ้งเบาะแส** ได้แก่ (1) เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (ร้อยละ 28.62) (2) พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง (ร้อยละ 16.62) (3) มีหลักฐานชัดเจน (ร้อยละ 12.31) และ (4) เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสมจะสามารถช่วยระงับปัญหาได้ (ร้อยละ 11.08) **ส่วนสาเหตุที่ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส** ได้แก่ (1) ไม่มีหลักฐานชัดเจน (ร้อยละ 26.41) (2) การทุจริตไม่รุนแรงมาก (ร้อยละ 12.41) (3) ร้องเรียนไปก็ไม่เกิดอะไรขึ้น (ร้อยละ 8.32) และ (4)เกรงว่าจะไม่ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรม (ร้อยละ 8.17) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์แยกหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานที่มีสัดส่วนของผู้ที่เคยพบการทุจริตภายในหน่วยงาน สูงสุด 5 ลำดับ ได้แก่ ได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคมฯ (ร้อยละ 43) สำนักงานพระพุทธศาสนา (ร้อยละ 40) กระทรวงวัฒนธรรม (ร้อยละ 38) กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ 33) และอีก 3 หน่วยงานที่ร้อยละเท่ากัน (ร้อยละ 32) ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน และกระทรวงยุติธรรม ประเภที่การทุจริตที่พบอันดับ 1 และ 2 ในทุกหน่วยงาน คือ การใช้ทรัพย์สินทางราชการในเรื่องส่วนตัวและการออกใบเสร็จเกินราคาจริง ส่วนการเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมาและการฮั้วประมูลจะพบมากในกระทรวงคมนาคม การทุจริตการสอบเลื่อนตำแหน่งพบในกระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงการคลัง ส่วนการเรียนเงินใต้โต๊ะพบมากในกระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกระทรวงการคลัง ส่วนหน่วยงานที่มีร้อยละของผู้ออกมาแจ้งเบาะแสน้อยที่สุด 5 ลำดับ ได้แก่ ได้แก่ กระทรวงพลังงาน (ร้อยละ 4) กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ 5) กระทรวงต่างประเทศ (ร้อยละ 7) กระทรวงการคลัง (ร้อยละ 8) และกระทรวงเกษตรฯ (ร้อยละ 9) เทียบกับร้อยละ 13.88 ของทั้งกลุ่มตัวอย่าง ($n = 4,988$)

ผลการวิจัยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น ($n = 434$)

1. การทุจริต พนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวน 94 ราย หรือร้อยละ 21.6 หรือร้อยละ 2 ของกลุ่มตัวอย่าง $n = 434$ ระบุว่าเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง ส่วนใหญ่พบการทุจริตในเรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว (ร้อยละ 41.67) รองลงมาเป็นเรื่องการเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา (ร้อยละ 24.36) และการสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่ (ร้อยละ 7.69) และการออกใบเสร็จเกินราคาจริง (6.41%)

2. การแจ้งเบาะแส จากจำนวนผู้ที่เคยพบเห็นทุจริตในหน่วยงานทั้งหมด 94 ราย มีเพียง 9 ราย หรือร้อยละ 9.57 เท่านั้นที่แจ้งว่าได้ออกมาแจ้งเบาะแส หรือประมาณร้อยละ 2 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง $n = 434$ ในจำนวน 9 คนนี้แบ่งเป็นชาย 3 คน และหญิง 5 คน (ไม่ระบุเพศ 1 คน) **ช่องทางในการแจ้งเบาะแส** ส่วนใหญ่เลือกที่จะรายงานผู้บังคับบัญชา (44.44%) ถัดมาเป็นการร้องไปยัง ป.ป.ช. (16.67%) และโพสต์ลงสื่อโซเชียล (ร้อยละ 16.67%) **สาเหตุที่ออกมาแจ้งเบาะแส** ได้แก่ (1) เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (ร้อยละ 19.35)

(2) พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง (ร้อยละ 16.13) (3) มีหลักฐานชัดเจน (ร้อยละ 12.90) และ (4) เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสมจะสามารถช่วยระงับปัญหาได้ (ร้อยละ 12.90) สาเหตุที่ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสม ได้แก่ (1) ไม่มีหลักฐานชัดเจน (ร้อยละ 14.08) (2) การทุจริตไม่รุนแรงมาก (13.03%) (3)เกรงว่าจะไม่ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรม (ร้อยละ 11.62) และ (4) ร้องเรียนไปก็ไม่เกิดอะไรขึ้น (ร้อยละ 10.21)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสม

1. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ของทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างพบว่า มีผลไปในแนวทางเดียวกัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสมภายในหน่วยงาน (Internal whistleblowing) ได้แก่ (1) **ปัจจัยประชากรศาสตร์** เช่น เพศชาย การเป็นหัวหน้างาน การเป็นดาวเด่นในองค์กร (2) **ปัจจัยการทุจริต** ได้แก่ ระดับการทุจริต ความรุนแรงของการทุจริต (3) **ปัจจัยระดับบุคคล** ได้แก่ หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic duty) การมีจิตสาธารณะ (Public service motivation) ความรู้ในการแจ้งเบาะแสม (Whistleblowing knowledge) และทัศนคติเชิงลบต่อการแจ้งเบาะแสม (Attitude) (4) **ปัจจัยระดับองค์กร** ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสม (Policy) การได้รับความคุ้มครอง (Protection) บรรทัดฐานทางสังคม (Social norms) และโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) โดยอธิบายปรากฏการณ์ได้ประมาณร้อยละ 30 ถึงร้อยละ 40 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสมไปยังหน่วยงานภายนอก (External whistleblowing) มีความคล้ายคลึงกับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสมภายในหน่วยงาน แต่ (5) **ปัจจัยระดับสถาบัน** ได้แก่ ความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลต่อเฉพาะความคิดที่จะแจ้งเบาะแสมไปยังหน่วยงานภายนอก

2. การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary Logistic Regression) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสมจริง (Whistleblowing behaviors) เฉพาะกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง ($n = 4,988$) พบว่า เพศหญิงมีความน่าจะเป็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมมากกว่าเพศชายประมาณ 1.494 เท่า ส่วนผู้ที่มองว่าการทุจริตสร้างความเสียหายมากจะออกมาแจ้งเบาะแสมมากกว่าผู้อื่น 1.224 เท่า ที่น่าสนใจพบว่า ผู้ที่มองว่า ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. มีความเป็นอิสระทางการเมืองจะออกมาแจ้งเบาะแสมมากกว่าถึง 1.606 เท่า ในขณะที่บุคคลที่มองว่าตนเองจะถูกกลั่นแกล้งจากหน่วยงาน จะมีโอกาสออกมาแจ้งเบาะแสน้อยกว่า 27% และที่สำคัญพบว่า ยิ่งบุคคลมีความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมเท่าใดก็จะส่งให้ออกมาแจ้งเบาะแสมจริงมากกว่าบุคคลอื่น 1.458 เท่า ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดต่อการออกมาแจ้งเบาะแสม คือ ความมีอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายพฤติกรรมการแจ้งเบาะแสมของเจ้าหน้าที่รัฐได้ประมาณร้อยละ 13

(2) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data)

ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษากลไกในการแจ้งเบาะแสมในหน่วยงานภาครัฐ ช่องทางการแจ้งเบาะแสม กระบวนการดำเนินการรับแจ้งเบาะแสม การรักษาความลับของข้อมูล การให้ความคุ้มครอง ปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติ ระบบการแจ้งเตือน และลักษณะการทุจริตที่มักจะมีการร้องเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ในระดับกระทรวงและกรมที่รับผิดชอบงานการรับแจ้งเบาะแสมทุจริต โดยจะทำการเปรียบเทียบหน่วยงานระดับกระทรวง/กรม 2 กลุ่ม ประกอบด้วย หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

จำนวน 4 หน่วยงาน และหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำจำนวน 4 หน่วยงาน (ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ $n = 20$ คน)

จากการสัมภาษณ์พบว่า หน่วยงานที่คะแนน ITA สูง มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวราบ ไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชามากนัก โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารได้อย่างอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบพี่น้องและครอบครัว ดังนั้น การแจ้งเบาะแสการทุจริตต่างๆ สามารถดำเนินการได้ค่อนข้างสะดวกและไม่จำเป็นต้องเป็นทางการ ส่วนหน่วยงานที่มีคะแนน ITA ต่ำ มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบกึ่งทางการ ยังต้องปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กรและลำดับชั้นการบังคับบัญชา การสั่งการเป็นแบบ Top Down การทุจริตส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่หน่วยงานภายนอกแจ้งเข้ามา เช่น ป.ป.ช. ป.ป.ท. สตง. และเป็นการทุจริตที่มีการสั่งการจากผู้บริหารซึ่งเป็นข่าวใหญ่ในหลายกรณี

ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารของหน่วยงานที่คะแนน ITA สูง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดบรรยากาศในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการริเริ่มออกแนวนโยบายเชิงรุกต่างๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การทำกล่องรับเรื่องร้องเรียน การให้รางวัลกับผู้แจ้งเบาะแส (เช่น การปรับเปอร์เซ็นต์เงินเดือน) การจัดทำหน่วยเคลื่อนที่เร็วเพื่อลงพื้นที่แสวงหาข้อเท็จจริงเมื่อมีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนเท่ห์เข้ามามาก หรือการนำแนวนโยบายของรัฐบาลไปดำเนินการและขยายผลอย่างจริงจัง เช่น การดำเนินงานตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 ของกระทรวงสาธารณสุขตามคำสั่งที่ 172/2562 ในกรณีที่มีการร้องเรียนแบบระบุตัวต้นมีมาตรการโยกย้ายผู้กระทำผิดโดยไม่ต้องรอให้ผลการสอบสวนแล้วเสร็จ

สำหรับกลไกเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส พบว่า หน่วยงานระดับกระทรวงมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นเสาหลักในการดำเนินงาน บางหน่วยงานสามารถแจ้งเบาะแสและร้องเรียนโดยตรงกับผู้บริหาร เว็บไซต์ของหน่วยงาน และสายด่วนรับแจ้งเรื่องร้องเรียน (Hotline) เป็นต้น แม้ว่าทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปกปิดข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส แต่หลายหน่วยงานระบุว่ายังไม่เคยมีการกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการคุ้มครองสิทธิผู้แจ้งเบาะแสหรือพยาน หน่วยงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับกฎหมายของ ป.ป.ช. ที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่รัฐสามารถโต้แย้งคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่มีความกังวลเกี่ยวกับมาตรการในการคุ้มครองความปลอดภัยในหน้าที่การงาน ประเด็นที่น่าสนใจ คือ หลายหน่วยงานมีการใกล้เคียงกรณีการทุจริตขนาดเล็กเป็นการภายในและมีหน่วยงานจำนวนน้อยที่เอาผิดทางอาญากับผู้ทุจริต ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่พบการแจ้งเบาะแสทุจริตในหน่วยงานและอาจเป็นการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้หลายหน่วยงานมองว่าผู้แจ้งเบาะแสทุจริตเป็นคนเก่ง คนกล้า เป็นคนดีที่รักษาผลประโยชน์ของชาติ แต่มีบางส่วนมองว่าผู้แจ้งเบาะแสทุจริตบางคนเป็น “นักร้อง” และเป็นผู้เสียผลประโยชน์หรือมีความขัดแย้งกับคนในหน่วยงานมากกว่าที่จะเป็นวีรบุรุษ

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยในเชิงคุณภาพทำให้เราได้เห็นถึงแนวปฏิบัติและกลไกของหน่วยงานภาครัฐในการจัดการเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ คือ ศปท. และมติ ครม. เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 แต่ต้องยอมรับว่ายังมีความแตกต่างระหว่างหน่วยงานอยู่บ้าง และปัจจุบันยังไม่มีมาตรฐานกลางที่เป็น Best practice ที่แต่ละหน่วยงานสามารถนำไปปรับใช้ได้และข้าราชการยังขาดความเชื่อมั่นต่อระบบภายในหน่วยงานและยังไม่กล้าออกมาร้องเรียนมากนัก

(3) สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยว่า เป็นไปได้หรือไม่ที่จำนวนการทุจริตที่มีการรายงานโดยทั่วไปอาจจะเพียงพลาญภูเขาน้ำแข็ง ผลการวิจัยนี้เป็นการยืนยันความเชื่อดังกล่าว แม้ว่าเจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จะมีความเต็มใจในระดับสูงในการออกมาแจ้งเบาะแสเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์สมมุติ (Scenarios) แต่เมื่อทำการสอบถามผู้ที่เคยพบการทุจริต พบว่า มีเพียงไม่เกินร้อยละ 14 (ส่วนกลาง) และร้อยละ 10 (ส่วนท้องถิ่น) ที่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส คิดเป็นร้อยละ 4 ของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง และร้อยละ 2 ของพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ที่น่าสนใจ คือ อัตราส่วนของผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแสมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างหน่วยงาน สะท้อนว่า การแจ้งเบาะแสไม่ได้เกิดจากปัจจัยบุคคลอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ด้วย โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ระดับความรุนแรงของการทุจริต บรรทัดฐานทางสังคม แนวนโยบายของหน่วยงาน การได้รับความคุ้มครอง และโอกาสในการถูกกลั่นแกล้ง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อการออกมาแจ้งเบาะแสจริง คือ ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ทั้งนี้เมื่อทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบด้วยว่า เจ้าหน้าที่รัฐทั้งส่วนกลางและท้องถิ่นมองว่า ป.ป.ท. มีความเป็นอิสระทางการเมืองสูงกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างไรก็ตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การเป็นข้าราชการที่ดี จิตสำนึกที่ต้องปกป้องผลประโยชน์ของประชาชน และความรู้ในการแจ้งเบาะแสเป็นปัจจัยที่ช่วยจุดประกายให้บุคคลเริ่มมีความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส (Intentions) ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแส (Actual behaviors)

ในส่วนของการปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานส่งผลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นไม่อยากจะออกมาแจ้งเบาะแส แสดงว่าหากพนักงานท้องถิ่นปฏิบัติงานในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นระยะเวลานานอาจจะเกิดความผูกพันกับองค์กรจนไม่อยากจะออกมาแจ้งเบาะแสเพราะเกรงว่าจะเป็นการทำลายชื่อเสียงของหน่วยงาน อีกประเด็นที่น่าสนใจ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่เชื่อว่าตนจะถูกกลั่นแกล้งจากหน่วยงานจะไม่ออกมาแจ้งเบาะแสไม่ว่าจะเป็นการแจ้งภายในหรือภายนอกหน่วยงานก็ตาม สะท้อนภาวะจำกัดของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีทางเลือกมากนักในการแจ้งเบาะแส เป็นที่ทราบกันดีว่า นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจแบบเบ็ดเสร็จในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้บุคลากรมีความเกรงกลัวที่จะออกมาเปิดโปงการทุจริตและตกอยู่ในสภาพ “กลืนไม่เข้าคายไม่ออก” แม้จะอยู่ใกล้ข้อมูลการทุจริตมากที่สุดแต่อาจจะไม่สามารถทำอะไรได้มาก แม้กระทั่งการแจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานระดับจังหวัดก็ไม่ใช่ง่าย เพราะการเมืองระดับท้องถิ่นและจังหวัด

(4) ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้เราเห็นถึงโอกาสที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับแนวนโยบาย ข้อกฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ ดังนี้

1. กลไกการแจ้งเบาะแสในองค์กร (Internal whistleblowing mechanisms)

ผลการวิจัยทำให้เราได้เห็นว่าในปัจจุบันยังไม่ปรากฏแนวทางหรือมาตรฐานกลางที่ส่วนราชการจะสามารถนำไปปรับใช้ได้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่รัฐยังความเชื่อมั่นต่อระบบการแจ้งเบาะแสการทุจริตภายในหน่วยงาน คณะผู้วิจัยขอเสนอให้ ป.ป.ช. มีการจัดทำมาตรฐานกลางเพื่อกำหนดแนวทาง baseline ที่ทุกส่วน

ราชการควรต้องถือปฏิบัติร่วมกัน เช่น การจัดทำช่องทางการแจ้งเบาะแส การรักษาความลับของข้อมูล และ แนวทางการการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส โดยกลไกสำคัญที่จะทำให้การบังคับใช้มาตรฐานประสบความสำเร็จได้ คือ การกำหนด KPI ผ่านกลไก ITA นอกจากนั้น ป.ป.ช. ควรจัดทำข้อเสนอแนะ (Recommendations) ใน ลักษณะ Best practice ซึ่งเป็นแนวทางของหน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง ที่ส่วนราชการสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ป.ป.ช. ทำหน้าที่เป็นหัวหอก ส่วน ศปท. ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย

2. การปฏิบัติกับผู้แจ้งเบาะแสอย่างเป็นธรรม (Whistleblower Protection)

แม้ว่ามาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 จะกำหนดให้มีการคุ้มครองกรณีของผู้แจ้งเบาะแสถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมอันเนื่องจากการกล่าวหาหรือการให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลนั้น โดย ป.ป.ช. สามารถเสนอต่อ นายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้ได้รับความคุ้มครองหรือมีมาตรการอื่นใดตามที่เห็นสมควรต่อไป อย่างไรก็ตาม มาตรการนี้ยังขาดชัดเจนในการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งคณะผู้วิจัยเสนอว่าควรมีการระบุลักษณะของการปฏิบัติที่ ไม่เป็นธรรมให้ชัดเจนเพื่อสร้างความตระหนักในสิทธิให้กับผู้แจ้งเบาะแส และพิจารณากำหนดโทษกับหัวหน้า ส่วนราชการที่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้แจ้งเบาะแส ในประเด็นนี้ คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการพิจารณากำหนดระเบียบที่ชัดเจนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ รัฐ ได้แก่ คณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรม เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างแท้จริง

3. การจัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐโดยเฉพาะบุคลากรส่วนท้องถิ่นต้องได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ช่องทางในการให้เบาะแส ขั้นตอนการทำหนังสือร้องเรียน การโต้แย้ง คำสั่งผู้บังคับบัญชา สิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมายของการทุจริตว่า พฤติกรรมใดที่จัดว่าเป็นการทุจริตและอะไรที่จัดว่าเป็นการประพฤติไม่

4. กำหนดการแจ้งเบาะแสการทุจริตถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ

ส่วนราชการควรมีการพิจารณากำหนดในประมวลจริยธรรมให้การแจ้งเบาะแสการทุจริตถือเป็น หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการในการช่วยกันเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริตที่พบภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักว่า การร้องเรียนการทุจริตไม่ใช่การทรยศองค์กรแต่เป็นการปกป้อง ผลประโยชน์ของประชาชน (Public Interests)

5. การปฏิบัติงานของหน่วยงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ผลจากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า มีความจำเป็นที่ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. จะต้องปฏิบัติงานเชิงรุกในการ แสวงหาข้อเท็จจริง โดยเฉพาะประเด็นการทุจริตที่สังคมให้ความสนใจ โดยการสร้างความมั่นใจว่า ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. มีความเป็นอิสระทางเมืองและมีประสิทธิภาพในการจัดการกับเรื่องร้องเรียน โดยสามารถนำ ผู้กระทำผิดมาลงโทษได้โดยเร็ว โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงและนักการเมือง รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ชี้แนะสังคมว่า อะไรเป็นเรื่องที่ถูกหรือเรื่องที่ผิด

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่าประเทศไทยยังคงต้องเร่งเดินหน้านำบรรทัดฐานเพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐเกิด ความตระหนักในความสำคัญของการแจ้งเบาะแสและการเฝ้าระวังการทุจริต และพร้อมที่จะก้าวมาเป็นส่วน

หนึ่งในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในประเทศ โดยหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการต่อต้านการทุจริตยังจำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงกลไกต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศที่พัฒนาแล้ว การที่ประเทศไทยกำลังอยู่ในกระแสการปฏิรูปในขณะนี้ ถือเป็นโอกาสดีที่ทุกภาคส่วนจะได้ร่วมผนึกกำลังเพื่อผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการป้องกันปราบปรามการทุจริตที่เป็นรูปธรรม ยั่งยืน และเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ii
กิตติกรรมประกาศ	
บทคัดย่อ	ii
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	iii
สารบัญ	x
สารบัญตาราง	xiv
สารบัญภาพ	xvi
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในภาพรวมของประเทศ	1
1.2 ความสำคัญของการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส	2
1.3 ช่องว่างทางการวิจัย	3
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันและ	10
การแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน	
2.1 คำนำ	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน	10
2.2.1 คำจำกัดความ	10
2.2.2 รูปแบบของการทุจริตคอร์รัปชัน	13
2.2.3 สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชัน	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการให้เบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน (Whistleblowing)	19
2.3.1 ความหมายและประเภทของการแจ้งเบาะแส	19
2.3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส	21
2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแส	22
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework)	42
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	44
3.1 บทนำ	44
3.2 การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research: MMR)	44
3.3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	45

3.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
3.3.2 เครื่องมือในการวิจัย	51
3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย	56
3.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้	57
3.4 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	59
3.4.1 กลุ่มตัวอย่าง	60
3.4.2 การเก็บข้อมูล (Data Collection)	61
3.4.3 เครื่องมือในการวิจัย	61
3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	65
บทที่ 4 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	66
4.1 บทนำ	66
4.2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง	66
4.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (Demographics)	66
4.2.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส ของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส	69
4.2.3 การรับรู้ระดับการทุจริตในหน่วยงาน (ส่วนกลาง $n = 4,988$)	73
4.2.4 ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (ส่วนกลาง $n = 4,988$)	74
4.2.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต	76
4.2.6 ระดับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)	77
4.2.7 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร (ส่วนกลาง $n = 4,988$)	80
4.2.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายใน (Petty - Internal Whistleblowing Intentions) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)	83
4.2.9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอก (Petty - External Whistleblowing Intentions) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)	85
4.2.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายใน (Grand - Internal Whistleblowing Intentions) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)	88
4.2.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอก (Grand - External Whistleblowing Intentions) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)	91

4.2.12 การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary Logistic Regression) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Actual Whistleblowing) (ส่วนกลาง $n = 1,413$)	94
4.3 ผลการวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ($n = 434$)	97
4.3.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (Demographics) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	97
4.3.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	100
4.3.3 การรับรู้ระดับการทุจริตในหน่วยงาน (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	104
4.3.4 ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	105
4.3.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	107
4.3.6 ระดับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	108
4.3.7 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	111
4.3.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายใน (Petty - Internal Whistleblowing Intentions) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	114
4.3.9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอก (Petty - External Whistleblowing Intentions) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	117
4.3.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายใน (Grand - Internal Whistleblowing Intentions) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	120
4.3.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอก (Grand - External Whistleblowing Intentions) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)	123
4.4 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ	125
บทที่ 5 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	129
5.1 บทนำ	129
5.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดของส่วนราชการระดับกระทรวงและกรม	132
5.3 วัฒนธรรมองค์กรและปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน	132
5.4 การเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน	138
5.5 กลไกและมาตรการด้านการแจ้งเบาะแสดทุจริต	141
5.6 มุมมองหรือทัศนคติต่อผู้แจ้งเบาะแสดทุจริต	151

5.7 ข้อเสนอแนะในภาพรวมเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส	159
5.8 บทสรุปการวิจัยเชิงคุณภาพ	166
บทที่ 6 อภิปรายผลการวิจัย	167
6.1 บทนำ	167
6.2 สรุปผลการวิจัย	168
6.2.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	168
6.2.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	175
6.3 อภิปรายผลการวิจัย	178
6.3.1 คุณูปการจากงานวิจัย	178
6.3.2 อภิปรายผลการวิจัย	179
6.4 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	185
6.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย	188
6.6 บทสรุป	188
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก 1 รายชื่อกระทรวง กรม (รวม 64 หน่วยงาน)	199
ภาคผนวก 2 หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บแบบสอบถามถึงหน่วยงานส่วนกลาง	204
ภาคผนวก 3 หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บแบบสอบถามถึงหน่วยงานท้องถิ่น	206
ภาคผนวก 4 แบบสอบถาม	209
ภาคผนวก 5 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	220
ภาคผนวก 6 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์	222
ภาคผนวก 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแสแยกตามหน่วยงาน	224
ภาคผนวก 7.1 ตารางการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการทุจริต	205
ภาคผนวก 7.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริต	227
ภาคผนวก 7.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสาเหตุการแจ้งเบาะแสการทุจริต	229
ภาคผนวก 7.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสาเหตุที่ไม่ออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต	231
ภาคผนวก 7.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสาเหตุที่ไม่ออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต	233
ภาคผนวก 8 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแยกตามหน่วยงาน	235
ภาคผนวก 8.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรระดับการทุจริตแยกตามหน่วยงาน	236
ภาคผนวก 8.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรระดับบุคคลแยกตามหน่วยงาน	237
ภาคผนวก 8.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรระดับองค์กรแยกตามหน่วยงาน	238
ภาคผนวก 8.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรสำคัญระหว่างหน่วยงาน	239
ภาคผนวก 9 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรสำคัญระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	241

สารบัญตาราง

ตาราง 2.1 ตารางแสดงคำจำกัดความการทุจริตคอร์รัปชัน	11
ตาราง 2.2 ตารางสรุปสมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses Summary)	41
ตาราง 3.1 ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐจากส่วนกลาง	47
ตาราง 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	50
ตาราง 3.3 วิธีการตั้งคำถามแบบสถานการณ์อ้างอิง (Vignette)	53
ตาราง 3.4 การจำแนกตัวแปรตามความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต	53
ตาราง 3.5 ตารางแสดงชื่อตัวแปร มาตรวัด และผู้แต่ง	54
ตาราง 3.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha)	56
ตาราง 3.7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก	61
ตาราง 3.8 ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก	62
ตาราง 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มตัวอย่าง ($n = 4,988$) (จำนวน ร้อยละ)	67
ตาราง 4.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแสของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส	70
ตาราง 4.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรการรับรู้ระดับการทุจริตแยกตามรายชื่อ ($n = 4,988$)	73
ตาราง 4.4 การวิเคราะห์ Paired t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ($n = 4,988$)	74
ตาราง 4.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ($n = 4,988$)	75
ตาราง 4.6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ($n = 4,988$)	77
ตาราง 4.7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	80
ตาราง 4.8 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n = 4,988$) (Pearson's Bivariate Correlations)	81
ตาราง 4.9 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 4,988$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	84
ตาราง 4.10 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 4,988$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	87
ตาราง 4.11 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 4,988$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	90
ตาราง 4.12 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 4,988$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	93

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์ Binary Logistic Regression ($N = 1,413$) การออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Actual Whistleblowing) ($0 =$ ไม่ได้แจ้ง และ $1 =$ ออกมาแจ้ง)	95
ตาราง 4.14 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มตัวอย่าง ($n = 434$) (จำนวน ร้อยละ)	97
ตาราง 4.15 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแสของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส	101
ตาราง 4.16 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรการรับรู้ระดับการทุจริตแยกตามรายชื่อ ($n = 434$)	104
ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ Paired t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ($n = 434$)	105
ตาราง 4.18 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ($n = 434$)	106
ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ($n = 434$)	108
ตาราง 4.20 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	111
ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n = 434$) (Pearson's Bivariate Correlations)	112
ตาราง 4.22 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 434$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	115
ตาราง 4.23 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 434$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	118
ตาราง 4.24 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 434$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	121
ตาราง 4.25 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 434$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	124
ตาราง 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing Results)	126

สารบัญภาพ

ภาพ 2.1 Model of Variables Affecting Whistleblowing and Its outcomes	24
ภาพ 2.2 Prosocial Organizational Behavior [POB] Model of Whistleblowing	25
ภาพ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	43

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของการแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน (Whistleblowing)

ในปัจจุบันการทุจริตคอร์รัปชันมีความซับซ้อนและยากยิ่งขึ้นและเป็นการยากที่จะตรวจสอบ จากหลากหลายมาตรการที่นานาประเทศได้นำมาใช้ในการปราบปรามการทุจริต พบว่าการแจ้งเบาะแส หรือ “Whistleblowing” เป็นกลไกสำคัญในการปราบปรามการทุจริตที่ได้ผลมากที่สุดวิธีหนึ่ง (Brown, 2013; Dyck, Morse, & Zingales, 2010; Marcia P. Miceli, Near, & Dworkin, 2013; Patel, 2003) Nader และคณะ (1972) กล่าวว่า การแจ้งเบาะแส คือ การกระทำของบุคคลที่เชื่อว่าประโยชน์สาธารณะอยู่เหนือประโยชน์ขององค์กร บุคคลจะต้องเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะหากพบว่าองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต การกระทำที่มีขอบด้วยกฎหมาย ฉ้อฉล หลอกลวง รวมไปถึงการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะอื่น ส่วน Near และ Miceli (1989: 4) นักวิชาการชาวสหรัฐฯ มองว่า การแจ้งเบาะแส คือ การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดจริยธรรม หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้างแก่องค์กรที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจจะเป็นการเปิดโปงโดยคนในองค์กร หรือคนที่เคยอยู่ในองค์กรนั้น ทั้งนี้ Kaptein กล่าวว่า (2011: 513) แม้ว่าการเสริมสร้างจริยธรรมให้กับพนักงานจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตในองค์กร แต่สิ่งที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน คือ การเฝ้าระวังและการเปิดโปงการทุจริตที่เกิดขึ้นแล้วต่างหาก

จากรายงานข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการทุจริตโดยวิธีการแจ้งเบาะแสในประเทศอังกฤษที่จัดทำโดย Whistleblowing Commission¹ ระบุว่าร้อยละ 50.9 ของคดีการทุจริตทั้งหมดในองค์กรเอกชนภายในประเทศอังกฤษ ถูกเปิดโปงโดยพนักงานภายในองค์กรและผู้รับเหมา นอกจากนั้น ผลการวิจัยของ Dyck และคณะ (2010) ระบุว่า พนักงานในองค์กรและผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้เปิดโปงคดีการทุจริตในองค์กรภาคธุรกิจในสหรัฐฯ มากกว่าร้อยละ 12 และร้อยละ 10 ตามลำดับ (จากกว่า 243 คดี)² ส่วนรายงานจากสาธารณรัฐเกาหลี พบว่าในปี 2010 จากคดีการทุจริตทั้งหมดจำนวน 696 คดีที่ Anti-corruption and Civil Rights Commission (ACRC) ส่งต่อให้หน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอบสวนและชี้มูลความผิด (Transferred Cases) มีคดีจำนวน 315 คดีที่มาจากกรเปิดโปงโดยผู้พบเห็นการทุจริตภายในองค์กร (Internal Whistleblowers)³ ดังนั้น จึงไม่น่าแปลกใจที่องค์กรใน

¹ Whistleblowing Commission (2013). Report on the Efficiency of existing arrangements for workplace whistleblowing in the UK. <http://www.pcaw.org.uk/files/WBC%20Report%20Final.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

² Dyck และคณะ (2012) ศึกษาการทุจริตในภาคธุรกิจของประเทศสหรัฐฯ ในช่วงปี 1996-2004 จำนวน 243 คดี (คดีใหญ่ที่มีมูลค่าความเสียหายสูงกว่า 750 ล้านดอลลาร์) พบว่าเครือข่ายภาคี (Stakeholders) หน่วยงานภาครัฐเอง (Government Agencies) สื่อมวลชน (Media) เปิดโปงการกระทำผิด คิดเป็นจำนวน 17% 15% และ 10% (จากจำนวนคดีทั้งหมด) ตามลำดับ

³ ที่มา: รายงานเรื่อง A Review of the Efficiency of the Anti-corruption and Civil Rights Commission of the Republic of Korea จัดทำโดย ธนาคารโลก (World Bank)

ต่างประเทศจะให้ความสำคัญกับกลไกการแจ้งเบาะแสของพนักงานและภาคีที่เกี่ยวข้อง เพราะถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยแก้ไขปัญหาการกระทำทุจริตผิดกฎหมายในองค์กรได้อย่างกว้างขวาง เปรียบเสมือนการมีเครือข่ายที่ช่วยกันสอดส่องการทำความผิด

1.2 ความสำคัญของการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

จากการศึกษาวิจัยของวิชญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ และอังศุธร ศรีสุทธิสอาด ภายใต้โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการให้เบาะแสร่วมมือในประเทศไทยและการส่งเสริมความร่วมมือในระดับพื้นที่เพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ (1 กุมภาพันธ์ 2560 – 10 กุมภาพันธ์ 2561)⁴ พบว่า นานาประเทศที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการทุจริต อาทิเช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย และสาธารณรัฐเกาหลี ล้วนให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการแจ้งเบาะแส โดยมีการวางมาตรการทางกฎหมายและกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สะดวก รวดเร็ว การรักษาความลับให้กับผู้แจ้งเบาะแส และการบังคับใช้กระบวนการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสเป็นไปอย่างจริงจัง รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออย่างทั่วถึง จึงทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในประเทศเป็นวงกว้าง

นอกจากนั้น ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเหล่านี้ ยังให้ความสำคัญกับการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐในฐานะที่เป็น “คนใน” ที่อาจจะทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการกระทำความผิดอันในหน่วยงานภาครัฐ ตัวอย่างเช่น

- **สหรัฐอเมริกา** หน่วยงาน General Accounting Office (GAO) (1992) มีการสำรวจทัศนคติของข้าราชการส่วนกลางหลังจากที่มีการประกาศใช้ Whistleblower Protection Act [WPA] ในปี 1989 รวมทั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา หรือ The U.S. Merit Systems Protection Board ยังมีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการส่วนกลาง (Merit Principles Surveys: MPS) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ การออกมาแจ้งเบาะแส และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการแจ้งเบาะแส โดยมีการจัดทำสำรวจใหญ่มาแล้ว 2 ครั้งในปี 1992 (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 13,432 ราย) และในปี 2010 (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 41,742 ราย) ส่วนหน่วยงาน Office of Personnel Management (OPM) ก็มีการสำรวจ Federal Employee Viewpoint Survey (FEVS) เป็นประจำทุกปี โดยคำถามข้อหนึ่งถามว่า คุณคิดว่าคุณสามารถออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตโดยไม่ต้องเกรงกลัวอิทธิพลใดๆ ได้มากน้อยเพียงใด

<https://www.acauthorities.org/sites/aca/files/casestudy/Case%20study%20ACRC.pdf> Retrieved on June 1, 2017

⁴ วิชญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ และอังศุธร ศรีสุทธิสอาด (2561). โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการให้เบาะแสร่วมมือในประเทศไทยและการส่งเสริมความร่วมมือในระดับพื้นที่ภาคใต้เพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ รหัสโครงการ SRI60X0601). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562, จาก

http://elibrary.trf.or.th/project_content.asp?PJID=SRI60X0601

- **ประเทศออสเตรเลีย** Brown และคณะ (2013) มีการศึกษาความเห็นของข้าราชการในประเทศออสเตรเลียจำนวน 7,663 ราย ใน 118 หน่วยงาน เกี่ยวกับระดับการพบเห็นการกระผิดในภาครัฐและการออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต

- **สาธารณรัฐเกาหลี** หน่วยงาน Anti-Corruption and Civil Rights Commission (ACRC) มีการจัดทำ Integrity Assessment Report ตั้งแต่ปี 2002 เพื่อศึกษาระดับการระบอของการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐและประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยคำถามข้อหนึ่งที่ใช้การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ คือ คุณคิดว่าหน่วยงานภาครัฐให้ความคุ้มครองกับผู้แจ้งเบาะแสดีพอหรือไม่

1.3 ช่องว่างทางการวิจัย

สำหรับประเทศไทย พบว่า ในปัจจุบันยังขาดการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีต่อการแจ้งเบาะแสดและปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกมาแจ้งเบาะแสด โดยงานวิจัยที่ผ่านมาจะศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการทุจริตจากมุมมองของบุคคลภายนอกหน่วยงานภาครัฐ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของศาสตราจารย์ ดร.ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ (2557) มีการสำรวจความคิดเห็นของหัวหน้าครัวเรือนทั่วประเทศจำนวน 6,048 ราย เพื่อศึกษาระดับการถูกเรียกเก็บค่าสินบนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระดับการออกมาแจ้งเบาะแสดของคนกลุ่มนี้

ส่วนงานวิจัยอื่นๆ ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดการทุจริตก็ไม่ได้เจาะลึกในประเด็นที่เกี่ยวกับระบบการแจ้งเบาะแสดเป็นการเฉพาะ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร. ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด (2017) ที่มีการศึกษาค้นคว้าความเห็นของข้าราชการไทยจำนวน 5,795 รายใน 117 หน่วยงานเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 2552 โดยมีคำถามส่วนหนึ่งที่สอบถามข้าราชการเกี่ยวกับการรับรู้ระดับการทุจริต ประสพการณ์การออกมาแจ้งเบาะแสด และสาเหตุของการตัดสินใจที่จะไม่แจ้งเบาะแสด ในส่วนของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่มีการดำเนินการโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ก็มีคำถามเพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสดการทุจริต ตัวอย่างเช่น คำถามเกี่ยวกับการรับทราบถึงช่องทางการร้องเรียน และความไม่ลังเลในการแจ้งเบาะแสดการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง ส่วนงานวิจัยอื่นๆ ที่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสดการทุจริตเป็นการเฉพาะก็เป็นงานวิจัยที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กและเป็นกลุ่มตัวอย่างเฉพาะที่ไม่อาจใช้เป็นตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างครอบคลุม ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Trongmateerut และ Sweeney (2013) นักวิชาการชาวไทยและชาวสหรัฐฯ ที่ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่จะแจ้งเบาะแสดของพนักงานในองค์กรไทยและองค์กรอเมริกัน และงานวิจัยของ Potipiroon (2019) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสดการทุจริตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

นอกจากนั้น แม้ว่าการศึกษาวิจัยของวิชณพงษ์ โพธิพิรุฬห์ และอังศุธร ศรีสุทิสอาด (2561) ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสารและการวิจัยเชิงคุณภาพ จะทำให้เราได้ทราบถึงสถานะปัจจุบันของระบบการแจ้งเบาะแสดการทุจริต

ของประเทศไทยช่องว่างความแตกต่างในตัวบทกฎหมายและแนวทางการดำเนินงานของประเทศไทยและของประเทศที่เป็นต้นแบบในการปราบปรามการทุจริต รวมไปถึงรับทราบเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการเฝ้าระวังการทุจริตในระดับพื้นที่ผ่านมุมมองของกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ สื่อมวลชน เจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ภาคประชาสังคม และเครือข่ายประชาชนในพื้นที่ แต่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยดังกล่าวมีความเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ไม่สามารถสะท้อนความเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐในมุมมองกว้างได้ รวมทั้งยังมีคำถามวิจัยอีกหลายข้อที่ยังไม่ได้รับคำตอบ เช่น

- มีเจ้าหน้าที่รัฐจำนวนประมาณเท่าใดที่เคยพบการทุจริตในหน่วยงานและได้ออกมาแจ้งเบาะแส
- เจ้าหน้าที่รัฐที่ใช้ช่องทางใดในการแจ้งเบาะแสและมีแนวโน้มที่ใช้ช่องทางภายในหรือภายนอก
- ปัจจัยใดที่จะเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการออกมาแจ้งเบาะแสของเจ้าหน้าที่รัฐ
- เหตุใดเจ้าหน้าที่รัฐที่เคยพบเจอการทุจริตในหน่วยงานจึงตัดสินใจออกมาแจ้งเบาะแส
- เหตุใดเจ้าหน้าที่รัฐที่เคยพบเจอการทุจริตในหน่วยงานจึงตัดสินใจที่จะไม่ออกมาแจ้งเบาะแส
- เจ้าหน้าที่รัฐกลุ่มใดที่มีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตในภาครัฐ
- เจ้าหน้าที่รัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ ขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสในระดับใด และปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อแนวโน้มในการออกมาแจ้งเบาะแสมากน้อยเพียงใด
- เจ้าหน้าที่รัฐมีความเห็นอย่างไรต่อหน่วยงานด้านการปราบปรามการทุจริตโดยเฉพาะด้านความมีอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของสำนักงาน ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. และปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อแนวโน้มในการออกมาแจ้งเบาะแสมากน้อยเพียงใด
- การรับรู้การทุจริตของหน่วยงานภาครัฐอยู่ในระดับใด หน่วยงานใดที่มีแนวโน้มที่จะมีปัญหา
- ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีกลไกที่เหมาะสมในการรับเรื่องร้องเรียน และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอย่างไร

ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตจากมุมมองของข้าราชการ ซึ่งเป็นคนในที่มีโอกาสรู้เห็นถึงการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยทำการศึกษาปัจจัยสำคัญต่างๆ ทั้งที่เคยมีการศึกษาในวรรณกรรมและปัจจัยเฉพาะบริบทของประเทศไทย

โครงการวิจัยภายใต้หัวข้อ “ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Corruption-Free Bureaucracy: A Viewpoint Survey of Government Employees on Whistleblowing)” ถือเป็นการต่อยอดจากผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐในประเด็นเกี่ยวกับการรับรู้ระดับการทุจริตในหน่วยงาน ประสบการณ์ในการแจ้งเบาะแส ปัญหาอุปสรรคในการออกมาแจ้งเบาะแส รวมทั้งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการได้รับการ

คุ้มครองตามระเบียบกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการให้เบาะแสในเชิงนโยบายต่อไป

1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดของเจ้าหน้าที่รัฐในการแจ้งเบาะแสการทุจริต
- (2) เพื่อทราบจำนวนและสัดส่วนของผู้ที่เคยแจ้งเบาะแสการทุจริตในภาครัฐ รวมถึงเหตุผลที่เจ้าหน้าที่รัฐตัดสินใจออกมาแจ้งเบาะแสและเหตุผลที่เจ้าหน้าที่รัฐตัดสินใจไม่ออกมาแจ้งเบาะแส
- (3) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต ได้แก่ ปัจจัยด้านการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน
- (4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต ได้แก่ ปัจจัย ด้านการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน

1.5 ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย

- (1) เป็นการจับชีพจรของระบบราชการไทยในปัจจุบันเกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- (3) เจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้เกิดความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญของการแจ้งเบาะแสการทุจริตในภาครัฐ
- (3) หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกลไกส่งเสริมการแจ้งเบาะแสในหน่วยงาน
- (4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้รับข้อ เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการให้เบาะแสและการปรับปรุงแนวนโยบายและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างราชการไทยไร้คอร์รัปชัน

1.6 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research: MMR) โดยใช้ Convergent parallel design (Gibson, 2017; Johnson, Onwuegbuzie & Turner, 2007) ประกอบด้วย (1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยทั้ง 2 ส่วนไปพร้อมๆ กัน

- (1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Questionnaire) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ 2 ส่วน

- กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 4,988$ คน จาก 18 กระทรวง และอีก 2 หน่วยงานที่ไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 64 หน่วยงาน
- กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 434$ คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 41 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 32 แห่ง โดยเป็นการศึกษาทั้งในเชิงพรรณนา (Descriptive) เพื่อศึกษาความถี่และระดับของความคิดเห็น การรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส และการศึกษาในเชิงอนุมาน (Inferential) เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจแจ้งเบาะแส
- ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ประกอบด้วย
 - (1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ (Demographic factors) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน สายงานที่รับผิดชอบ สถานะการเป็นหัวหน้างาน (Supervisory status) และสถานะความเป็นดาวเด่นในองค์กร (Talent)
 - (2) ปัจจัยการทุจริต (Corruption factors) ได้แก่ ระดับการทุจริต (Corruption levels) และความรุนแรงของการทุจริต (Corruption severity)
 - (3) ปัจจัยระดับบุคคล (Individual factors) ได้แก่ (3.1) หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) (3.2) การมีจิตสาธารณะ (Public Service Motivation) (3.3) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) (3.4) ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) (3.5) ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude) และ (3.6) ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)
 - (4) ปัจจัยระดับองค์กร (Organizational factors) ได้แก่ (4.1) นโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน (Whistleblowing Policy) (4.2) การได้รับความคุ้มครอง (Protection) (4.3) บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) (4.4) โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) และ (4.5) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)
 - (5) ปัจจัยระดับสถาบัน (Institutional factors) ได้แก่ ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence) และประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency)

(2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากหน่วยงานของรัฐระดับกรมที่มีคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2560 ในระดับสูง จำนวน 5

หน่วยงาน และอีก 5 หน่วยงานที่มีคะแนนในระดับต่ำ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตซึ่งถือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (Subject Matter Experts -SMEs) ประกอบด้วยผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านบริหาร 1 ราย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ระดับกระทรวง⁵ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่นๆ เช่น นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือนักทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน อีก 1 ราย รวมผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 20 ราย โดยมีการสัมภาษณ์ทั้งแบบพบหน้ากัน (Face-to-face Interviews) และแบบผ่านโทรศัพท์ (Telephone Interviews)

1.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

(1) **การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)** หมายความว่า การแจ้งเบาะแสดังกล่าวโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย โดยการแจ้งเบาะแสดังกล่าวสามารถกระทำผ่านหน่วยงานที่เกิดการทุจริตขึ้นโดยตรง เช่น การร้องเรียนผ่านผู้บังคับบัญชาและกลไกภายในหน่วยงาน (Internal Whistleblowing) และการดำเนินการผ่านช่องทางภายนอก เช่น การร้องเรียนผ่านสำนักงาน ป.ป.ช. ป.ป.ท. สื่อมวลชน และภาคประชาชน (External Whistleblowing)

(2) **การทุจริตคอร์รัปชันในภาคราชการ (Public Sector Corruption)** หมายถึง การใช้ตำแหน่งหรืออำนาจทางราชการและการเมืองเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ และ/หรือการฉ้อโกงเอาเงินสาธารณะมาเป็นของตนและพรรคพวก หรือหาประโยชน์อื่นๆ ซึ่งอาจมิใช่เป็นตัวเงิน วิธีการที่ใช้ อาจจะผิดกฎหมายหรือไม่ผิด แต่เป็นพฤติกรรมซึ่งสาธารณชนจะไม่พอใจ เนื่องจากการกระทำที่ขัดกับความคาดหวังของสาธารณชนเรื่องมาตรฐานความซื่อสัตย์และพฤติกรรมที่ดีของบุคคลสาธารณะ (ข้าราชการและนักการเมือง) (ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2543)

(3) **หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)** หมายถึง สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบในการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ (Code of ethics) สำหรับงานวิจัยนี้เน้นศึกษาหน้าที่ของข้าราชการที่ดีในการแจ้งเบาะแสดังกล่าวเมื่อพบเห็นการทุจริต (Duty to blow the whistle)

(4) **จิตสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM)** หมายถึง การแสดงออกของแรงจูงใจและค่านิยมเชิงสังคมที่สะท้อนความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคลในการแสดงพฤติกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือการแสดงพฤติกรรมที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมโดยรวม

(5) **ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)** หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการกับประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในสถานที่ทำงานและสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะหาทางออกสำหรับทางแพร่งทางจริยธรรม (Hannah, Avolio, & May, 2011)

⁵ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นกลไกในระดับส่วนราชการที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2555 อ่านเพิ่มเติมจาก http://www.pacc.go.th/acoc_2018/uploads/2018/08/mt10.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

(6) **ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational loyalty)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Oneness with the organization) หากมีใครมาทำให้องค์กรของตนเสื่อมเสียชื่อเสียง บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในระดับสูงจะพยายามออกมาปกป้อง (Mael & Ashforth, 1992)

(7) **ทัศนคติเชิงลบต่อการแจ้งเบาะแส (Negative attitudes towards whistleblowing)** หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่ต่อต้านพฤติกรรมการแจ้งเบาะแส โดยมองว่าการออกมาให้เบาะแสจะไม่ช่วยทำอะไรดีขึ้น หรือคนที่กระทำผิดก็จะไม่ถูกลงโทษอยู่ดี และการแจ้งเบาะแสการทุจริตก็อาจจะไม่ได้ช่วยทำให้การทุจริตแพร่กระจายลงน้อยกว่ากว่าเดิม

(8) **ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)** หมายถึง ความรู้ของบุคคลเกี่ยวกับกระบวนการแจ้งเบาะแส ช่องทางในการให้เบาะแส และสิทธิของตนเองในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

(9) **นโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน (Whistleblowing Policy)** มีความหมายครอบคลุมถึงเรื่อง (1) การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริต เช่น ความผิดลักษณะใดที่จะต้องมีการรายงาน (2) การมีช่องทางที่ชัดเจนสำหรับให้เจ้าหน้าที่แจ้งเบาะแสการทุจริต (เช่น หากผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ที่ทุจริตเสียเอง จะช่องทางใดในการแจ้งเบาะแส) (3) การกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับแจ้งเบาะแสการทุจริตที่ชัดเจน (4) การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ช่วยกันตรวจสอบและเฝ้าระวังการทุจริต เช่น การจัดให้มีการฝึกอบรมต่างๆ (5) การมีมาตรการให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริต (6) กระบวนการรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส และ (7) การให้ความดีความชอบกับผู้แจ้งเบาะแส (Banisar, 2011; Hassink, De Vries, & Bollen, 2007)

(10) **การได้รับความคุ้มครอง (Protection)** หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่า หากตนเองออกมาแจ้งเบาะแสแล้วจะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Physical well-being) และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Fair work practices)

(11) **บรรทัดฐานทางสังคม (Social norms)** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าคนรอบข้างที่มีความสำคัญ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือครอบครัว จะเห็นด้วยและให้การสนับสนุนหากบุคคลตัดสินใจที่จะออกมาแจ้งเบาะแส สอดคล้องกับความหมายของปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms) ตามแนวคิดตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen (1991)

(12) **โอกาสในการถูกการกลั่นแกล้ง (Retaliation)** หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่า หากตนออกมาแจ้งเบาะแสอาจจะต้องเผชิญการกลั่นแกล้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานไม่ว่าจะในรูปแบบการถูกลงโทษทางสังคม (Social sanction) การถูกโยกย้าย (Transfer) การถูกประเมินผลการปฏิบัติงานให้ต่ำกว่าความเป็นจริง (Performance Appraisal) หรือการถูกไล่ออกจากงาน

(13) **ความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)** เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนเองจะมีความปลอดภัยจากความเสี่ยงทางด้านการรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งความเชื่อดังกล่าวจะส่งผลต่อความกล้า

แสดงออกความเป็นตัวเองได้โดยไม่ต้องเกรงกลัวผลกระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์และอาชีพ (Edmondson, 1999; Kahn, 1990)

(14) ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence) หมายถึง การที่ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. มีอิสระในการดำเนินงานของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจขององค์กรในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากฝ่ายบริหารและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

(16) ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency) หมายถึง ความสามารถของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ในการสอบสวนและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดได้อย่างรวดเร็วจนสามารถนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ทันต่อเหตุการณ์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม

2.1 คำนำ

ในบทที่ 2 เป็นการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตใน ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเชิงประจักษ์ในอดีตที่ผ่านมา เพื่อกำหนดสมมติฐานการวิจัยโดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากทั้ง เอกสารขององค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต องค์กรภาคประชาสังคม (Civil Society) เช่น องค์กรความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) และวารสารวิชาการชั้นนำทั้ง จากวรรณกรรมทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ เช่น วารสาร Journal of Business Ethics (JBE) และ Public Personnel Management (PPM) ซึ่งเป็นวารสารวิชาการ Flagship ทางด้านการแจ้ง เบาะแสการทุจริต รวมไปถึงวรรณกรรมและผลงานวิจัยจากนักวิชาการในประเทศไทยที่เคยมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ โดยเนื้อหาในบทที่ 2 ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ ดังนี้

- (1) แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption)
- (2) กรอบแนวคิดการแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน (Whistleblowing Framework)
- (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Predictors of Whistleblowing)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน

ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงคำจำกัดความของการทุจริตคอร์รัปชันและสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันใน หน่วยงานภาครัฐ

2.2.1 คำจำกัดความ (Definition)

“คอร์รัปชัน” เป็นคำที่มีนักวิชาการ และองค์กรระหว่างประเทศได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย เช่น “การ ที่เจ้าหน้าที่รัฐนำทรัพย์สินของรัฐไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน” (Shleifer & Vishny, 1993: 3) “การใช้อำนาจทาง ราชการเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนโดยที่ไม่ได้รับอนุญาต” (World Bank, 2000) “การใช้อำนาจที่ได้รับมาในทางที่ ผิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน” (Transparency International, 2000) “การใช้อำนาจในทางที่ผิด (ทั้งในเชิงรุกและ เชิงรับ) จากการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ (ไม่ว่าจะถูกแต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งมา) เพื่อผลประโยชน์ด้านการเงินส่วนตน หรือผลประโยชน์อื่นใด” (OECD, 2002) “การใช้อำนาจหน้าที่ของบุคคลสาธารณะหรือหน่วยงานราชการในทางที่ ผิด เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล” (Klitgaard, 2008: 2) “การละเมิดผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อประโยชน์เฉพาะ บุคคล” (Rogow & Lasswell, 1963: 6) หรือ “การกระทำใดๆ ที่อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐถูกใช้ไปเพื่อผลประโยชน์ ส่วนตนซึ่งขัดแย้งกับกฎระเบียบ” (Jain, 2001: 73)

โดยรวมอาจกล่าวได้ว่าจุดร่วมของนิยามการคอร์รัปชัน คือ “การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐที่ใช้อำนาจหน้าที่ของรัฐเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว” ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- (1) การใช้อำนาจทางราชการ (Public Office)
- (2) ไปในทางไม่ชอบ (Abuse หรือ Misuse)
- (3) เพื่อประโยชน์ส่วนตน (Personal หรือ private gains)

ตาราง 2.1 ตารางแสดงคำจำกัดความการทุจริตคอร์รัปชัน

ผู้แต่ง (เรียงตามปี)	คำจำกัดความภาษาอังกฤษ (Definition)
Rogow & Lasswell (1963)	Violations of the common interest for special advantage
Aikin (1964)	An act involving a violation of public duty or departure from high moral standards in exchange for personal pecuniary gain, power or prestige
Shleifer และ Vishny (1993)	The sale by government officials of government property for personal gains
World Bank (2000)	Abuse of public office for unauthorized private gain
Transparency International (2000)	The abuse of entrusted power for private gain.
Jain (2001)	Acts in which the power of public office is used for personal gain in a manner that contravenes the rules of the game
OECD (2002)	Active or passive misuse of the powers of public officials (appointed or elected) for private financial or other benefits
Ashforth & Anand (2003)	The misuse of authority for personal, subunit and/or organizational gain. . . and] such misuse [of authority] violate societal norms
Klitgaard (2008)	Abuse of office for private gain

อย่างไรก็ดี ในความเป็นจริงการทุจริตอาจไม่ได้เกิดขึ้นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อาจเป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำจำกัดความของ Ashforth และ Anand (2003: 2) ที่ระบุว่า การคอร์รัปชัน คือ “การใช้อำนาจในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ของ

หน่วยงาน และขององค์การ โดยการใช้อำนาจที่ผิดนั้น เป็นการละเมิดบรรทัดฐานของสังคม” ดังนั้น จะเห็นได้ว่า คำจำกัดความนี้มีการระบุด้วยว่าเป็นการละเมิดต่อจรรยาบรรณหรือบรรทัดฐานอันดีของสังคมซึ่งสามารถนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์การคอร์รัปชันได้หลากหลายรูปแบบ

เช่นเดียวกัน ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2543) ได้ให้คำจำกัดความการทุจริตคอร์รัปชันในภาคราชการ (Public-Sector Corruption) ว่าเป็น “การใช้ตำแหน่งหรืออำนาจทางราชการและการเมืองเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ และ/หรือการฉ้อโกงเอาเงินสาธารณะมาเป็นของตนและพรรคพวก หรือหาประโยชน์อื่นๆ ซึ่งอาจมิใช่เป็นตัวเงิน วิธีการที่ใช้อาจจะผิดกฎหมายหรือไม่ผิด แต่เป็นพฤติกรรมซึ่งสาธารณชนจะไม่พอใจ เนื่องจากการกระทำที่ขัดกับความคาดหวังของสาธารณชนเรื่องมาตรฐานความซื่อสัตย์และพฤติกรรมที่ดีของบุคคลสาธารณะ (ข้าราชการและนักการเมือง)” (Peters, Waterman, & Jones, 1982: 1)

ในด้านของกฎหมายไทย คำว่า “การทุจริต” ถ้าถือเอาความหมายของคำว่า “โดยทุจริต” ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1(1) หมายถึง “เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น” ในขณะที่ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 4 คำว่า “ทุจริตต่อหน้าที่” หมายถึง “ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ซึ่งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น” นอกจากนั้น พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 ได้จำแนกความแตกต่างระหว่าง “การทุจริตในภาครัฐ” และ “การทุจริตต่อหน้าที่” โดยในมาตรา 3 ระบุว่า “การทุจริตในภาครัฐ” หมายถึง ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติดมขอบในภาครัฐ ส่วน “การทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ อย่างใดในตำแหน่ง หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ซึ่งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

ส่วนในกฎหมายต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น สาธารรัฐเกาหลีใต้ ให้ความหมายของการคอร์รัปชัน ในมาตราที่ 2 (วรรค 3) ของกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านคอร์รัปชัน (Anti-corruption act 2001) ว่า (1) เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน หรือบุคคลที่สาม โดยใช้อำนาจในตำแหน่งไปในทางมิชอบ ซึ่งเป็นการละเมิดต่อกฎหมายนี้และกฎหมายอื่นๆ ภายใต้กฎหมายนี้ และ (2) การกระทำใดๆ ก็ตามของเจ้าหน้าที่รัฐที่ทำให้ทรัพย์สินของรัฐได้รับความเสียหายในระหว่างการใช้งบประมาณของรัฐ เช่น การทำธุรกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการจัดการหรือได้มาซึ่งทรัพย์สิน โดยเป็นการละเมิดต่อกฎหมายนี้และกฎหมายอื่นๆ ภายใต้กฎหมายนี้⁶ เห็นได้

⁶ พระราชบัญญัติว่าด้วยการต่อต้านคอร์รัปชัน (Anti-corruption Act) 2001

ว่า คำจำกัดความนี้มีความหมายกว้างรวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสุรุ่ยสุร่าย (Gross waste of funds) และการใช้อำนาจไปในทางที่มิชอบ (Abuse of authority)

นอกจากนั้น ในสหราชอาณาจักร ได้สอดแทรกความหมายของการทุจริตไว้ภายใต้คำจำกัดความของการเปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดที่ได้รับการคุ้มครอง (Protected Disclosure) ไว้กว้างๆ ในกฎหมายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลอันเป็นผลประโยชน์สาธารณะ (The Public Interest Disclosure Act 1998) ว่าหมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่มีมูลเหตุอันสมควรเชื่อว่า (“reasonable belief”) มีการกระทำความผิดหรือฝ่าฝืนกฎระเบียบเกิดขึ้นในองค์กรของตน (1) การกระทำอันเป็นความผิดอาญา (2) เป็นการกระทำผิดพันธะผูกพันทางกฎหมาย (3) เป็นความผิดพลาดในกระบวนการยุติธรรม (4) เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของปัจเจกบุคคล (5) เป็นการทำลายสิ่งแวดล้อม หรือ (6) เป็นความจงใจปกปิดข้อมูลตามข้อ (1)-(5) กล่าวโดยรวม คือ เป็นลักษณะความผิดที่กระทบต่อผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) เช่นเดียวกัน กฎหมายว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลอันเป็นผลประโยชน์สาธารณะของประเทศออสเตรเลีย (Public Interest Disclosure Act 2013) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดที่ได้รับการคุ้มครอง ว่าเป็นการกระทำผิดที่ละเมิดกฎหมายที่ทำให้เกิดการบริหารผิดพลาด การทำลายความศรัทธาของสาธารณชนซึ่งทำให้เกิดการใช้งบประมาณหรือทรัพย์สินของแผ่นดินไปโดยสิ้นเปลือง หรือเป็นการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนหรือสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงการใช้อำนาจรัฐจากตำแหน่งไปทางที่ผิดซึ่งเป็นมูลเหตุอันสมควรที่จะมีการลงโทษในทางวินัยต่อบุคคลนั้นๆ

2.2.2 รูปแบบของคอร์รัปชัน (Types of Corruption)

การคอร์รัปชันอาจจำแนกได้หลายรูปแบบ Heidenheimer (1978) ได้จำแนกรูปแบบการทุจริตออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ *การทุจริตสีดำ* หมายถึง การทุจริตที่คนส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่ามีความผิดและสมควรถูกดำเนิน *การทุจริตสีเทา* เป็นการกระทำที่คนส่วนหนึ่งเห็นว่าควรถูกลงโทษ แต่อีกส่วนหนึ่งเห็นแตกต่างออกไป และคนส่วนใหญ่มีความเห็นคลุมเครือ เช่น การมีรายได้นอกเหนือตำแหน่งหน้าที่ *การทุจริตสีขาว* เป็นการกระทำที่คนส่วนใหญ่โดยเฉพาะชนชั้นนำในสังคมเห็นว่ายอมรับได้ เช่น การแข่งแฉว การใช้อภิสิทธิ์ การให้ค่าน้ำร้อนน้ำชา เป็นต้น

นอกจากนั้น Heidenheimer (1989) ยังแบ่งรูปแบบการทุจริตออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย การทุจริตคอร์รัปชันขนาดเล็ก (Petty Corruption) การทุจริตคอร์รัปชันเป็นประจำ (Routine Corruption) และการทุจริตคอร์รัปชันร้ายแรง (Aggravated Corruption บางครั้งเรียกว่า Grand Corruption หรือ Structural Corruption หรือ Systematic Corruption) สองประเภทแรกเป็นการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นเป็นธรรมดาสามัญ เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับเงินจำนวนน้อย เช่น การจ่ายเงินให้ตำรวจเพื่อหลีกเลี่ยงใบสั่งหรือการดำเนินคดี การให้รางวัลแพทย์ที่แทรกคิวคนไข้ให้เร็วขึ้น การทุจริตคอร์รัปชันเป็นประจำ ได้แก่ การให้เพื่อให้ได้สัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงานราชการ หรือการให้ของขวัญกับผู้อุปถัมภ์ การทุจริตคอร์รัปชันร้ายแรงมักจะเกี่ยวข้องกับเงิน

จำนวนมาก ส่วนใหญ่ให้แก่ผู้นำทางการเมืองเป็นเงินตอบแทนหรือสินบนที่ได้สัญญาจากรัฐบาล การฮั้วประมูลต่างๆ และการใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปในทางมิชอบ เช่น การที่ผู้บริหารในภาครัฐรับตำแหน่งสำคัญในภาคเอกชนหลังเกษียณอายุราชการ รวมทั้งการทุจริตเชิงนโยบายและการทำลายทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วน Jain (2001) จำแนกการทุจริตคอร์รัปชันออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) เช่น การที่นักการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงออกนโยบายบางประการเพื่อเอื้อต่อผลประโยชน์ส่วนตน การคอร์รัปชันขนาดใหญ่จะมีความสลับซับซ้อนตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบาย กระบวนการจัดทำโครงการของรัฐ กระบวนการแสวงหาประโยชน์ การจัดตั้งบริษัทบังหน้า ไปจนถึงกระบวนการฟอกเงิน ส่วนการทุจริตทางราชการ (Bureaucratic Corruption) เป็นการจ่ายสินบนเพื่อให้การดำเนินการของเจ้าหน้าที่รัฐเป็นไปด้วยความรวดเร็วหรือเพื่อเลี่ยงข้อกฎหมายบางอย่าง หรือการจ่ายเงินสินบนเพื่อเลี่ยงการถูกดำเนินคดี มีลักษณะคล้ายการทุจริตคอร์รัปชันขนาดเล็ก (Petty Corruption) สุดท้าย คือ การทุจริตทางอำนาจนิติบัญญัติ (Legislative Corruption) คือ การทุจริตโดยนักการเมืองที่มีอำนาจทางนิติบัญญัติในการออกกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผลประโยชน์ของนักธุรกิจหรือกลุ่มผลประโยชน์อื่นใด ซึ่งนำมาสู่การซื้อเสียงของนักการเมือง (Vote Buying)

ในวรรณกรรมด้านการจัดการองค์กร Pinto (2008) ได้จำแนกประเภทการทุจริตตามลักษณะของผู้ได้รับประโยชน์ (Beneficiaries) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

(1) องค์กรที่เต็มไปด้วยผู้ทุจริต (Organizations of Corrupt Individuals: OCI)

องค์กรที่เต็มไปด้วยผู้ทุจริต หรือ OCI เป็นปรากฏการณ์ที่การทุจริตมีการแพร่ระบาดไปทั่วทั้งองค์กรจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) โดยผู้ที่ได้รับประโยชน์ คือ เจ้าหน้าที่ระดับล่าง และหากองค์กรไม่สามารถยับยั้งการแพร่ระบาดของการทุจริตได้ สุดท้ายก็จะกลายเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยการทุจริต เช่น การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่มีอำนาจในการใช้ดุลพินิจสูงอย่างกรมตำรวจ กรมที่ดิน หรือกรมศุลกากร ทั้งนี้ Pinto กล่าวว่า OCI มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย (1) เป็นการยากที่จะชี้ชัดว่าการทุจริตเกิดขึ้นที่ใดเนื่องจากการกระทำผิดมีการแพร่ระบาดไปทั่วองค์กรแล้ว (2) ไม่สามารถไล่ใครออกได้ง่ายๆ เนื่องจากการกระทำผิดเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก และ (3) แม้จะไล่ผู้ทุจริตบางคนออกไป การทุจริตก็อาจจะกลับมาใหม่ เว้นแต่จะมีการปรับปรุงหรือปฏิรูปกลไกและกระบวนการตรวจสอบภายในองค์กร ดังนั้นลักษณะของ OCI จึงมีความคล้ายคลึงกับ Petty และ Bureaucratic Corruption เป็นอย่างมาก จากข้อมูลคดีการทุจริตที่สำนักงาน ป.ป.ช.และสำนักงาน ป.ป.ท. มีการชี้มูลความผิดนั้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการคอร์รัปชันในลักษณะ OCI ซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมในการเรียกรับสินบน การทุจริตกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาต การยกยอกทรัพย์สินทาง

ราชการ การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น⁷ ตัวอย่างที่ชัดเจนของการทุจริตแบบ OCI คือ การโกงเงินสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งซึ่งมีการแพร่ระบาดไปทั่วประเทศ⁸

(2) องค์กรแห่งการทุจริต (Corrupt Organizations: CO)

องค์กรแห่งการทุจริต หรือ CO เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากบนลงล่าง (Top-down) เช่น กรณีที่นักการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จเป็นผู้ริเริ่มการทุจริตเสียเอง (Doig & Riley, 1998) รวมทั้งมีพฤติกรรมที่ริเริ่ม เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของรัฐเพื่อผลประโยชน์แก่ตนหรือพวกพ้อง หรือการบีบบังคับให้เจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกระทำความผิดในโครงการจัดซื้อจัดจ้างขนาดใหญ่ (Chaithanakij, 2008) หรือใช้อำนาจหน้าที่แทรกแซงการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ (2545) และ ไพโรจน์ วงศ์วิภาณนท์ และคณะ (2552) ที่ระบุว่า การคอร์รัปชันขนาดใหญ่ ผู้กระทำต้องสามารถควบคุมระบบราชการรวมทั้งต้องสามารถควบคุมระบบการตรวจสอบขององค์กรที่มีหน้าที่ตรวจสอบได้ด้วย

ทั้งนี้ งานวิจัยของนิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ (2546) ระบุว่า สาเหตุของการคอร์รัปชันเกิดจากอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) อำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการอนุญาตให้ละเว้นจากการปฏิบัติตามระเบียบราชการ คล้ายกับลักษณะการเกิดการทุจริตแบบ OCI และ (2) อำนาจในการจัดสรรผลประโยชน์หรือสิทธิในทรัพยากร สอดคล้องกับลักษณะการเกิดการทุจริตแบบ CO

2.2.3 สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชัน

จากการทบทวนวรรณกรรมทางด้านการจัดการ (Management Literature) พบว่า มีหลายปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ได้แก่ (1) ปัจจัยระดับบุคคล (Individual Factors) เช่น ระดับจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต (2) ปัจจัยสถานการณ์ (Situational Factors) เช่น ขนาดและความรุนแรงของการทุจริต โอกาสในการถูกตรวจสอบ สภาวะความจำเป็นทางเศรษฐกิจของครอบครัว และ (3) ปัจจัยระดับองค์กร (Organizational Factors) เช่น นโยบาย ผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม (Behavioral Economics) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์หาสาเหตุการทุจริต ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงกับแนวทางการในการเพิ่มประสิทธิภาพมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

7 เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการฉ้อราษฎร์บังหลวง (1) <https://thaipublica.org/2013/02/corruption-studies-1/> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

8 บทความ “ตีแผ่กลโกงเงินสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง เปิดช่องโหว่ระบบราชการ สังคมไทยควรเรียนรู้อะไรจากเรื่องนี้” <https://thestandard.co/corruption-in-low-income-destitute-allowance-government/> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

มุมมองเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมเชื่อว่าการคอร์รัปชันเป็นพฤติกรรมที่เกิดมาจาก “แรงจูงใจ” ของบุคคล ดังนั้นการจะลดการคอร์รัปชันได้นั้นจะต้องเริ่มจากการลดปัจจัยจูงใจต่างๆ ดังเช่นที่ Becker (1988: 1) ปรมาจารย์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ได้เขียนไว้ในบทความเรื่อง The Cause and Cures of Corruption ว่า “แม้จะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนหรือสมบูรณ์แบบในการจัดการทุจริต แต่อย่างน้อยก็พอจะมีวิธีที่สามารถลดความเย้ายวนใจของการทุจริตลงได้บ้าง” แนวคิดกระแสหลักทางเศรษฐศาสตร์มองว่า มนุษย์สามารถตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำได้อย่างมีเหตุผล (Rationality) บนพื้นฐานของผลประโยชน์ (Benefits) และต้นทุน (Costs) ที่เกิดจากการกระทำหนึ่งๆ ซึ่งแน่นอนว่า การคอร์รัปชันก็เป็นพฤติกรรมอีกอย่างหนึ่งที่บุคคลต้องตัดสินใจว่าจะทำหรือไม่ทำภายใต้หลักเหตุและผลที่ว่านี้

ดังนั้น ตามแนวคิดนี้การที่เจ้าหน้าที่รัฐจะตัดสินใจทุจริตหรือไม่ เขาจะต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของตรรกะที่ว่า ต้นทุนของการคอร์รัปชัน (Costs) จะต้องต่ำกว่าผลประโยชน์ (Benefits) ที่จะได้รับ หมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการคอร์รัปชันจะต้องมากกว่าต้นทุนที่เขาจะต้องจ่ายออกไป โดยสามารถนำมาคิดด้วยสมการง่ายๆ ตามหลักของวิชาเศรษฐศาสตร์ (Becker, 1968) ซึ่งถูกเรียกว่า Simple Model of Rational Crime (SMORC) (Ariely, 2012)⁹ ดังนี้

$$\text{Pr}(C) \Rightarrow B > C \quad (1)$$

โมเดลนี้พยากรณ์ว่า โอกาสของการคอร์รัปชัน (Probability of Corruption) จะมีมากขึ้นเมื่อผลประโยชน์จากการคอร์รัปชัน (Benefits from Corruption) สูงกว่าต้นทุน (Cost of Corruption) สอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎีทางเลือกเชิงเหตุผล (Rational Choice Theory) (Scott, 2000) ซึ่งเป็นแนวคิดในอาชญาวิทยา ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำผิดหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลต่างระหว่างผลตอบแทนกับสิ่งที่ต้องลงทุนไป ยิ่งค่าตอบแทนสูง ความเสี่ยงน้อย ย่อมง่ายต่อการตัดสินใจกระทำผิด กล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจเจกบุคคลย่อมมีความคาดหวังเชิงเป้าหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ และเขาจะกำหนดทางเลือกของการกระทำ

9 อย่างไรก็ตาม Dan Ariely นักเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม (Behavioral Economist) จาก Duke University ระบุว่า แม้ว่าหลัก SMORC จะพยากรณ์ว่าคนส่วนใหญ่ในสังคมจะพยายามโกงให้มากที่สุดเมื่อมีโอกาส (Maximize cheating when given a chance) แต่หลัก SMORC สามารถอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้เพียงแค่บางส่วนเท่านั้น จากการศึกษาเชิงทดลองในหลากหลายรูปแบบทั้งในพื้นที่การวิจัยและในห้องทดลอง Dan Ariely พบว่า คนส่วนใหญ่กลับเลือกที่จะ “โกง” เพียงเล็กน้อยเมื่อมีโอกาสโกง (Cheat as little as possible when given a chance) กล่าวคือ คนส่วนใหญ่ไม่ได้เลือกที่จะโกงแบบ “โจ่งครึม” เพราะไม่อยากถูกตราหน้าว่าเป็น “คนขี้โกง” ในทางตรงกันข้าม การโกงเพียงเล็กน้อยจะช่วยให้บุคคลสามารถหาเหตุผลมาอ้างการกระทำของตน (Rationalization) และสามารถรักษาศักดิ์ศรีของตนได้ แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ไม่ได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักเหตุผลผลประโยชน์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว Dan Ariely กล่าวด้วยว่า การโกงเพียงเล็กน้อยเป็นสิ่งที่น่ากลัวที่สุดเพราะใครๆ ในสังคมก็ทำกัน รวมทั้ง “การกินจุบกินจิบ” เช่นนี้ ส่งผลต่อองค์กรมากเสียยิ่งกว่าการโกงขนาดใหญ่ซึ่งโดยปกติมักไม่ค่อยเกิดขึ้น

หลากหลายทางเลือกและวิเคราะห์ต้นทุนและประโยชน์ รวมทั้งข้อดีข้อเสียต่างๆ ของแต่ละทางเลือกเหล่านั้น จากนั้นจึงจะนำมาเปรียบเทียบกันและตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งเขาประเมินว่ามันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้หรือไม่

ฐานคิดของ Becker และ Rational Choice Theory มีความสอดคล้องกับสมการคอร์รัปชันของ Klitgaard (2008) ที่ระบุว่า การคอร์รัปชันเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (Corruption is an economic crime) แม้ Klitgaard (1988) จะไม่หักล้างความสำคัญของจริยธรรมเสียทีเดียว¹⁰ แต่เขาอธิบายเอาไว้ว่า สาเหตุของการคอร์รัปชันมาจากผลรวมของการมีอำนาจผูกขาด (Monopoly) กับการใช้ดุลยพินิจ (Discretionary) หักออกด้วย ความรับผิดชอบหน้าที่ในตำแหน่ง (Accountability)

$$C = M + D - A \quad (2)$$

การผูกขาดหรือการรวมอำนาจ (Monopoly) เป็นการใช้อำนาจเป็นเครื่องมือไปในทางที่เอื้อประโยชน์ โดยภายใต้กรอบของกฎหมาย หน่วยงานหนึ่งๆ อาจจะมีอำนาจหน้าที่สิทธิขาดแต่เพียงหน่วยงานเดียวในการดำเนินงาน หรือในบางกรณีอำนาจผูกขาดสามารถเกิดขึ้นได้จากความขาดแคลนของสิ่งต่างๆ (Shortage) ซึ่งมาจากกฎข้อบังคับของรัฐบาลที่มีผลต่อราคา หรือการผลิตสินค้าอื่นๆ หรือในอีกนัยหนึ่งก็คือหน่วยงานของรัฐนั่นเอง ที่อาจเป็นผู้สร้างความขาดแคลนให้เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นโอกาสในการเรียกรับเงินใต้โต๊ะหรือสินบนต่อไป การลดอำนาจผูกขาดอาจทำได้โดยการกระจายอำนาจ (Decentralization) หรือการแปรรูป (Privatization)

ส่วนการใช้ดุลยพินิจ (Discretion) อาจกล่าวได้ว่า การที่หน่วยงานต่างๆ ของรัฐสามารถเรียกรับเงินใต้โต๊ะหรือสินบนได้นั้น ไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับอำนาจการผูกขาด (Monopoly) ของหน่วยงานแต่เพียงเหตุเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ (Rules and Regulations) ที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งมอบสินค้าหรือบริการต่างๆ ของรัฐให้แก่ผู้หนึ่งผู้ใดได้อีกด้วย การใช้ดุลยพินิจของหน่วยงานรัฐเป็นการเปิดโอกาสให้บรรดาข้าราชการตีความกฎระเบียบไปในทางที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากผู้ที่ต้องเข้ามาติดต่อเพื่อขอรับหรือซื้อสินค้าและบริการจากหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น จึงควรเพิ่มการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน (เช่น ในขออนุญาต) รวมถึงแนวทางการทำให้ธุรกิจสีเทาบางประเภทถูกต้องตามกฎหมาย เช่น การพนัน หรือการเปิดสถานบริการในพื้นที่เฉพาะเกินเวลาที่กำหนด

สำหรับการขาดความรับผิดชอบ (Accountability) มักเกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสที่จะเข้าถึงหรือได้รับข้อมูลข่าวสารของผู้ที่มาขอใช้บริการ (Information Asymmetry) ส่งผลให้เกิดความยากลำบากที่จะ

10 ความไม่ซื่อสัตย์ถือเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้บุคคลทำการทุจริตได้ แต่ Klitgaard(2008)มองว่าโดยปกติบุคคลทั่วไปจะพยายามเปรียบเทียบผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของข้าราชการหรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการหลักเลี่ยงการตรวจสอบที่นิยมกระทำก็คือ การกล่าวอ้างว่าต้องมีการเพิ่มการควบคุมทางลำดับชั้นในการบังคับบัญชาผ่านหน่วยงานของรัฐให้มากขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดความรับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจน ตั้งแต่การกำหนดโทษตามกฎหมายไปจนถึงการใช้หลักจริยธรรมหรือจรรยาบรรณ (Code of Conduct) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบที่มีมากกว่าคนปกติทั่วไป

จากข้อมูลของผาสุก พงษ์ไพจิตรและคณะ (2557) พบว่าในปี 2556 หน่วยงานที่มีการเรียกรับสินบนมากที่สุด ได้แก่ สำนักงานที่ดิน (ร้อยละ 7.2) สถานีตำรวจ (ร้อยละ 6.1) และกรมศุลกากร (ร้อยละ 2.4) สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐบางแห่งมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจสูงมากแต่กลับถูกตรวจสอบน้อยจึงทำต้นทุนในการทุจริตต่ำมาก สอดคล้องกับผลการสำรวจอาชญากรรมทางด้านเศรษฐกิจในภาคธุรกิจในปี 2016 (Global Economic Crime Survey) ที่ระบุว่า ร้อยละ 64 ของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดว่า เหตุผลการทุจริตในองค์กร คือ โอกาสที่เอื้อต่อการทุจริต (Opportunity)¹¹ ตามด้วยปัจจัยล่อ (Incentives) คิดเป็นร้อยละ 24 และการหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง (Rationalization) คิดเป็นร้อยละ 6 (PwC, 2016)

ดังนั้นการจะลดระดับการคอร์รัปชันจึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มต้นทุนให้กับผู้คิดฉ้อฉล เช่น การเพิ่มโอกาสในการถูกจับได้ (Chances of Being Caught) และการเพิ่มโอกาสในการถูกดำเนินคดี (Chances of Prosecution)¹² ซึ่งต้นทุนของการถูกจับได้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการตรวจสอบ (Audit) หรือเกิดการร้องเรียนให้ตรวจสอบ (Complaints) ยิ่งการตรวจสอบเข้มข้นมากเท่าไรก็ยิ่งจะทำให้ความน่าจะเป็นที่จะเกิดต้นทุนในการถูกจับของเจ้าหน้าที่รัฐนั้นสูงมากขึ้นเท่านั้น เช่นเดียวกัน หากประชาชนหรือองค์กรภาคสังคมช่วยกันสอดส่องการกระทำเจ้าหน้าที่รัฐที่คอร์รัปชันมากขึ้นเท่าไร โอกาสที่จะเจ้าหน้าที่รัฐจะถูกจับยังมีเพิ่มขึ้นเช่นกัน¹³

ดังนั้น โดยปกติ การจะเปิดโปงการคอร์รัปชันในภาครัฐ จะสามารถกระทำผ่าน 3 แนวทางสำคัญ ได้แก่ (1) การตรวจสอบตามปกติของหน่วยงานปราบปรามการทุจริต (2) การร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสโดยเจ้าหน้าที่รัฐ หรือพนักงานที่อยู่ในองค์กรเอกชนที่เข้ามาทำธุรกรรมกับหน่วยงานในภาครัฐ และ (3) การร้องเรียนหรือเปิดโปงข้อมูลโดยภาคประชาชน รวมถึงการที่สื่อมวลชนทำหน้าที่ขุดคุ้ยข้อมูลการคอร์รัปชัน (Investigative Reporting) อย่างไรก็ตาม การร้องเรียนหรือการออกมาให้ข้อมูลการกระทำผิดล้นเป็นต้นทุนของผู้แจ้งทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนในการแสวงหาข้อมูลหรือพยานหลักฐาน (Burden of Proof) ต้นทุนความไม่ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน จิตใจ ความมั่นคงในอาชีพ การถูกลั่นแกล้งจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน (Retaliation) และความ

11 โอกาสที่จะก่อให้เกิดการทุจริตอาจ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหารงาน ความหละหลวมของกฎระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กร และการตรวจสอบภายในที่ขาดประสิทธิภาพ

12 ต้นทุนส่วนตัว เช่น การเสียชื่อเสียงคนทั่วไปไม่ยอมให้มีมลทินหรือแปดเปื้อนกับการคอร์รัปชัน

13 เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการฉ้อราษฎร์บังหลวง (1) <https://thaipublica.org/2013/02/corruption-studies-1/> Retrieved on June 1, 2017

เสี่ยงในการเป็นพยานในชั้นไต่สวนหรือในชั้นศาล หากต้นทุนเหล่านี้สูงเกินไป แน่แน่นอนว่าโอกาสที่ผู้รู้เห็นข้อมูลจะออกมาเปิดโปงการคอร์รัปชันย่อมลดน้อยลง นอกจากนั้น ยังอาจจะมีต้นทุนที่เกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินคดี ตั้งแต่กระบวนการรับเรื่อง การแสวงหาข้อเท็จจริง และการไต่สวน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการให้เบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน (Whistleblowing)

ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงความหมายและประเภทของการแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน

2.3.1 ความหมายและประเภทของการแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน

(1) คำจำกัดความการแจ้งเบาะแส

การแจ้งเบาะแสเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศแถบตะวันตก มีที่มาจากการที่ตำรวจในประเทศอังกฤษมีการ “เป่านกหวีด” เมื่อเห็นเหตุการณ์ที่ผิดปกติหรือการฝ่าฝืนกฎหมาย เพื่อเป็นสัญญาณเตือนให้ผู้ที่อยู่ในบริเวณนั้นรับรู้เพื่อที่จะได้ระวังและเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น จึงถูกนำมาใช้เรียก “ผู้ที่กล้าจะเปิดเผยความจริงหรือความลับ” ที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมให้ตระหนักถึงความจริงที่ได้รับการเปิดเผย จึงเป็นที่มาของคำว่า “การแจ้งเบาะแส” หรือ “Whistleblowing” (สุรโชติ ชุมตรินอก, 2552: 22)

Ralph Nader นับเป็นคนแรกที่นำคำว่า “Whistleblowing” มาใช้อธิบายการเปิดโปงการกระทำ ความผิดของบุคคลในองค์กรและเป็นผู้ที่ทำให้ความหมายการแจ้งเบาะแสเปลี่ยนไปในเชิงบวก ทั้งนี้ Nader, Petkas และ Blackwell (1972) กล่าวว่า การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) คือ การกระทำของบุคคลที่เชื่อว่า ประโยชน์สาธารณะอยู่เหนือประโยชน์ขององค์กร บุคคลจะต้องเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะ หากพบว่าองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต การกระทำที่มีข้อขัดแย้งกฎหมาย ฉ้อฉล หลอกลวง รวมไปถึงการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะอื่น ส่วน Near และ Miceli (1989: 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านการแจ้งเบาะแสชาวสหรัฐฯ มองว่าการแจ้งเบาะแส คือ การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดจริยธรรม หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้างแก่องค์กรที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจจะเป็นการเปิดโปงโดยคนในองค์กร หรือคนที่เคยอยู่ในองค์กรนั้น

ในวรรณกรรมด้านการบริหารธุรกิจ Vinten (1992) จากประเทศอังกฤษ ได้นิยามการแจ้งเบาะแสว่าเป็นการเปิดเผยข้อมูลที่ลูกจ้างเชื่ออย่างมีเหตุผลว่ามีการกระทำอันละเมิดต่อกฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือ กรณีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง การทุจริต การใช้อำนาจโดยไม่ถูกต้อง การกระทำที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของคนงาน ส่วน Starke (1991) จากประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการแจ้งเบาะแสไว้ ได้แก่ (1) เป็นการเปิดเผยข้อมูลอันเกี่ยวกับการทำความผิด (2) การเปิดเผยดังกล่าวมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีการทำความผิดจริงดังที่ได้แจ้งไว้ (3) เป็นการเปิดเผยข้อมูลโดยสุจริต (Faithful disclosure) (4) ข้อมูลที่นำมาเปิดเผยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) และ (5) ไม่มีบทบัญญัติใดห้ามเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว

ในส่วนขององค์กรระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ได้นิยามความหมายของผู้แจ้งเบาะแสว่า เป็นใครก็ตามที่เปิดเผยข้อมูลโดยสุจริตต่อผู้ที่มีอำนาจเกี่ยวกับการกระทำความผิด โดยการเปิดเผยดังกล่าวมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการกระทำความผิดจริงดังที่ได้แจ้งไว้ (อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต [United Nations Convention against Corruption: UNCAC], 2003)

(2) ประเภทการแจ้งเบาะแส

Dworkin และ Baucus (1998) Miceli และคณะ (1985; 2008) รวมถึงนักวิชาการคนอื่นๆ (H. Park & Blenkinsopp, 2009; Potipiroon, 2019) ได้จำแนกประเภทของการแจ้งเบาะแสบุคลากรในองค์กรไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) การแจ้งเบาะแสภายใน (Internal Whistleblowing) หมายถึง การรายงานการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน บริษัทหรือองค์กรให้ผู้บริหารระดับสูงภายในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ทราบ และ (2) การแจ้งเบาะแสภายนอก (External Whistleblowing) หมายถึง การรายงานการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานหรือองค์กรให้บุคคลภายนอกทราบ ตามนิยามนี้ พนักงานในองค์กรสามารถแสดงข้อคิดเห็นเพื่อตักเตือนการดำเนินงานเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารขององค์กรที่ขัดต่อจริยธรรมและเห็นว่าอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ซึ่งเป็นการเตือนกันเองภายในโดยไม่จำเป็นต้องเผยแพร่สู่สาธารณชน หรือพนักงานอาจรายงานการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ผิดหลักจริยธรรมขององค์กรสู่ภายนอก เช่น หนังสือพิมพ์ หรือองค์กรรัฐ (H. Park & Blenkinsopp, 2009)

อย่างไรก็ตาม การแจ้งเบาะแสมักไม่จำกัดเฉพาะบุคลากรในองค์กรเท่านั้น ศูนย์พัฒนาการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2550) ระบุว่า โดยทั่วไปการแจ้งเบาะแสมุ่งหมายถึงการที่บุคคลที่รู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดภายในองค์กร ได้แจ้งข้อมูลดังกล่าวไปยังหน่วยงานที่สามารถจะดำเนินการให้เกิดการแก้ไขได้ โดยผู้แจ้งเบาะแสส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานขององค์กรเพราะเป็นบุคคลที่สามารถล่วงรู้ข้อมูลได้ง่าย แต่บุคคลภายนอกก็สามารถเป็นผู้แจ้งเบาะแสได้เช่นกัน หากได้รับข้อมูลหรือทำการสืบเสาะประเด็นที่สงสัยจนได้รับรู้ข้อเท็จจริงในระดับหนึ่ง ผู้แจ้งเบาะแสมักส่งเรื่องไปยังบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสม เช่น หัวหน้างาน กรรมการผู้จัดการ ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือแม้แต่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแลที่เป็นหน่วยงานภายนอกองค์กร สอดคล้องกับศศิณา เงียวิจิตร (2550: 6) ที่ได้จำแนกรูปแบบการเป็นผู้ให้ข้อมูลได้สองลักษณะ ได้แก่ (1) ผู้ให้ข้อมูลภายในองค์กร หมายถึง บุคคลในองค์กรเปิดเผยข้อมูลที่กระทบต่อผลประโยชน์ขององค์กรต่อผู้มีอำนาจในองค์กรนั้นๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ผู้แจ้งเบาะแสภายในเป็นผู้ที่เตือนคนส่วนใหญ่ในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ว่ามีการกระทำที่ไม่ถูกต้องซึ่งคนส่วนใหญ่อาจจะยังไม่ตระหนักถึงความเสียหายที่จะเกิดจากพฤติกรรมนั้น หรือคนส่วนใหญ่ตระหนักถึงความเสียหายที่จะเกิดจากพฤติกรรมนั้น แต่ไม่อยากจะทิ้งผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับ หรือคนส่วนใหญ่ตระหนักถึงความเสียหายที่จะเกิดจากพฤติกรรมนั้น แต่เป็นคำสั่งมาจากผู้บริหารระดับสูง จึงไม่กล้าขัดคำสั่ง และ (2) ผู้ให้ข้อมูลทั่วไป หมายถึง บุคคลใดๆ เช่น นักธุรกิจ ประชาชน

และภาคประชาสังคม ที่เปิดเผยข้อมูลอันกระทบต่อประโยชน์สาธารณะแก่องค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการรับรู้ข้อมูลนั้นๆ

2.3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Research)

สำหรับงานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะที่เป็น “คนใน” ที่น่าจะอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาการทุจริตมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเลือกรายงานข้อมูลการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ผู้บริหารระดับสูงภายในหน่วยงานรับทราบ (Internal Whistleblowing) หรือรายงานเบาะแสไปยังองค์กรหรือบุคคลภายนอก (External Whistleblowing) ซึ่งการแจ้งเบาะแสทั้ง 2 แบบนี้มักจะถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ในงานวิจัยด้านการแจ้งเบาะแส โดยมีทั้งงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะการแจ้งเบาะแสในหน่วยงาน (Cho & Song, 2015; Trongmateerut & Sweeney, 2013; Zhou, Liu, Chen, & Zhao, 2018) และการแจ้งเบาะแสไปยังภายนอกหน่วยงาน (Nayir & Herzig, 2012; Sims & Keenan, 1998)

งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่าการแจ้งเบาะแสทั้ง 2 ประเภทมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์กรส่วนใหญ่มักจะประสงค์ให้บุคลากรของตนเองแจ้งเบาะแสเป็นการภายในก่อนเพื่อจะได้ทำการแก้ไขปัญหาตนเองเป็นการภายใน (Ellis & Arieli, 1999; Marcia P. Miceli, Near, & Dworkin, 2009) ในขณะที่การแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกมักจะถูกมองว่าเป็นการทำทลายอำนาจ (Authority defiance) และอาจจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อองค์กร (Bad reputation) และการแทรกแซงทางกฎหมายจากหน่วยงานภายนอก (Legal interventions) (Berry, 2004; Marcia P. Miceli, Near, & Schwenk, 1991) งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสเป็นการภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Dungan, Young, & Waytz, 2019; H. Park, Rehg, & Lee, 2005) และความกลัวว่าองค์กรจะเสื่อมเสียชื่อเสียง (Dhamija & Rai, 2018) นอกจากนี้ Dworkin และ Baucus (1998) ระบุว่า แม้ว่าการแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกอาจจะมีข้อดีในการช่วยระงับปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริง ผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแสภายนอกมักจะถูกกลั่นแกล้งจากสมาชิกภายในองค์กรมากกว่าที่ผู้ที่แจ้งเบาะแสภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Park, Bjørkelo และ Blenkinsopp (2020) ที่พบว่าผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแสภายนอกจะถูกคุกคามจากทั้งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนงานวิจัยของ Donkin และคณะ (2013) ค้นพบว่า ข้าราชการในประเทศออสเตรเลียที่เคยออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าร้อยละ 97 เลือกที่จะรายงานข้อมูลเป็นการภายในก่อน และคิดกว่าร้อยละ 90 จะดำเนินการไต่สวนจนแล้วเสร็จภายในองค์กร มีเพียงแค่ร้อยละ 9.7 เท่านั้นที่ต้องมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง และมีน้อยกว่าร้อยละ 1 ที่มีการเปิดโปงเรื่องภายในองค์กรไปยังสื่อมวลชน โดยผู้ที่เลือกจะให้ข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกมักจะเป็นกลุ่มคนที่ไม่เชื่อใจผู้บริหาร (Lack of trust) ข้อมูลสถิติเหล่านี้ สะท้อนว่า ประเทศออสเตรเลียค่อนข้างประสบผลสำเร็จในการสร้างกลไกความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของรัฐ

นอกจากงานวิจัยที่ศึกษาความคิดที่จะแจ้งเบาะแสของบุคคล (Whistleblowing Intentions) (Chang, Wilding, & Shin, 2017; Cho & Song, 2015; Kaptein, 2011; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; H.

Park & Blenkinsopp, 2009; H. Park et al., 2005; Potipiroon, 2019) ยังมีงานวิจัยอีกกลุ่มที่ศึกษาพฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสเป็นการเฉพาะ (Actual Whistleblowing Behaviors) (Brewer & Selden, 1998; Caillier, 2017; Su & Ni, 2018; Taylor, 2018)¹⁴ รวมทั้งงานวิจัยที่เลือกศึกษาทั้งตัวแปรความคิด (Intentions) และตัวแปรพฤติกรรม (Behaviors) ในงานวิจัยเดียวกัน (Cassemetis & Wortley, 2013; Dungan et al., 2019; Waytz, Dungan, & Young, 2013) แต่ต้องยอมรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดูว่ามีความท้าทายสำหรับนักวิจัยเพราะว่าเป็นหัวข้อที่มีความอ่อนไหวในระดับสูง (Hypersensitive) รวมทั้งเป็นการยากที่นักวิจัยจะเข้าถึงข้อมูลการแจ้งเบาะแสดังจริง ๆ ซึ่งจะต้องมีการเก็บกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และจะต้องมีจำนวนผู้ที่เคยพบการทุจริตจำนวนมากพอสมควร (Björkelo & Bye, 2014) ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่งานวิจัยจำนวนมากเน้นศึกษาเฉพาะความคิดที่จะแจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า หากวัตถุประสงค์คือการทดสอบกรอบแนวคิดทางทฤษฎี การใช้ตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดูว่าเป็นการออกแบบงานวิจัยที่มีคุณค่าในเชิงวิชาการ

นอกจากงานวิจัยเชิงปริมาณ มีงานวิจัยบางกลุ่มที่เน้นศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสบการณ์จริงและความยากลำบากของผู้แจ้งเบาะแส (Plight) ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของผู้วิจัยเอง (Potipiroon & Srisuthisard, 2018) ที่ทำการศึกษาผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแสดการทุจริตในราชการไทยจำนวน 4 ราย หรืองานวิจัยทางด้านพยาบาลศาสตร์ที่มีการศึกษาการแจ้งเบาะแสดของบุคลากรทางสาธารณสุข (Jackson et al., 2010) หรืองานวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนอร์เวย์ (Gottschalk, 2017) และงานวิจัยของ Park และคณะ (2020) ที่ทำการศึกษาประสบการณ์ตรงของผู้แจ้งเบาะแสดภายนอกองค์กรในสาธารณรัฐเกาหลีใต้ จำนวนมากถึง 72 ราย

ทั้งนี้ งานแต่ละประเภทมีจุดแข็งที่แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยนี้จะใช้จุดแข็งของงานวิจัยทุกประเภทที่ได้กล่าวมา โดยจะทำการศึกษาวิจัยทั้งในเชิงปริมาณเพื่อพยากรณ์ (1) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดภายในหน่วยงาน (2) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดภายนอกหน่วยงาน และ (3) พฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสดจริง และเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาของหน่วยงานภาครัฐในการเฝ้าระวังการทุจริตและการแจ้งเบาะแสดภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ นักวิชาการจำนวนมากระบุว่ายังมีความจำเป็นที่นักวิจัยจะต้องศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ต่อไป (Dhamija & Rai, 2018; Dungan et al., 2019; Latan, Ringle, & Jabbour, 2018; H. Park & Blenkinsopp, 2009; H. Park et al., 2005)

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแส

ต้องยอมรับว่าการจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐออกมาแจ้งเบาะแสไม่ใช่เรื่องง่าย งานวิจัยของภริมย์ อ่อนเกตุพล (2560) ซึ่งทำการศึกษาทัศนคติของข้าราชการในจังหวัดสตูล พบว่า มีข้าราชการในศาลากลางจังหวัดจำนวน

¹⁴ งานวิจัยกลุ่มนี้จะเลือกใช้การวิเคราะห์แบบ Binary Logistic Regression ซึ่งใช้ตัวแปรตามเชิงคุณภาพแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 0 = ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสดหลังพบการกระทำความผิด และ 1 = ได้ออกมาแจ้งเบาะแสดหลังพบการกระทำความผิด หรือ 0 = ได้ออกมาแจ้งเบาะแสดเป็นการภายในหลังพบการกระทำความผิด และ 1 = ได้ออกไปแจ้งเบาะแสดกับหน่วยงานภายนอกหลังพบการกระทำความผิด

103 คน จาก 293 คนที่ระบุว่าเคยพบเห็นการทุจริตในหน่วยงานด้วยตนเอง แต่มีเพียงแค่ 25 ราย หรือประมาณร้อยละ 25 เท่านั้นที่ระบุว่าได้ออกมาแจ้งเบาะแส ข้อมูลนี้ไม่แตกต่างจากงานวิจัยของ Brown และคณะ (2013) ที่พบว่า ในช่วงปี 2006-2007 มีข้าราชการในประเทศออสเตรเลียร้อยละ 71 ที่เคยพบเห็นการกระผิดในหน่วยงานด้วยตนเอง โดยร้อยละ 61 แจ้งว่าเป็นความผิด “ค่อนข้างรุนแรง” และร้อยละ 28 ระบุว่า เป็นความผิดที่ “รุนแรงมาก” แต่มีเจ้าหน้าที่เพียงร้อยละ 12 เท่านั้นที่เคยออกมาแจ้งเบาะแสดำเนินการกระทำผิดที่ “รุนแรงมาก” (เช่น การทุจริตและการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความเสียหาย) นอกจากนั้น ผลการวิจัยของศาสตราจารย์ผาสุกพงษ์ไพจิตรและคณะ (2557) ที่ทำการสำรวจความคิดเห็นของหัวหน้าครัวเรือนทั่วประเทศจำนวน 6,048 ราย พบว่า จากจำนวนหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 21.7 ที่เคยถูกเรียกเก็บค่าสินบนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีเพียงร้อยละ 7.51 เท่านั้นที่เคยแจ้งเบาะแสป้ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนอีกร้อยละ 42.08 ไม่มีความคิดที่จะรายงานข้อมูลและอีกร้อยละ 50.41 แม้จะมีความคิดที่จะรายงานข้อมูลแต่ก็ไม่ได้ดำเนินการใดๆ เช่นเดียวกัน จากข้อมูลเหล่านี้จึงไม่น่าแปลกใจที่มีการกล่าวว่า การคอร์รัปชันที่เราเห็นอาจเป็นเพียงแค่ปลายภูเขาน้ำแข็งเท่านั้น (Tip of the Iceberg) จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลให้บุคคลจะออกมาแจ้งเบาะแส ซึ่งแน่นอนว่ามีปัจจัยในหลายระดับที่เกี่ยวข้อง (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Marcia P. Miceli et al., 1991)

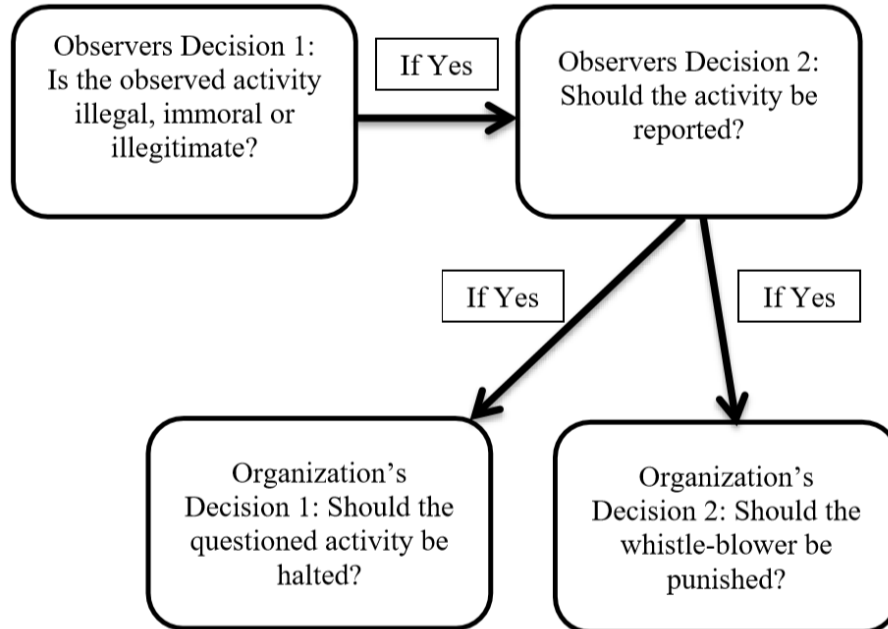
2.3.3.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีในวรรณกรรม (Theoretical Framework)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมด้านการแจ้งเบาะแสดพบ ว่า นักวิชาการที่ผ่านมามีการใช้หลายกรอบแนวคิดเพื่ออธิบายกระบวนการตัดสินใจของผู้แจ้งเบาะแส ได้แก่ (1) โมเดลปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการแจ้งเบาะแส (Model of ‘Variables Potentially Affecting Whistleblowing and Its outcomes’) ของ Near และ Miceli (1985) (2) โมเดลปัจจัยที่อาจส่งผลต่อกระบวนการแจ้งเบาะแส (Model of ‘Some Factors Which May Influence the Whistleblowing Process’) ของ Dozier และ Miceli (1985) (3) โมเดลพฤติกรรมของสมาชิกองค์กรที่มุ่งช่วยเหลือผู้อื่น (Prosocial Organizational Behavior [POB] Model) ของ Miceli, Near และ Dworkin (2008) และ (4) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) ของ Ajzen (1991)

(1) โมเดลปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการแจ้งเบาะแส (Model of ‘Variables Potentially Affecting Whistleblowing and Its outcomes’) ของ Near และ Miceli (1985)

ตามภาพ 2.1 โมเดลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจแจ้งเบาะแส (Near & Miceli, 1985) โดยในขั้นตอนแรกเป็นการตัดสินใจว่า ความผิดปกติที่พบจะถือว่าเป็นความผิดได้หรือไม่ (Is the observed activity illegal, immoral or illegitimate?) โดยในขั้นตอนนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล ได้แก่ ค่านิยมส่วนบุคคล แนวทางปฏิบัติขององค์กร และการมีพยานหลักฐานที่ชัดเจน ส่วนในขั้นตอนถัดไปเป็นการตัดสินใจว่าควรจะรายงานความผิดนั้นให้บุคคลอื่นทราบหรือไม่ (Should the activity be reported?) โดยปัจจัยที่ส่งผลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผลกระทบของความผิด (Consequences) (เช่น หากไม่มีการรายงานความผิดนี้

จะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของสาธารณะหรือไม่) ความรู้เกี่ยวกับช่องทางการแจ้งเบาะแส ลักษณะส่วนบุคคลของผู้แจ้งเบาะแส รวมไปถึงปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ภายในองค์กร



ภาพ 2.1: Model of Variables Affecting Whistleblowing and Its outcomes (Near & Miceli, 1985)

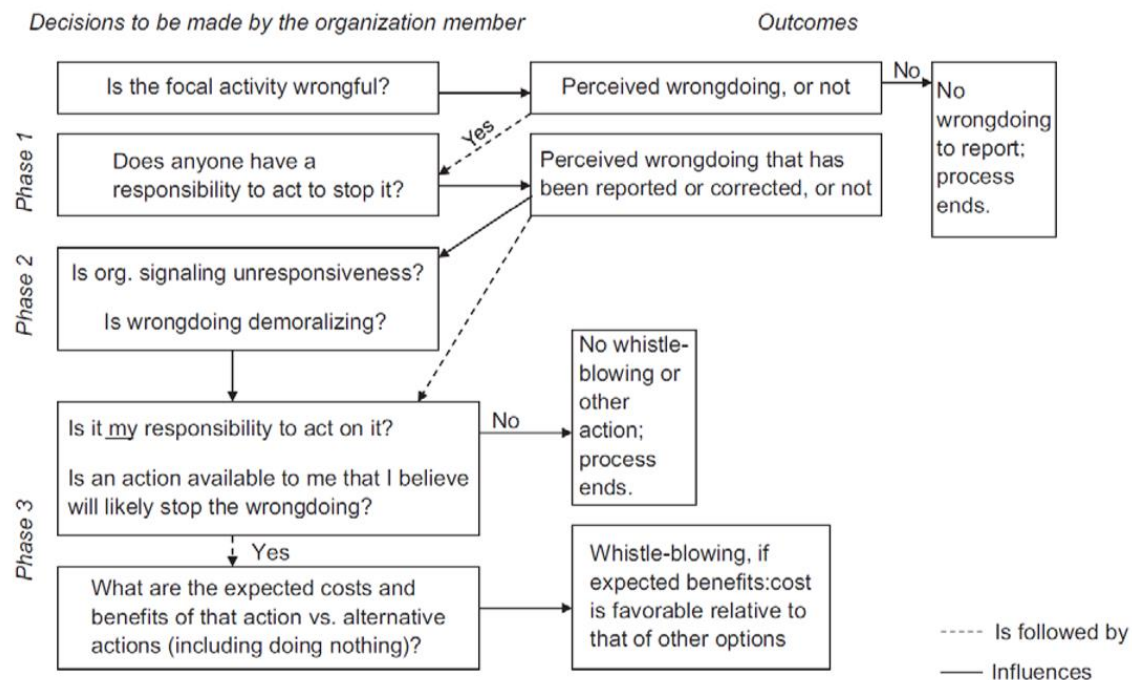
(2) โมเดลปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการแจ้งเบาะแส (Model of “Some Factors Which May Influence the Whistleblowing Process”) ของ Dozier และ Miceli (1985)

Dozier และ Miceli (1985) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการลดพฤติกรรม ‘นั่งดูตาย’ ในกรณีพบผู้ประสบภาวะฉุกเฉิน (Bystander Interventions) มาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายกระบวนการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแสการทำความผิด โดยแบ่งออกเป็นหลายขั้นตอนได้แก่ (1) ความตระหนักถึงการทำความผิด (Awareness of the wrongdoing) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลมีการพบเห็นการทุจริต โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพบเห็นการทุจริต ได้แก่ ตำแหน่งในองค์กร ค่านิยมส่วนตัว มาตรฐานทางวิชาชีพ และค่านิยมต่างๆ ในองค์กร กล่าวคือ ยิ่งมีตำแหน่งสูงยิ่งมีโอกาสจะพบเจอการทุจริตมาก หรือยิ่งมีค่านิยมไม่ยอมรับการทุจริตก็จะทำให้สังเกตหรือพบเจอการทุจริตได้ง่าย (2) การวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyzing the situation) เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ว่า ความผิดที่พบนั้นส่งผลกระทบอย่างไรกับใครอย่างไรบ้าง และหากไม่มีการรายงานความผิดนั้นจะส่งผลกระทบมากน้อยเพียงใด โดยปัจจัยสำคัญในขั้นตอนนี้ คือ ระดับความรุนแรงของการทุจริต (Perceived Severity) (3) การตัดสินใจดำเนินการ (Should I take actions?) ในขั้นตอนนี้บุคคลไม่ได้คำนึงว่าตนเองมีความสามารถในการแจ้งเบาะแสหรือไม่ หรือถ้าแจ้งเบาะแสไปแล้วจะสามารถระบุปัญหาได้หรือไม่ แต่เป็นการมองเรื่องความถูกต้องว่าตนเอง ‘ควร’ ที่จะดำเนินการอะไรบางอย่างหรือไม่หรือถ้าจะปล่อยให้ปัญหานั้นผ่านไป ตนเองจะรับได้ไหมกับการตัดสินใจ

นั้น ซึ่งในขั้นตอนนี้มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระดับจริยธรรมของบุคคล (Moral reasoning) และความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม (Personal social responsibility) (4) วิธีการแจ้งเบาะแส (Method of Actions) เป็นขั้นตอนที่บุคคลจะต้องตัดสินใจว่า การแจ้งเบาะแสเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือไม่ และมีแนวทางหรือทางเลือกอื่นๆ ในการระงับปัญหาหรือไม่ และ (5) เป็นการตัดสินใจว่าสุดท้ายแล้วจะแจ้งเบาะแสหรือไม่ (Actions) โดยเป็นการชั่งน้ำหนักทั้งข้อดี (Benefits) และข้อเสีย (Costs) ของการกระทำ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการถูกกลั่นแกล้งและระบบการสนับสนุนต่างๆ ภายในองค์กร

(3) โมเดลพฤติกรรมของสมาชิกองค์กรที่มุ่งช่วยเหลือผู้อื่น (Prosocial Organizational Behavior [POB] Model of Whistleblowing) ของ Miceli, Near และ Dworkin (2008)

โมเดลตามภาพ 2.2 ระบุว่า การที่บุคคลใดจะตัดสินใจออกมาแจ้งเบาะแสนั้นประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ (1) การพิจารณาว่าความผิดปกติที่พบนั้นเป็นความผิดหรือไม่ มีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด และเป็นความรับผิดชอบของใครที่จะต้องรายงานความผิดนั้น รวมทั้งความผิดดังกล่าวได้รับการแก้ไขในเบื้องต้นหรือยัง (2) พิจารณาว่าองค์กรมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อการกระทำผิดนั้นอย่างไร (Responsiveness) และ (3) พิจารณาว่าตนเองมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่อองค์กรในการรายงานความผิดให้บุคคลอื่นทราบหรือไม่ และมีทางเลือกใดบ้างในการดำเนินการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนบุคคล รวมถึงการชั่งน้ำหนักข้อดี (Benefits) และข้อเสีย (Costs) ของแนวทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลือกที่จะดำเนินการใดๆ หรือไม่ก็ตาม



ภาพ 2.2 Prosocial Organizational Behavior [POB] Model of Whistleblowing (Miceli, Near & Dworkin, 2008)

จากทั้ง 3 โมเดลจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหนึ่งๆ จะออกมาแจ้งเบาะแสย่อมต้องคำนึงถึงผลดีและผลเสีย (ต้นทุน) ของการกระทำที่จะตามมาเสมอ และการที่บุคคลหนึ่งๆ จะตัดสินใจแจ้งเบาะแสก็ต่อเมื่อได้ชั่งน้ำหนักแล้วว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Benefit) สูงกว่าผลเสียที่จะตามมา (Costs)¹⁵ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายคน (Cassematis & Wortley, 2013; Gundlach, Douglas, & Martinko, 2003; Marcia P. Miceli, Near, Rehg, & Van Scotter, 2012) ที่ระบุว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนออกมาแจ้งเบาะแสมากขึ้น ได้แก่ (1) การสร้างความเชื่อมั่นว่าข้อร้องเรียนจะได้รับการแก้ไข (2) การได้รับความคุ้มครองหรือการสนับสนุนที่เหมาะสม และ (3) การได้รับการปกปิดข้อมูลส่วนบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Keil และคณะ (2010) ที่พบว่า ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร (Trustworthiness) การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน (Responsiveness) การเก็บรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคล (Anonymity) และบรรยากาศในองค์กร (Climate) จะช่วยลดความกังวลของผู้แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยาได้

(4) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior)

แนวคิดตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen (1991)¹⁶ ได้ถูกนำมาใช้ในการอธิบายความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสของบุคคล ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Park และคณะ (2009) และ Trongmateerut และ Sweeney (2013) โดย TPB ให้ความสำคัญกับ 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่

1. เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior) เป็นการประเมินเชิงบวกหรือลบต่อพฤติกรรม ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมใดแล้วจะได้รับผลทางบวกก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางตรงข้ามหากมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลในทางลบก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ตัวอย่างเช่น บุคคลอาจจะมีความเชื่อว่าการแจ้งเบาะแสทุจริตจะสามารถช่วยลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือจะสามารถยับยั้งการกระทำผิดในหน่วยงานได้ก็จะทำพฤติกรรม แต่หากบุคคลเชื่อว่าการทำพฤติกรรมจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น

2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms) หากบุคคลได้รับรู้ว่ามีคนที่มีความสำคัญต่อเขา เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือครอบครัว ได้ทำพฤติกรรมนั้นหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามและทำพฤติกรรมนั้นตามด้วย

3. การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าเป็นการยากหรือง่ายที่จะทำพฤติกรรม เช่น ในการแจ้งเบาะแสบุคคลย่อมต้องคำนึงว่าจะได้รับผลกระทบจากองค์กรในองค์กรมากน้อยเพียงใด จะได้รับการขัดขวางจากองค์กรหรือไม่ รวมทั้งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจใน

¹⁵ ต้นทุนที่สำคัญในการแจ้งเบาะแส คือ ต้นทุนในการรวบรวมข้อมูลและพยานหลักฐาน ต้นทุนในการติดตามเรื่อง ต้นทุนในการถูกกันไว้เป็นพยาน ยิ่งหากมีส่วนร่วมกับการกระทำผิดนั้นด้วย ต้นทุนก็จะยิ่งสูงมากขึ้น

¹⁶ ทฤษฎี Theory of Planned Behavior เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมที่ได้รับการพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action-TRA) ของ Ajzen และ Fishbein (1977)

วิธีการและช่องทางในการร้องเรียนและตระหนักถึงสิทธิในการได้รับความคุ้มครองต่างๆ ถ้าบุคคลเชื่อว่ามี ความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมและสามารถควบคุมให้เกิดผลดังตั้งใจ เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น

2.3.3.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ (Demographics)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า มีหลายปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจแจ้งเบาะแสของบุคคล (Marcia P. Miceli & Near, 1985; Marcia P. Miceli et al., 1991) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานะการเป็นหัวหน้างาน (Supervisory Status) ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสายงานที่รับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่า เพศหญิง (Marcia P. Miceli & Near, 1988) เพราะเพศชายมักจะมีความอ่อนไหวต่อความเสี่ยงต่างๆ น้อยกว่า เพศหญิง (Vadera, Aguilera, & Caza, 2009) รวมทั้งพร้อมเผชิญการตอบโต้ได้มากกว่าเพศหญิง (Liyanarachchi & Adler, 2011) ส่วน Kaplan, Pany และ Samuels (2009) ระบุว่าเพศหญิงมักจะมีแนวโน้มที่จะแจ้งเบาะแสด โดยไม่ระบุชื่อตนเองมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า การที่บุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นเวลานาน (Long tenure) มีตำแหน่งงานสูง มีการศึกษาสูง มีระดับเงินเดือนสูง และมีตำแหน่งเป็น ผู้บังคับบัญชามีแนวโน้มออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าเพราะสถานภาพทางสังคม (Social status) และอำนาจ (Power) มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมเสี่ยง (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยคิดว่า การมีสถานะเป็นคนเก่งในองค์กร (Talent status) น่าจะส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะ ออกมาแจ้งเบาะแสด้วยเช่นเดียวกันแม้จะยังไม่เคยมีผู้ศึกษามาก่อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 1 เพศชายมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมากกว่า เพศหญิง

สมมติฐานการวิจัย 2 อายุส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย 3 อายุงานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย 4 การศึกษาส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย 5 สถานะการเป็นหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย 6 สถานะการเป็นคนเก่งในองค์กรส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย 7 ระดับเงินเดือนส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน

2.3.3.3 ปัจจัยเกี่ยวกับการทุจริต (Corruption factors)

งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจออกมาแจ้งเบาะแสหรือไม่นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเท่านั้นแต่ยังขึ้นกับปัจจัยสถานการณ์ (Situational) ว่า (1) บุคคลนั้นๆ มีพยานหลักฐานที่ชัดเจนหรือไม่ (2) การกระทำผิดนั้นความรุนแรงและส่งผลเสียหายเป็นวงกว้างหรือไม่ และ (3) บุคคลนั้นๆ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการกระทำผิดมากน้อยเพียงใด (Marcia P. Miceli & Near, 1985) ดังนั้น งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับระดับความรุนแรงของการทุจริต (Seriousness หรือ severity of wrongdoings) ซึ่งตามที่ได้กล่าวไปในข้างต้น โมเดล POB ของ Miceli และคณะ (2008) ระบุว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากขึ้นหากความผิดนั้นมีความรุนแรง โดยมีเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ (1) การที่ความผิดมีความรุนแรงจะทำให้บุคคลมีความลังเลใจน้อยลง และ (2) ผู้รับเรื่องร้องเรียนจะมองว่าความผิดดังกล่าว ‘ควรค่า’ ที่จะเสียเวลาไปแสวงหาข้อเท็จจริงต่อไป

งานวิจัยของ Rothschild และ Miethe (1999) รายงานว่าร้อยละ 79 ของผู้แจ้งเบาะแสมีความเชื่อมั่นส่วนตัวว่าความผิดที่พบเป็นพฤติกรรมที่อันตรายหรือผิดกฎหมายอย่างชัดเจน นอกจากนั้น งานวิจัยของ Cassematis และ Wortley (2013) และ Wortley และคณะ (2013) ระบุว่า ปัจจัยที่กลับส่งผลมากที่สุดต่อการแจ้งเบาะแสของข้าราชการในประเทศออสเตรเลีย คือ ระดับความรุนแรงและความถี่ของการทุจริตและการมีพยานหลักฐานที่ชัดเจน นอกจากนั้น ข้าราชการมักจะเลือกไม่แจ้งเบาะแสเมื่อการกระทำผิดนั้นมีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากหรือมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่อยู่สูงกว่าตน ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 8 ระดับความรุนแรงของการทุจริตส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย 9 ระดับการทุจริตในองค์กรส่งผลทางลบต่อ (1) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน แต่ส่งผลทางบวกต่อ (2) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกหน่วยงาน

2.3.3.3 ปัจจัยระดับบุคคล (Individual factors)

ในงานวิจัยนี้เลือกที่จะศึกษาอิทธิพลของ 6 ตัวแปรต้นที่น่าจะส่งผลทางตรงต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสได้แก่ (1) ค่านิยมที่มองว่าการแจ้งเบาะแสเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) (2) การมีจิตสาธารณะ (Public Service Motivation) (3) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) (4) ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) (5) ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude) และ (6) ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ดังนี้

(1) หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)

หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) หมายถึง สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบในการเป็นข้าราชการที่ดีตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ (Code of ethics) สำหรับงานวิจัยนี้เน้นศึกษาหน้าที่ของข้าราชการที่ดีในการแจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการทุจริต (Duty to blow the whistle) ทั้งนี้ มาตรา 78 ของพระราชบัญญัติข้าราชการ

เพลเรื่อน พ.ศ. 2551 ระบุว่าข้าราชการพลเรือนสามัญจะต้องรักษาจรรยาข้าราชการที่ดี ได้แก่ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Integrity) (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (Honesty) และ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (Transparency and accountability) แม้จะยังมีข้อถกเถียงว่าการแจ้งเบาะแสควรถูกมองว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล (Personal responsibility) หรือเป็นสิ่งที่บุคคลควรมีอำนาจในการตัดสินใจในฐานะที่เป็น “Moral Agent” (คือจะแจ้งหรือไม่แจ้งก็ได้) (Ceva & Bocchiola, 2019; Tsahuridu & Vandekerckhove, 2008) แต่งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า ความสำนึกรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Reporting Responsibility) ส่งผลโดยตรงต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส (Ayers & Kaplan, 2005; Dozier & Miceli, 1985; Keil et al., 2010; Marcia Parmerlee Miceli & Near, 1984; Smith & Keil, 2003) ทั้งนี้ ผู้ที่มีสำนึกรับผิดชอบในการเป็นข้าราชการที่ดีน่าจะคอยช่วยเฝ้าระวังความผิดปกติต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรของตนเองและจะออกมาแจ้งเบาะแสเมื่อพบความผิดปกติใดๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 10 หน้าที่ของข้าราชการที่ดีส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(2) จิตสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM)

จิตสาธารณะ หมายถึง การแสดงออกของแรงจูงใจและค่านิยมเชิงสังคมที่สะท้อนความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคลในการแสดงพฤติกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือการแสดงพฤติกรรมที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมโดยรวม (Brewer & Selden, 1998; Pandey, Wright, & Moynihan, 2008; Potipiroon & Faerman, 2016; Potipiroon & Ford, 2017; Potipiroon, Srisuthisard, & Faerman, 2019) โดยงานวิจัยหลายชิ้น เช่น งานของ Brewer และ Selden (1998), Caillier (2017), Vandenabeele และ Kjeldsen (2011), Cho และ Song (2015), Potipiroon (2019) และ Dungan และคณะ (2019) พบว่า จิตสาธารณะของบุคคลส่งผลโดยตรงต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต โดยงานวิจัยของ Caillier (2017), Cho และ Song (2015) และ Dungan และคณะ (2019) ใช้ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการในรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกาในปี 2010 (Merit Principles Survey: MPS) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่า 42,000 คนจาก 18 กระทรวงและ 6 หน่วยงานอิสระ นอกจากนั้น ผลงานวิจัยของ Caillier (2017) ระบุว่า ข้าราชการที่มีจิตสาธารณะสูงจะมีโอกาสออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าบุคคลทั่วไปถึง 1.5 เท่า ผลการวิจัยที่น่าสนใจของงานวิจัยชิ้นนี้ คือ ยิ่งการกระทำผิดมีความรุนแรงมากเท่าใด ข้าราชการที่มีจิตสาธารณะสูงก็จะยิ่งออกมาแจ้งเบาะแสมากขึ้นด้วย เหตุผลเพราะข้าราชการที่มีจิตสาธารณะสูงจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและพร้อมที่จะออกมาเปิดโปงการกระทำผิดที่ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรและประชาชน (Dungan et al., 2019) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 11 จิตสาธารณะส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอก
หน่วยงาน

(3) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)

ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการกับ
ประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในสถานที่ทำงานและสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะหาทางออกสำหรับทาง
แพร่ทางจริยธรรม (Hannah et al., 2011) ทั้งนี้ May และ Luth (2013) ระบุว่า ความสามารถในการตัดสินใจ
เชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) มีความแตกต่างในเชิงมโนทัศน์จากระดับความสามารถของบุคคลในการให้เหตุผล
ทางจริยธรรม (Moral reasoning) ซึ่งมักจะทำการวัดโดยใช้การประเมินสถานการณ์ทางจริยธรรม ส่วน
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเป็นการประเมินความเชื่อมั่นของบุคคลต่อระดับความสามารถของ
ตนเองในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ในประเด็นนี้ May Chan, Hodges และ Avolio (2003) ระบุว่าความสามารถ
ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแปลงเจตคติของบุคคลให้กลายเป็นพฤติกรรม
โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมในองค์กรไม่เอื้ออำนวยหรือเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจของบุคคล
งานวิจัยของ Zhou และคณะ (2018) ระบุว่า ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมสามารถพยากรณ์ความคิด
ที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Potipiroon (2019) ที่พบว่า
บรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical climate) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลทางบวกต่อระดับความสามารถ
ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของพนักงานท้องถิ่นและส่งผลต่อไปยังความคิดที่จะแจ้งเบาะแสในทั้งภายในและ
ภายนอกหน่วยงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 12 ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้ง
เบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(4) ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational loyalty)

ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational loyalty) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง
หรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Oneness with the organization) หากมีใครมาทำให้องค์กรของตนเสื่อมเสีย
ชื่อเสียง บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในระดับสูงจะพยายามออกมาปกป้อง (Mael & Ashforth, 1992) โดย
งานวิจัยนี้ขอเสนอว่า ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรของบุคคลจะส่งผลให้บุคคลออกมาแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานของ
ตนเองมากกว่าที่จะออกไปแจ้งเบาะแสผ่านหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร มีงานวิจัย
หลายชิ้นที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ตัวอย่างเช่น ผลการวิจัยของ Donkin และคณะ (2013) ที่พบว่า ข้าราชการใน
ประเทศออสเตรเลียที่แจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอก (External whistleblowers) มักจะไม่ค่อยผูกพันกับ
ต่อองค์กรของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Taylor (2018) ที่พบว่าข้าราชการในประเทศออสเตรเลียที่มีความ

ผูกพันกับองค์กรในระดับสูงจะมีแนวโน้มที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันในระดับต่ำ นอกจากนั้น งานวิจัยของ Dungan (2019) ซึ่งทำการศึกษาข้าราชการในรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกาพบว่า ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่แจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ Dungan กล่าวว่า การที่ระดับจริยธรรมของบุคคล (Moral judgement) มักจะไม่ค่อยส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสเท่าไรนัก (Inconsistent relationships) ส่วนสำคัญเป็นเพราะบุคคลต้องเผชิญกับทางเลือกทางจริยธรรม (Moral dilemma) ที่มักจะมีผลขัดแย้งกันในตัวเสมอ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งทางคุณค่าระหว่างการให้ความสำคัญกับการช่วยสังคม (Concerns for the well-being of others) ความยุติธรรม (Concerns for fairness) การปกป้องผลประโยชน์ส่วนตน (Concerns for self-interest) หรือการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร (Concerns for organizations) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 13 ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อ (1) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน แต่ส่งผลทางลบต่อ (2) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกหน่วยงาน

(5) ทศคติเชิงลบต่อการแจ้งเบาะแส (Negative attitudes towards whistleblowing)

ทศคติเชิงลบต่อการแจ้งเบาะแส (Negative attitudes) หมายถึง ทศคติของบุคคลที่ต่อต้านพฤติกรรม การแจ้งเบาะแส โดยมองว่าการออกมาให้เบาะแสมิจะช่วยทำให้อะไรดีขึ้น หรือคนที่กระทำผิดก็จะไม่ถูกลงโทษ อยู่ดี และการแจ้งเบาะแสการทุจริตก็อาจจะไม่ได้ช่วยให้การทุจริตแพร่กระจายลงน้อยกว่าเดิม ทั้งนี้ทฤษฎี พฤติกรรมตามแผน (TPB) ระบุว่า เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior) เป็นการประเมินเชิง บวกหรือลบต่อพฤติกรรม หากบุคคลมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมใดแล้วจะได้รับผลทางบวกก็จะมีแนวโน้มที่จะ มีทศคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางตรงข้ามหากมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลในทางลบก็จะมี แนวโน้มที่จะมีทศคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ตัวอย่างเช่น บุคคลอาจจะมีความเชื่อว่าการแจ้งเบาะแสทุจริตจะ สามารถช่วยลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือจะสามารถยับยั้งการทำความผิดในหน่วยงานได้ก็ จะทำพฤติกรรม แต่หากบุคคลเชื่อว่าการทำพฤติกรรมจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ ก็จะมีทศคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Park & Blenkinsopp, 2009; Park et al., 2005; Trongmateerut & Sweeney, 2012) งานวิจัยของ งานวิจัย ของ Cassematis และ Wortley (2013) และ Wortley และคณะ (2013) พบว่า ข้าราชการในประเทศ ออสเตรเลียจะเลือกไม่แจ้งเบาะแสหากมีความเชื่อว่า ข้อร้องเรียนจะไม่ทำให้เกิดการแก้ไขหรือการปรับปรุง เช่นเดียวกับงานวิจัยของผาสุข พงศ์ไพจิตร และคณะ (2556) พบว่า สาเหตุหลักที่หัวหน้าคร่ำเรื้อนที่ไม่คิดที่จะ ออกมาแจ้งเบาะแส คือ การขาดความศรัทธาในระบบ เช่น เกรงว่าจะไม่ได้รับการปกป้องที่เป็นธรรม (ร้อยละ 86) คิดว่ารายงานไปก็คงไม่เกิดผลอะไร (ร้อยละ 83.9) หรือรายงานไปก็คงพิสูจน์อะไรไม่ได้ (ร้อยละ 83.4) รวมถึง ความคิดที่ว่าทุกคนทราบปัญหาดี แต่ไม่มีใครคิดที่จะทำอะไร (ร้อยละ 79.2) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการ วิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 14 ทศนคติเชิงลบส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังภายในและภายนอก
หน่วยงาน

(6) ความรู้ในการแจ้งเบาะแสด (Whistleblowing Knowledge)

ความรู้ในการแจ้งเบาะแสด (Whistleblowing Knowledge) หมายถึง ความรู้ของบุคคลเกี่ยวกับกระบวนการแจ้งเบาะแสด ช่องทางในการให้เบาะแสด และสิทธิของตนเองในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายสำหรับในบริบทของประเทศไทย บทบัญญัติทั้งหมดเกี่ยวกับกระบวนการแจ้งเบาะแสดปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 (สำนักงาน ป.ป.ช.) และพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 (สำนักงาน ป.ป.ท.) โดยมีมาตรการเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองพยาน (Witness protection) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลทั่วไป (Physical safety and well-being) นอกจากนี้ยังมีมาตรการในการคุ้มครองกรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสดถูกกลั่นแกล้งและปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมโดยส่วนราชการ (Unfair work practices) ทั้งนี้ แม้ว่าการให้ความคุ้มครองโดยเฉพาะกรณีที่ถูกละเมิดปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะยังไม่มีมาตรการที่ชัดเจนรวมทั้งยังไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้จริงกับส่วนราชการ¹⁷ แต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่รัฐจะต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการแจ้งเบาะแสด ช่องทางในการให้เบาะแสด และสิทธิในการได้รับการคุ้มครองต่างๆ โดยเฉพาะที่ปรากฏในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ซึ่งมีบทบัญญัติบางข้อเพิ่มขึ้นมา เช่น สิทธิได้รับการคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (มาตรา 133) การทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งหรือแจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ภายใน 30 วัน โดยไม่ต้องรับโทษ หากมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ (มาตรา 134) และความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการถูกกักเป็นพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดีหากมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด (มาตรา 135) งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า ความรู้เกี่ยวกับช่องทางและกระบวนการการแจ้งเบาะแสดสามารถทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกัน Cho และ Song (2015) พบว่าการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดส่งผลดีต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสด โดย Near และ Miceli (1985) ระบุว่า หากเจ้าหน้าที่รัฐขาดความรู้ที่เหมาะสมก็อาจจะเกิดความลังเลใจในการออกมารายงานข้อเท็จจริง (Near & Miceli, 1985) ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

¹⁷ วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ และอังศุธร ศรีสุทธิสอาด (2561). โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการให้เบาะแสดในประเทศไทย และการส่งเสริมความร่วมมือในระดับพื้นที่ภาคใต้เพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ รหัสโครงการ SRI60X0601). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562, จาก http://elibrary.trf.or.th/project_content.asp?PJID=SRI60X0601

สมมติฐานการวิจัย 15 ความรู้ในการแจ้งเบาะแสส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.3.3.4 ปัจจัยระดับองค์กร (Organizational factors)

งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอาจไม่ได้ส่งผลต่อการออกมาแจ้งเบาะแสมากเท่าไรนักเมื่อนำปัจจัยสถานการณ์หรือปัจจัยระดับองค์กรมาร่วมพิจารณาด้วย สำหรับงานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยระดับองค์กร 5 ตัว ดังนี้ (1) นโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน (Whistleblowing Policy) (2) การได้รับความคุ้มครอง (Protection) (3) บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) (4) โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) และ (5) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)

(1) นโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน (Whistleblowing Policy)

Hassink, De Vries และ Bollen (2007) ระบุว่า นโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับประเทศ (Governance Policy) มีความสำคัญต่อการเพิ่มความสามารถของคนในการแจ้งเบาะแส แต่ปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้กันหรืออาจจะสำคัญมากกว่า คือ นโยบายองค์กรเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Organizational whistleblowing policy) ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่อง (1) การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริต เช่น ความผิดลักษณะใดที่จะต้องมีการรายงาน (2) การมีช่องทางที่ชัดเจนสำหรับให้เจ้าหน้าที่แจ้งเบาะแสการทุจริต (เช่น หากผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ที่ทุจริตเสียเอง จะช่องทางใดในการแจ้งเบาะแส) (3) การกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับแจ้งเบาะแสการทุจริตที่ชัดเจน (4) การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ช่วยกันตรวจสอบและเฝ้าระวังการทุจริต เช่น การจัดให้มีการฝึกอบรมต่างๆ (5) การมีมาตรการให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริต (6) กระบวนการรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส และ (7) การให้ความดีความชอบกับผู้แจ้งเบาะแส (Banisar, 2011; Hassink et al., 2007) ทั้งนี้ กระบวนการภายในองค์กรถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะผู้แจ้งเบาะแสส่วนใหญ่มักจะเลือกรายงานผู้บังคับบัญชาของตนเองก่อนที่จะหันไปใช้ช่องทางภายนอก (Miceli et al., 2008; Rehg et al., 2008; Rothschild & Miethe, 1999)

งานวิจัยของ Mesmer Magnus และ Viswesvaran (2005) ระบุว่า บรรยากาศองค์กรด้านการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing climate) ส่งผลโดยตรงต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสของบุคคล ส่วนงานวิจัยของ Keil และคณะ (2010) ที่พบว่า ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร (Trustworthiness) การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน (Responsiveness) การเก็บรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคล (Anonymity) และบรรยากาศในองค์กร (Climate) จะช่วยลดความกังวลของผู้แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยาได้ ขณะเดียวกันงานของ Cho และ Song (2015) พบว่า การสนับสนุนจากหน่วยงาน (Organizational support) เช่น การได้รับรางวัลชมเชย ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสผ่านการลดต้นทุนทางจิตวิทยาของบุคคล ทั้งนี้ แม้ว่าการวิจัยที่ผ่านมาจะยังไม่เคยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายขององค์กรด้านการแจ้งเบาะแสกับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสของบุคลากร

ในองค์กร แต่จากการศึกษาแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้เชื่อได้ว่านโยบายองค์กรด้านการแจ้งเบาะแสน่าจะส่งผลโดยตรงต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสของบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 16 แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(2) การได้รับความคุ้มครอง (Protection)

การได้รับความคุ้มครอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่า หากตนเองออกมาแจ้งเบาะแสแล้วจะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Physical well-being) และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Fair work practices) โดย OECD (2009) ได้ออกข้อเสนอว่าด้วยการต่อต้านการติดสินบนในธุรกรรมทางธุรกิจของเจ้าหน้าที่รัฐในต่างประเทศ (Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in international Business Transactions) โดยระบุว่าสมาชิกประเทศควรจะมีการระบุมตรการในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสให้ชัดเจน เช่น การห้ามหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ชี้เบาะแส ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน สักพักงาน ช่มชู้ ครอบคลุมการปฏิบัติงาน หรือเลิกจ้าง งานวิจัยที่ผ่านหลายชิ้น เช่น งานวิจัยของ Cho และ Song (2015) และ Chang (2017) พบว่า การได้รับการคุ้มครองส่งผลโดยตรงต่อการออกมาแจ้งเบาะแสการกระทำผิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cassematis และ Wortley (2013) และ Wortley และคณะ (2013) ที่พบว่า ข้าราชการในประเทศออสเตรเลียจะเลือกไม่แจ้งเบาะแสหากมีความเชื่อว่าฝ่ายบริหารจะไม่ให้การปกป้องคุ้มครองที่เหมาะสม ทั้งนี้ งานวิจัยของ General Accounting Office (GAO) (1996) ซึ่งทำการสำรวจทัศนคติของข้าราชการส่วนกลางของสหรัฐฯ หลังจากที่รัฐบาลได้มีการประกาศใช้ Whistleblower Protection Act [WPA] ในปี 1989 พบว่า ข้าราชการร้อยละ 36 มองว่า การคุ้มครองจากรัฐบาลสหรัฐฯ ยังไม่ดีพอ สำหรับในประเทศไทย งานวิจัยของผาสุข พงศ์ไพจิตร และคณะค้นพบว่า สาเหตุหลักที่หัวหน้าครัวเรือนไม่คิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสหลังถูกเรียกสินบนจากเจ้าหน้าที่รัฐ คือ การขาดความศรัทธาในระบบ เช่น เกรงว่าจะไม่ได้รับการปกป้องที่เป็นธรรม (ร้อยละ 86) คิดว่ารายงานไปก็คงไม่เกิดผลอะไร (ร้อยละ 83.9) หรือรายงานไปก็คงพิสูจน์อะไรไม่ได้ (ร้อยละ 83.4) รวมถึงความคิดที่ว่าทุกคนทราบปัญหาดี แต่ไม่มีใครคิดที่จะทำอะไร (ร้อยละ 79.2) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 17 การได้รับความคุ้มครองส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(3) บรรทัดฐานทางสังคม (Social norms)

บรรทัดฐานทางสังคมในที่นี้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าคนรอบข้างที่มีความสำคัญ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือครอบครัว จะเห็นด้วยและให้การสนับสนุนหากบุคคลตัดสินใจที่จะออกมาแจ้งเบาะแส สอดคล้องกับความหมายของปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms) ตามแนวคิดตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen (1991) จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างตำรวจในสาธารณรัฐเกาหลีของ Park และ Blenkinsopp (2009) ตามทฤษฎี TPB พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norms) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งข้อมูลต่อผู้บริหาร (Internal Whistleblowing) โดยปัจจัยการรับรู้ความสามารถการควบคุมพฤติกรรมส่งผลมากที่สุด แต่เมื่อนำทั้ง 3 ปัจจัยมาพยากรณ์ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอก (External Whistleblowing) กลับพบว่า มีเพียงปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเท่านั้นที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแส ทั้งนี้เป็นเพราะการเปิดโปงการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอกมักจะถูกมองว่าเป็นการทรยศองค์กรซึ่งการอ้างอิงความคิดของคนใกล้ชิดในองค์กรจะมีความสำคัญ นอกจากนั้น งานวิจัยของ Trongmateerut และ Sweeney (2002) นักวิชาการชาวไทยและชาวสหรัฐฯ ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดที่จะแจ้งเบาะแสของลูกจ้างในองค์กรไทยและองค์กรอเมริกัน พบว่า ปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีผลต่อกลุ่มตัวอย่างคนไทยมากกว่าคนอเมริกัน เพราะคนไทยมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมสูง (Collectivism) จึงมักจะให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของคนรอบข้างมากกว่าชาวอเมริกันซึ่งมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูง (Individualism) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 18 บรรทัดฐานทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(4) โอกาสในการถูกรากลับแกล้ง (Retaliation)

โอกาสในการถูกรากลับแกล้ง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่า หากตนออกมาแจ้งเบาะแสอาจจะต้องเผชิญการกลั่นแกล้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานไม่ว่าจะในรูปแบบการถูกลงโทษทางสังคม (Social sanction) การถูกโยกย้าย (Transfer) การถูกประเมินผลการปฏิบัติงานให้ต่ำกว่าความเป็นจริง (Performance Appraisal) หรือการถูกไล่ออกจากงาน งานวิจัยจากประเทศออสเตรเลียของ Cassematis และ Wortley (2013) และ Wortley และคณะ (2013) ระบุว่า ข้าราชการในประเทศออสเตรเลียจะไม่แจ้งเบาะแสหากมีความเชื่อว่าตนจะถูกกลั่นแกล้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Near และ Miceli (2015) ที่ทำการศึกษาราชการส่วนกลางของสหรัฐฯ ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส จำนวน 636 คน พบว่าการแจ้งเบาะแสมีโอกาสนำไปสู่การถูกรากลับแกล้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากหัวหน้างานไม่ให้การสนับสนุนการแจ้งเบาะแสเป็นทุนเดิมอยู่แล้วและหากเป็นการแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอก นอกจากนั้น งานวิจัยดังกล่าวยังพบว่า ผู้ที่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสมักจะตัดสินใจ

ลาออกจากงานเพราะความเกรงกลัวต่ออิทธิพลของผู้มีอำนาจในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ General Accounting Office (GAO) (1996) ที่พบว่า ข้าราชการร้อยละ 25 มองว่า หากตนออกมาเปิดเผยข้อมูลเบาะแสต่างๆ อาจจะถูกหน่วยงานต้นสังกัดกลั่นแกล้ง โดยร้อยละ 20 เกรงว่าจะถูกเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานหมิ่น ร้อยละ 18 เกรงว่าจะถูกย้ายให้ไปทำหน้าที่ที่แย่กว่าเดิม และร้อยละ 11 กลัวไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 19 โอกาสในการถูกการกลั่นแกล้งส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(5) ความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)

ความปลอดภัยทางจิตวิทยาเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนเองจะมีความปลอดภัยจากความเสียหายทางด้านการรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งความเชื่อดังกล่าวจะส่งผลต่อความกล้าแสดงออกความเป็นตัวเองได้โดยไม่ต้องเกรงกลัวผลกระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์และอาชีพ (Edmondson, 1999; Kahn, 1990) ทั้งนี้ในองค์กรที่มีความปลอดภัยทางจิตวิทยาในระดับสูง สมาชิกในองค์กรจะรับรู้ถึงบรรยากาศการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน (Mutual respect) ซึ่งจะส่งผลต่อความกล้าพูดกล้าแสดงออกเกี่ยวกับเรื่องที่จะส่งผลกระทบรุนแรงต่อองค์กร (Voice behaviors) (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan, & Vracheva, 2017; Walumbwa & Schaubroeck, 2009; Wang, Liu, & Zhu, 2018) งานวิจัยที่ผ่านมา เช่น งานวิจัยของ Liu, Liao และ Wei (2015) พบว่า ความปลอดภัยทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่น่าเชื่อถือ (Authentic leadership) และความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน ส่วนงานวิจัยของ Potipiroon (2019) พบว่า ความปลอดภัยทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจริยธรรมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและความคิดของพนักงานท้องถิ่นที่จะแจ้งเบาะแสในทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสภายในมากกว่า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 20 ความปลอดภัยทางจิตวิทยาส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.3.3.5 ปัจจัยระดับสถาบัน (Institutional factors)

งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยระดับสถาบันที่เป็นตัวกำหนดบรรยากาศของประเทศและของสังคมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. โดยตรง หากมองย้อนกลับไปในอดีตจะพบว่า การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยเริ่มมีความจริงจังอย่างมากในช่วงระหว่างปี 2540-2544 โดยเฉพาะการวางโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทั้งในแง่กฎหมายป้องกันและปราบปรามทุจริต โดยมีการจัดตั้งองค์กรอิสระ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ทั้งนี้การอาศัยเพียงกลไกเดิมคือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) มีอาจเพียงพอต่อการแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่มีความซับซ้อนและทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ภาคประชาชนและสื่อมวลชนเริ่มอาศัยโครงสร้างดังกล่าวเข้าร่วมป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันด้วย เห็นได้จากกรณีการลุกขึ้นสู้เพื่อเปิดโปงพฤติกรรมอื้อฉาวต่างๆ เช่น กรณีทุจริตจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข (เปิดโปงโดยชมรมแพทย์ชนบท) นับเป็นการรวมกลุ่มในรูปแบบภาคประชาสังคมยุคแรกๆ ที่ดำเนินกิจกรรมต่อต้านทุจริต หรือกรณีการทุจริตจัดซื้อเรือชุดเอลิคอตต์ของกรมเจ้าท่า (เปิดโปงโดยหนังสือพิมพ์มติชน) ที่สำคัญในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2540-2543 มีการตรากฎหมายสำคัญเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เช่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานรัฐ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 จะเห็นได้ว่าในช่วง 5 ปีแรกหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญปี 2540 เป็นช่วงที่รัฐได้วางกลไกต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีการวางโครงสร้างองค์กรอิสระที่แสดงบทบาทนำขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการรัฐประหารรัฐบาลพรรคไทยรักไทยในปี พ.ศ. 2549 นำไปสู่การยกเลิกรัฐธรรมนูญปี 2540 โดยในช่วงเวลาดังกล่าว การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันมุ่งเน้นไปที่การปราบปรามเป็นสำคัญ จึงมีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ (คตส.) เพื่อตรวจสอบทรัพย์สินในเรื่องที่ได้กระทำการให้รัฐเสียหายเฉพาะรัฐบาลพรรคไทยรักไทย โดยเป็นไปตามประกาศคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ฉบับที่ 30 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2549 เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้วจึงมีการโอนเรื่องต่อไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. (จำนวน 24 เรื่อง)

ในช่วงนั้นเองมีความเปลี่ยนแปลงสำคัญในเชิงโครงสร้างขององค์กรต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทย สืบเนื่องจากการที่ฝ่ายบริหาร (หรือรัฐบาล) มีภารกิจโดยตรงในการป้องกันปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในภาคราชการ แต่รัฐบาลมองว่าขาดเครื่องมือโดยตรงที่จะแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ แม้ ป.ป.ช. จะมีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับและสามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่งแต่เนื่องจากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวทำให้ ป.ป.ช. มีเรื่องในความรับผิดชอบจำนวนมากเกินกำลังและขนาดขององค์กร โดยเฉพาะคดีกล่าวหาข้าราชการตั้งแต่ระดับ 8 ลงมาที่ค้างอยู่นับหมื่นเรื่องในเวลานั้น อีกทั้ง ป.ป.ช. ยังเป็นองค์กรอิสระที่ไม่ได้รับผิดชอบของรัฐบาลโดยตรง ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงมีมติในช่วงปี พ.ศ. 2544-2545 ให้มีการจัดตั้งองค์การฝ่ายบริหารเพื่อทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐขึ้น จนกระทั่งมีการออกพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และมีการจัดตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (ป.ป.ท.) เพื่อช่วยแบ่งเบางานขององค์กร ป.ป.ช. และช่วยเหลือรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

งานวิจัยของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิญทรศน์ ประทีปพรณรงค์ (2562) ระบุว่า องค์กร ป.ป.ท. ประกอบด้วย คณะกรรมการ ป.ป.ท. และสำนักงาน ป.ป.ท. คณะกรรมการ ป.ป.ท. ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่ง และกรรมการอื่นอีกห้าคน โดยมีที่มาจาก การคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย ประธานศาลฎีกา ประธานศาลปกครองสูงสุด ประธานศาลรัฐธรรมนูญ และประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน นอกจากนี้ ยังให้เลขาธิการ ป.ป.ช. เป็นกรรมการ ป.ป.ท. โดยตำแหน่งด้วย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะต้องการให้องค์กร ป.ป.ช. ช่วยสอดส่องดูแลการทำงานขององค์กร ป.ป.ท. มิให้ถูกแทรกแซง อย่างไรก็ตาม หลังมีการแก้ไขพระราชบัญญัติ มาตรการของฝ่ายบริหารฯ ใน พ.ศ. 2559 ได้กำหนดให้สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง โดยมีเลขาธิการเป็นผู้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี จากโครงสร้างที่อธิบายข้างต้นจะเห็นว่า ป.ป.ท. ไม่ใช่องค์กรอิสระเฉกเช่นเดียวกับองค์กร ป.ป.ช. ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการประกาศใช้ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 นั้น ป.ป.ช. มีบทบาทในการดำเนินการกับการทุจริตที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นนักการเมือง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้บริหารระดับสูง ในขณะที่ ป.ป.ท. ดำเนินการกับการทุจริตที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากที่รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้ มาตรา 234 วรรคสอง กำหนดให้องค์กร ป.ป.ช. ดำเนินการกับกรณีทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐทั้งหมด แต่สามารถมอบหมายให้องค์กรอื่นๆ ที่มีบทบาทในการต่อต้านการทุจริตรับผิดชอบกรณีทุจริตบางประเภทได้ ซึ่งในทางปฏิบัติ ป.ป.ท. ยังคงดำเนินการในกรณีทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการกองเช่นเดิม¹⁸ ทั้งนี้ ก่อนการแก้ไข พ.ร.บ. มาตรการของฝ่ายบริหารฯ ในปี พ.ศ. 2559 ป.ป.ท. ไม่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และไม่เป็นที่รู้จักของประชาชนเท่าใดนัก แต่หลังจากมีการแก้ไขกฎหมายที่ได้กล่าวข้างต้น ป.ป.ท. มีบทบาทมากขึ้นโดยเฉพาะบทบาทการทำงานเชิงรุกในการตรวจสอบกรณีทุจริต เช่น กรณีจำนำข้าว ทุจริตเงินทอนวัด ฯลฯ โดย ผศ.ดร. ดิญทรศน์ ประทีปพรณรงค์ได้ตั้งคำถามว่า “แท้จริงแล้วโดยตัวกลไกการดำเนินการกรณีทุจริตและประพฤติมิชอบขององค์กร ป.ป.ท. มีประสิทธิภาพเพียงใด ความเป็นอิสระเพียงใด”

แม้กระทั่งในส่วนการปฏิบัติงานของ ป.ป.ช. เองก็ยังคงถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยในกระบวนการสรรหากรรมการ ป.ป.ช. ตามรัฐธรรมนูญปี 2560 จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาขึ้นมา 1 คณะ ประกอบด้วยประธานศาลฎีกา ประธานศาลปกครองสูงสุด ประธานศาล

¹⁸ งานวิจัยของ ผศ.ดร. ดิญทรศน์ ประทีปพรณรงค์ เสนอให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อเปิดให้มีการปฏิรูปโครงสร้างองค์กร ป.ป.ท. เพื่อให้สำนักงาน ป.ป.ท. พ้นจากการควบคุมของรัฐบาลอ่านเพิ่มเติมจากดิญทรศน์ ประทีปพรณรงค์. (2019). ความเป็นอิสระขององค์กรป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. *Sukhothai Thammathirat Open University Journal*, 32(1), 28-42.

รัฐธรรมนูญ และประธานผู้ตรวจการแผ่นดินขึ้นมาคัดเลือก จนเมื่อได้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมแล้วให้เสนอชื่อต่อที่ประชุมวุฒิสภา โดยจะมีการตั้งคณะกรรมการการ (กมธ.) วิสามัญเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบประวัติ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ได้รับการเสนอชื่อก่อนที่จะนำเสนอที่ประชุมวุฒิสภาเพื่อลงมติ ซึ่งในปัจจุบันรัฐธรรมนูญปี 2560 ได้กำหนดให้สมาชิกวุฒิสภามาจากการแต่งตั้ง โดยได้กำหนดให้จำนวนและที่มาของวุฒิสภาไว้สองช่วงเวลา คือ ช่วงที่ 1 เป็นไปตามบทเฉพาะกาลที่กำหนดให้วุฒิสภามีจำนวน 250 คน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ถวายคำแนะนำโดยมาจากการดำเนินการจัดให้มีการเลือกสมาชิกวุฒิสภาของคณะกรรมการการเลือกตั้งจำนวน 50 คน และมาจากการคัดเลือกของคณะกรรมการสรรหาสมาชิกวุฒิสภาจำนวน 194 คน รวมกับผู้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ส่วนในช่วงที่ 2 คือ เมื่อพ้นระยะเวลา 5 ปีนับแต่วันที่มีพระบรมราชโองการแต่งตั้งดังกล่าวแล้ว ให้วุฒิสภามีจำนวน 200 คน ซึ่งมาจากการเลือกกันเองของบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์อาชีพ ลักษณะ หรือประโยชน์ร่วมกัน หรือทำงานหรือเคยทำงานด้านต่างๆ ที่หลากหลายของสังคม โดยในการแบ่งกลุ่มต้องแบ่งในลักษณะที่ทำให้ประชาชนซึ่งมีสิทธิสมัครรับเลือกทุกคนสามารถอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้¹⁹ ทั้งนี้ในช่วงระยะที่ 1 ที่มีการดำเนินแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ส.ว. ตามมาตรา 269 (1) ก็มีการออกมาเรียกร้องจากพรรคฝ่ายค้านว่าการดำเนินการไม่มีความเป็นกลางทางการเมือง²⁰ ส่วนประเด็นประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. งานวิจัยของ ศ.ดร.เมธี ครองแก้ว อดีตกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ซึ่งใช้มุมมองทางนิติเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการทำงานของ ป.ป.ช. ใน 3 ด้าน ได้แก่ (1) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในด้านการต่อต้านการทุจริต (Promotion of Integrity) (2) การป้องกันการทุจริต (Prevention of Corruption) และ (3) การปราบปรามและลงโทษผู้กระทำความผิดในตำแหน่งหน้าที่หรือผู้ทุจริต (Punishment of Corruption) ระบุว่า การดำเนินงานในยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 เป็นด้านที่ ป.ป.ช. มีความอ่อนแอมากที่สุดเพราะในช่วงเวลาที่ผ่านมามีผลงานที่ค่อนข้างล่าช้าและยังมีปริมาณไม่มากพอ²¹ ทั้งนี้จากข้อมูลการร้องเรียนเรื่องการทุจริตหรือการกระทำความผิดในตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีการร้องเรียนไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ในช่วงระยะเวลา 9 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2550-2560 มีจำนวนคดีค้างสะสมที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องดำเนินการมากกว่า 15,000 เรื่อง และเรื่องไต่สวนข้อเท็จจริงที่คณะกรรมการ

¹⁹ แดนชัย ไชวิเศษ. (2560). สมาชิกวุฒิสภา 250 คนมาอย่างไรและทำอะไร. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นจาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-071.pdf> เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

²⁰ สืบค้นจาก <https://voicetv.co.th/read/UtilqPzgx> เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2563

²¹ อ่านเพิ่มเติมได้จาก สรรเสริญ พลเจียก. (2558). นิติเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการทำงานของ ป.ป.ช.: ม.ป.พ. สืบค้นจาก <https://opac.psu.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=404110>, เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2562

ป.ป.ช. ข้อมูลความผิดอาญาและร่ำรวยผิดปกติที่สามารถประเมินมูลค่าความเสียหายได้ ปีงบประมาณ พ.ศ.2556 - 2560 จำนวน 206 คดี รวมมูลค่าความเสียหายกว่า 500,000 ล้านบาท²²

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยระดับสถาบันจำนวน 2 ตัว ได้แก่ (1) ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence) และประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency) ซึ่งที่ผ่านมาไม่เคยมีการศึกษาวิจัยมาก่อน

ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence)

ความเป็นอิสระทางการเมือง หมายถึง การที่ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. มีอิสระในการดำเนินงานของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจขององค์กรในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากฝ่ายบริหารและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ โดยแนวคิดโครงสร้างนิยม (Structuralism) ระบุว่า ความเป็นอิสระเชิงโครงสร้าง (อิสระจากการบังคับบัญชาของรัฐบาล) จะนำมาซึ่งความเป็นอิสระในการทำงานอย่างแท้จริง (De facto independence) เพราะการทำงานจะไม่อาจถูกแทรกแซงผ่านการบังคับบัญชาได้ ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนั้นจะส่งผลให้การตัดสินใจมีความเป็นกลางและการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Tomic, 2018: อ้างถึงในดิญทรศน์ ประทีปพรณรงค์, 2562) สอดคล้องกับแนวคิดความเป็นอิสระขององค์กรด้านอุปสงค์ (Demand-Side Independence) ซึ่งหมายถึง การไม่ถูกกดดันจากปัจจัยภายนอกให้ต้องทำอะไรบางอย่างขัดกับความรู้สึกหรือความต้องการที่แท้จริง²³ ปัจจุบันนี้มีงานวิจัยน้อยมากที่ศึกษาผลกระทบเชิงลบจากความเป็นอิสระทางการเมืองของหน่วยปราบปรามการทุจริตที่มีต่อแนวโน้มในการแจ้งเบาะแสของข้าราชการ แต่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพของ ผศ.ดร. ดิญทรศน์ ประทีปพรณรงค์ ระบุว่า กลไกของ ป.ป.ท. ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ร้องเรียนต่อความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ท. ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 21 ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Organizational Efficiency)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ในการสอบสวนและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดได้อย่างรวดเร็วจนสามารถนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งหาก ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้สำเร็จโดยเฉพาะในคดีสำคัญที่อยู่ในความสนใจของประชาชน ก็จะทำให้ประชาชนและคนทั่วไปเกิดความเชื่อมั่นในสถาบันระดับประเทศ และมีความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากยิ่งขึ้น งานวิจัยของ Su และ Ni (2018) ซึ่งทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่การปกครองท้องถิ่นของประเทศจีน พบว่า ระดับการทุจริตของรัฐบาลกลางส่งผลเชิงลบต่อการ

²² ข้อมูลจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2560)

²³ Ibid สรรเสริญ พลเจียก

ออกมาแจ้งเบาะแสของประชาชน ซึ่งผลการวิจัยนี้สะท้อนว่าระดับการทุจริตของรัฐบาลส่งผลในแง่ลบเพราะเป็นการเพิ่มต้นทุนทางจิตวิทยาให้กับประชาชนที่จะออกมาแจ้งเบาะแส สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cassematis และ Wortley (2013) และ Wortley และคณะ (2013) ที่พบว่าข้าราชการในประเทศออสเตรเลียจะเลือกไม่แจ้งเบาะแสเมื่อเชื่อว่าข้อร้องเรียนจะไม่ทำให้เกิดการแก้ไข ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 22 ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ตาราง 2.2 ตารางสรุปสมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses Summary)

สมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัย 1 เพศชายมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมากกว่าเพศหญิง
สมมติฐานการวิจัย 2 อายุส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 3 อายุงานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 4 การศึกษาส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 5 สถานะการเป็นหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 6 สถานะการเป็นคนเก่งในองค์กรส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 7 ระดับเงินเดือนส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 8 ระดับความรุนแรงของการทุจริตส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 9 ระดับการทุจริตในองค์กรส่งผลทางลบต่อ (1) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน แต่ส่งผลทางบวกต่อ (2) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 10 หน้าที่ของการเป็นข้าราชการที่ดีส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 11 จิตสาธารณะส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 12 ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัย 13 ความเชื่อศรัทธาต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อ (1) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน แต่ส่งผลทางลบต่อ (2) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 14 ทักษะการเขียนส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 15 ความรู้ในการแจ้งเบาะแสดังส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 16 แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดังของหน่วยงานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 17 การได้รับความคุ้มครองส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 18 บรรทัดฐานทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 19 โอกาสในการถูกการกลั่นแกล้งส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 20 ความปลอดภัยทางจิตวิทยาส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 21 ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
สมมติฐานการวิจัย 22 ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดังทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework)

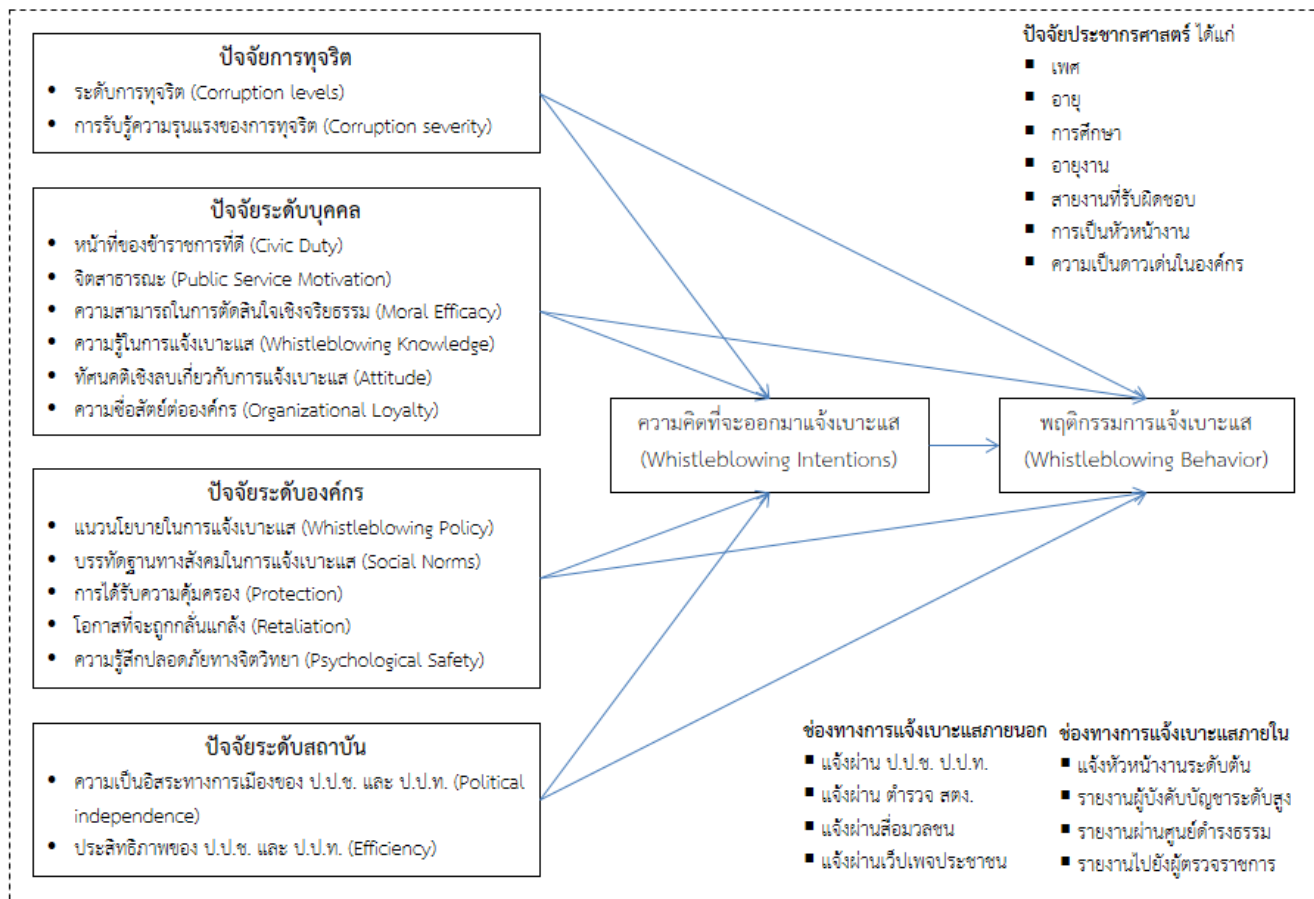
จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยเชิงประจักษ์ตามที่ได้กล่าวไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งเป็นการศึกษาอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรสำคัญตามภาพ 2.3 ดังนี้

- (1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ (Demographic factors) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน สายงานที่รับผิดชอบ สถานะการเป็นหัวหน้างาน (Supervisory status) และสถานะความเป็นดาวเด่นในองค์กร (Talent)
- (2) ปัจจัยการทุจริต (Corruption factors) ได้แก่ ระดับการทุจริต (Corruption levels) และความรุนแรงของการทุจริต (Corruption severity)

(3) ปัจจัยระดับบุคคล (Individual factors) ได้แก่ (1) หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) (2) การมีจิตสาธารณะ (Public Service Motivation) (3) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) (4) ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) (5) ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude) และ (6) ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)

(4) ปัจจัยระดับองค์กร (Organizational factors) ได้แก่ (1) นโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน (Whistleblowing Policy) (2) การได้รับความคุ้มครอง (Protection) (3) บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) (4) โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) และ (5) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)

(5) ปัจจัยระดับสถาบัน (Institutional factors) ได้แก่ (1) ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence) และประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency)



ภาพ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 บทนำ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research: MMR) โดยใช้วิธี Convergent parallel design ประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยในแต่ละส่วนของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้กล่าวถึงขนาดของประชากร (Population) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เครื่องมือการวิจัย (Research Instruments) และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

3.2 การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research: MMR)

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research: MMR) ซึ่งเป็นประเภทของการวิจัยที่รวมองค์ประกอบของวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้การศึกษามีทั้งความกว้างในเชิงการนำไปสรุปการวิจัย (Generalization) และเพื่อให้เกิดความคลุ่มลึกในการทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ต้องการศึกษา (Gibson, 2017; Johnson, Onwuegbuzie & Turner, 2007) โดยปกติแล้วการทำวิจัยแบบผสมผสานจะพิจารณาใน 2 ประเด็นหลัก คือ (1) ช่วงเวลาในการทำวิจัยแต่ละส่วน (Timing)ว่าจะทำไปพร้อมกัน (Concurrent) หรือทำต่างเวลากัน (Sequential) และ (2) การทำวิจัยส่วนหนึ่งมีความจำเป็นต้องพึ่งพาผลการวิจัยอีกส่วนหนึ่งหรือไม่ (Dependence)

สำหรับโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยผสมผสานแบบ Convergent parallel design²⁴ ซึ่งเป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณไปพร้อมกับการทำวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งผลการวิจัยมีความเป็นอิสระจากกัน แต่หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จจะนำผลการวิจัยทั้ง 2 ส่วนมาวิเคราะห์และตีความร่วมกัน (Point of interface) (Schoonenboom & Johnson, 2017) ในงานวิจัยนี้ การวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสถาบันที่มีต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Whistleblowing

²⁴ ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำวิจัยผสมผสานแบบ Sequential independent design หรือ sequential triangulation design ซึ่งเป็นการวิจัยที่เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (QUAL → quan) (Schoonenboom & Johnson, 2017) โดยการนำผลการวิจัยในส่วนเชิงปริมาณมาใช้ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในสัมภาษณ์ (เช่น ตามระดับการทุจริตของหน่วยงาน) อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้ไม่เหมาะสมกับโครงการวิจัยฯ เนื่องจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามใช้เวลาจนถึง 7 เดือน ซึ่งการทำวิจัยในเชิงคุณภาพไม่สามารถรอผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์อื่นในการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยในเชิงคุณภาพ

Intentions) และการออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Actual Whistleblowing Behaviors) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกถึงปัญหาและกลไกภายในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Mechanisms) เกี่ยวกับระบบการเฝ้าระวังและการแจ้งเบาะแสการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในปัจจุบันที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามมาตรา 32 (1) (2)²⁵ และมาตรา 33 (2)²⁶ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 เรื่องมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ²⁷

3.3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

สำหรับขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Questionnaire) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดูทุจริต โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) การเก็บข้อมูลจากส่วนราชการในส่วนกลาง จำนวน 19 กระทรวง และ 2 ส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ (2) การเก็บกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา

3.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่รัฐจากส่วนกลาง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐในส่วนกลาง จำนวน 134,180 ราย จาก 19 กระทรวง ตามบัญชีอัตรากำลังคน ปี พ.ศ. 2560 ที่จัดทำโดยสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวง ทบวง กรม อีก 2 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พิจารณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.01 จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 9,306 ราย หรือประมาณร้อยละ 7 ของประชากร อย่างไรก็ตาม

²⁵ คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีหน้าที่และอำนาจเสนอมาตรการ ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาลองค์กรอิสระหรือองค์กรอัยการในเรื่องดังต่อไปนี้ (1) ปรับปรุงการปฏิบัติราชการหรือวางแผนงานโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต การกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม (2) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเข้มงวด

²⁶ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในการจัดให้มีกลไกการแจ้งเตือนกรณีพบว่ามีพฤติกรรมที่ส่อว่าอาจมีการทุจริตในหน่วยงานของตน

²⁷ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 เรื่องมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ <http://www.mfa.go.th/acc/contents/files/other-20190620-114522-247075.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2562

เพื่อให้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมกับงบประมาณของโครงการวิจัยนี้ จึงได้กำหนดเพดานต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่างต่อหน่วยงานไว้ที่ 100 ราย และเพดานสูงสุดไม่เกิน 400 ราย (กำหนดตามจำนวนเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน) กลุ่มตัวอย่างที่ได้จึงมีขนาดเท่ากับ 5,200 ราย ซึ่งมีความใกล้เคียงกับขนาดกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในอดีตที่มีการศึกษาในลักษณะเดียวกัน²⁸ ทั้งนี้ ได้กำหนดจำนวนแบบสอบถามที่จะแจกทั้งสิ้น 6,450 ชุด โดยเผื่อเกินไว้ประมาณร้อยละ 20 สำหรับการไม่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา (Non-response)

สำหรับวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้สมาชิกทุกๆ หน่วยของประชากรมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันที่จะเป็นตัวแทนที่ดีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ในขั้นตอนแรกเป็นการกำหนดจำนวนกระทรวงไว้ที่ 19 กระทรวง และอีก 2 หน่วยงานระดับกรมที่ไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากนั้นผู้วิจัยพิจารณาจำนวนหน่วยงานระดับกรมของแต่ละกระทรวงที่จะทำการสุ่มเก็บข้อมูล โดยกำหนดไว้อย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนกรมทั้งหมด 147 หรือประมาณ 74 กรม²⁹ นอกจากนั้นได้กำหนดเพดานขั้นต่ำของขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อหน่วยงานไว้ที่ 50 ราย และเพดานขั้นสูงไม่เกินหน่วยงานละ 150 ราย

สำหรับขั้นตอนการเก็บข้อมูล (Data Collection) ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดรหัสตัวเลข (Numeric Code) ของแต่ละหน่วยงานลงบนแบบสอบถามก่อนจะเริ่มแจก ประกอบด้วย รหัสกระทรวงและรหัสกรมเพื่อใช้ในการชี้แจงแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เนื่องจากงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลการทุจริตภายในหน่วยงาน และมีข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือความตั้งใจที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องพยายามรักษาความลับ (Confidentiality) ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ได้มากที่สุด โดยแบบสอบถามจะต้องไม่มีตัวชี้บ่งอัตลักษณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามใดๆ (Personal Identifier) รวมทั้งผู้อื่นจะต้องไม่สามารถตรวจสอบย้อนกลับ (Trace Back) มาที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้

ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงทางเลือกหลายทางในการเข้าเก็บข้อมูล ในขั้นแรก ทีมผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางการตอบแบบสอบถามออนไลน์ซึ่งน่าจะทำให้มีความปลอดภัยในข้อมูลเกือบ 100 เปอร์เซ็นต์ อย่างไรก็ตามวิธีการนี้มีข้อจำกัดสำคัญเพราะจะปิดกั้นไม่ให้บางกลุ่มสามารถเข้าถึงแบบสอบถามได้ เช่น ผู้ที่ไม่ถนัดในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งหลังจากที่ได้พิจารณาแนวทางต่างๆ รวมถึงได้พิจารณาความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามระยะเวลาของโครงการวิจัยฯ ท้ายที่สุด ผู้วิจัยตัดสินใจวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยมือ (Hand-Distribution) โดยให้ทีมวิจัยเข้าไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรอรับแบบสอบถามคืนกลับมาภายในวันเดียวกัน ซึ่งวิธีการนี้มีข้อดี 3 ประการ คือ (1) ทีมผู้วิจัยสามารถสุ่มแจกแบบสอบถามได้ทั่วถึงทั้งในระดับสำนัก กอง และกลุ่มงาน เพื่อ

²⁸ งานวิจัยเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 2552 ของรองศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด (2017) มีการศึกษาความเห็นของข้าราชการไทย จำนวน 5,795 ราย จากหน่วยงานในส่วนกลาง

²⁹ ผู้วิจัยพิจารณาความเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร (Representativeness) โดยดูจากสำคัญของหน่วยงานในเชิงภารกิจและความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลของผู้วิจัยเองด้วยอีกส่วนหนึ่ง

ไม่ให้ข้อมูลกระจุกอยู่ที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (2) ทีมผู้วิจัยสามารถเข้าถึงผู้ตอบแบบสอบถามได้ครบทุกตำแหน่งเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความใกล้เคียงกับการกระจายตัวของข้อมูลในประชากรมากที่สุด และ (3) ทีมผู้วิจัยเป็นผู้รับข้อมูลกลับจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรงโดยไม่ผ่านมือบุคคลใดในหน่วยงาน

ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มจากการส่งหนังสือขออนุญาตไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดของหนังสือปรากฏตามภาคผนวก 2) โดยในหนังสือได้ขอความอนุเคราะห์ให้ทีมวิจัยเข้าไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนกลับมา อย่างไรก็ตาม มีหน่วยงานระดับกรมบางแห่ง (ประมาณร้อยละ 10 ของหน่วยงานทั้งหมด) ที่ไม่พร้อมให้ทีมวิจัยเข้าไปแจกแบบสอบถามเองและยื่นข้อเสนอที่จะแจกแบบสอบถามให้เองโดยจะประสานมายังผู้วิจัยหลังได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว³⁰ แต่ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด ทีมผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานพยายามรักษาความลับของข้อมูล โดยกำชับว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องคืนแบบสอบถามโดยทำการพับและเย็บผนึกแบบสอบถามด้วยเครื่องเย็บ หากผู้วิจัยพบว่า ไม่ได้มีการเย็บผนึกแบบสอบถามหรือแบบสอบถามมีรอยถูกแกะเปิดอ่านก่อนที่จะมาถึงผู้วิจัย แบบสอบถามนั้นจะไม่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์

จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งสิ้นจำนวน 6,450 ชุด ทีมผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 5,000 ชุด หรือประมาณร้อยละ 78 (ตามตารางที่ 3.1) จากหน่วยงานระดับกรมจำนวน 64 หน่วยงาน (รายชื่อหน่วยงานปรากฏตามภาคผนวก 1) หรือประมาณร้อยละ 87 ของจำนวนหน่วยงานทั้งหมด หลังทำความสะอาดข้อมูลพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 ราย ที่ตอบข้อคำถามไม่ครบถ้วน (Missing Data) จึงไม่ได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์เหลือขนาดกลุ่มตัวอย่าง $N = 4,998$ ทีมผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 7 เดือน นับตั้งแต่เริ่มส่งหนังสือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจนได้รับข้อมูลกลับมา

ตาราง 3.1 ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐจากส่วนกลาง

ลำดับ	ส่วนราชการ	ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Yamane	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้	จำนวนแบบสอบถามที่แจก	จำนวนที่เก็บได้จริง	อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	446	400	500	342	68
2	กระทรวงการคลัง	1,983	400	500	430	86
3	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	1,326	400	500	400	80
4	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	634	400	500	358	72

³⁰ กระทรวงต่างประเทศขอให้ผู้วิจัยแบบสอบถามออนไลน์เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ หลังเวลาผ่านไปประมาณ 1 เดือน มีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์เพียงแค่ 20 ชุด ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ไปยังกระทรวงต่างประเทศอีกครั้งในการขอเก็บข้อมูล จึงได้แบบสอบถามกลับมาอีก 79 ชุด รวมเป็น 99 ชุด

ลำดับ	ส่วนราชการ	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างตาม สูตร Yamane	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างที่ กำหนดไว้	จำนวน แบบสอบถาม ที่แจก	จำนวน ที่เก็บ ได้จริง	อัตราการ ตอบกลับ (ร้อยละ)
5	กระทรวงพลังงาน	68	100	120	89	74
6	กระทรวงมหาดไทย	521	400	500	474	95
7	กระทรวงแรงงาน	220	200	250	200	80
8	กระทรวงการอุดมศึกษา	54	100	120	99	82
9	กระทรวงสาธารณสุข	1,439	400	500	395	79
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	150	150	180	148	82
11	กระทรวงการต่างประเทศ	109	100	120	99	83
12	กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	148	150	180	124	69
13	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	28	100	120	-	-
14	กระทรวงคมนาคม	693	400	500	403	81
15	กระทรวงดิจิทัลฯ	121	100	120	75	63
16	กระทรวงพาณิชย์	182	200	250	190	76
17	กระทรวงยุติธรรม	909	400	500	400	80
18	กระทรวงวัฒนธรรม	135	100	120	100	83
19	กระทรวงศึกษาธิการ	226	200	250	190	76
20	สำนักงานพระพุทธศาสนา	11	100	120	80	66
21	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	15,364	400	500	402	81
รวม		24,779	5,200	6,450	4,998	78

หมายเหตุ (1) ลำดับที่ 1-19 เป็นส่วนราชการระดับกระทรวง; ลำดับที่ 20-21 เป็นส่วนราชการไม่สังกัดกระทรวง ทบวง กรม; (2) คณะผู้วิจัยไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามห้วงเวลาที่กำหนดจากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 120 ชุด จึงไม่ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์

พนักงานส่วนท้องถิ่น³¹

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยจังหวัดสงขลา มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 141 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 2

³¹ คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยฯ ได้เสนอให้เก็บข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากพื้นที่จังหวัดสงขลาด้วยทั้งนี้ หัวหน้าโครงการวิจัย (ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์) เป็นอาจารย์ประจำในภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แห่ง เทศบาลเมือง 11 แห่ง เทศบาลตำบล 35 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 92 แห่ง มีขนาดประชากร (จำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่น) เท่ากับ 3,831 ราย

เมื่อพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ณ ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .01 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเท่ากับ 2,769 ราย ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับขนาดของประชากร คณะผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใหม่โดยพิจารณาจากความเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร (Representativeness) รวมทั้งความเหมาะสมด้านงบประมาณ โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสองขั้นตอน (Two-stage cluster sampling) โดยในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ที่ประมาณ 1 ใน 3 จากจำนวน 141 แห่ง (หรือประมาณ 47 แห่ง) ประกอบด้วย เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 34 แห่ง (งานวิจัยนี้ไม่ได้เก็บข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด) ส่วนในขั้นตอนที่ 2 ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง โดยเทศบาลกำหนดไว้ที่ละ 20 ราย และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ละ 10 ราย รวมทั้งสิ้น 600 ราย ทั้งนี้ ได้กำหนดจำนวนแบบสอบถามที่จะแจกทั้งสิ้น 720 ชุด โดยเผื่อเกินไว้ประมาณร้อยละ 20 สำหรับการไม่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา (Non-response)

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามด้วยมือ (Hand-Distribution) เช่นเดียวกับการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานในส่วนกลาง โดยผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้สุ่มเลือกไว้ (รายละเอียดหนังสือตามภาคผนวก 3) ทั้งนี้ แม้ผู้วิจัยจะขอเข้าไปแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง แต่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งที่ขอเข้าไปสอบถามไปแจกเอง (ประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด) แต่ไม่ว่าจะด้วยวิธีใดผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามคืนแบบสอบถามกลับโดยการพับและเย็บผนึกแบบสอบถามด้วยเครื่องเย็บเพื่อเป็นการรักษาความลับของข้อมูล หากแบบสอบถามไม่ได้ถูกเย็บผนึกหรือมีรอยแกะเพื่อเปิดอ่านก่อนที่จะมาถึงมือผู้วิจัย จะไม่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์

จากแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป 720 ชุด ผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนกลับมา 495 ชุด (หรือประมาณร้อยละ 69) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 43 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 33 แห่ง ทั้งนี้ มีเทศบาลตำบล 3 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 1 แห่งที่ตอบกลับมาล่าช้ากว่ากำหนด หลังจากผู้วิจัยทำความสะอาดข้อมูลสูญหาย (Missing Data) เหลือจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงเท่ากับ $n = 434$ ชุดข้อมูล³² จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 41 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 32 แห่ง รายละเอียดตามตารางที่ 3.2

³² มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 61 รายที่ไม่ตอบคำถามหลายข้อในแบบสอบถาม โดยเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตที่มีความอ่อนไหว (Sensitive questions) ทั้งนี้ ผู้วิจัยมองว่าสาเหตุสำคัญจะเกิดจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก ซึ่งอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความกังวลถึงการรั่วไหลของข้อมูลไปยังผู้อื่นในองค์กรเดียวกัน

ตาราง 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด สงขลา	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้คืนกลับมา	ร้อยละ	ความถี่หลังทำความ สะอาดข้อมูล	ร้อยละ
1	เทศบาลนครหาดใหญ่ อ.หาดใหญ่	3	.6	-	-
2	เทศบาลเมืองคลองแห อ.หาดใหญ่	20	4.0	17	3.9
3	เทศบาลเมืองควนลัง อ.หาดใหญ่	20	4.0	17	3.9
4	เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา อ.หาดใหญ่	18	3.6	17	3.9
5	เทศบาลตำบลคูเต่า อ.หาดใหญ่	20	4.0	17	3.9
6	เทศบาลตำบลทุ่งลาน อ.คลองหอยโข่ง	15	3.0	14	3.2
7	เทศบาลตำบลนาสีทอง อ.รัตภูมิ	14	2.8	10	2.3
8	เทศบาลตำบลกำแพงเพชร อ.รัตภูมิ	24	4.8	18	4.1
9	เทศบาลตำบลคูหาใต้ อ.รัตภูมิ	19	3.8	17	3.9
10	เทศบาลตำบลโคกม่วง อ.คลองหอยโข่ง	18	3.6	15	3.5
11	อบต. คลองอู่ตะเภา อ.หาดใหญ่	14	2.8	13	3.0
12	อบต. ทุ่งใหญ่ อ.หาดใหญ่	10	2.0	8	1.8
13	อบต. ท่าข้าม อ.หาดใหญ่	10	2.0	7	1.6
14	อบต. คลองหอยโข่ง อ.คลองหอยโข่ง	10	2.0	10	2.3
15	อบต. แม่ทอม อ.บางกล่ำ	10	2.0	10	2.3
16	อบต. ชิงโค อ.สิงหนคร	6	1.2	6	1.4
17	อบต. วัดขนุน อ.สิงหนคร	10	2.0	10	2.3
18	อบต. ม่วงงาม อ.สิงหนคร	20	4.0	18	4.1
19	อบต. รำแดง อ.สิงหนคร	10	2.0	9	2.1
20	อบต. หำนบ อ.สทิงพระ	10	2.0	10	2.3
21	อบต. วัดจันทร์ อ.สทิงพระ	8	1.6	7	1.6
22	อบต. บ่อแดง อ.สทิงพระ	10	2.0	9	2.1
23	อบต. ท่าหิน อ.สทิงพระ	10	2.0	9	2.1
24	อบต. บ่อดาน อ.สทิงพระ	10	2.0	10	2.3
25	อบต. คูซุด อ.สทิงพระ	10	2.0	10	2.3
26	อบต. จะทิ้งพระ อ.สทิงพระ	10	2.0	9	2.1
27	อบต. กระดังงา อ.สทิงพระ	10	2.0	10	2.3

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด สงขลา	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้คืนกลับมา	ร้อยละ	ความถี่หลังทำความสะอาด สะอาดข้อมูล	ร้อยละ
28	อบต. คลองรี อ.สทิงพระ	5	1.0	5	1.2
29	อบต. สนามชัย อ.สทิงพระ	10	2.0	9	2.1
30	อบต. ดีหลวง อ.สทิงพระ	10	2.0	9	2.1
31	อบต. ชุมพล อ.สทิงพระ	10	2.0	9	2.1
32	อบต. พิจิตร อ.นาหม่อม	10	2.0	10	2.3
33	อบต. นาหม่อม อ.นาหม่อม	8	1.6	-	-
34	อบต. พงษ์มื่น อ.นาหม่อม	5	1.0	5	1.2
35	อบต. จะโหนด อ.จะนะ	10	2.0	8	1.8
36	อบต. คลองหลา อ.จะนะ	12	2.4	11	2.5
37	อบต. คลองเปี้ยะ อ.จะนะ	10	2.0	8	1.8
38	อบต. นาหว้า อ.จะนะ	10	2.0	10	2.3
39	อบต. ป่าชิง อ.จะนะ	10	2.0	10	2.3
40	อบต. ตลิ่งชัน อ.จะนะ	10	2.0	10	2.3
41	อบต. ท่าโพธิ์ อ.สะเดา	8	1.6	8	1.8
42	อบต. พังลา อ.สะเดา	8	1.6	7	1.6
43	อบต. ปริก อ.สะเดา	10	2.0	8	1.8
รวม		495	100	434	100

หมายเหตุ (1) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริงเท่ากับ $N = 495$ คน; (2) คณะผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากเทศบาลนครหาดใหญ่ เพียง 3 ชุด ส่วนที่เหลือไม่ได้รับกลับมาตามห้วงเวลาที่กำหนด; (3) อบต. นาหม่อม มีผู้ที่ส่งคืนแบบสอบถามเปล่ามากถึง 7 ราย จากจำนวน 8 ราย คณะผู้วิจัยจึงไม่ได้นำข้อมูลของหน่วยงานนี้มาประกอบการวิเคราะห์

3.3.2 เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Self-administered Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 7 ตอน ตามภาคผนวก 4 ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ (Demographics) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานะการเป็นหัวหน้างาน (Supervisory Status) สถานะการเป็นดาวเด่นในองค์กร (Talent Status) ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสายงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะถูกใช้เป็นตัวแปรคุม (Control Variables) ในการพยากรณ์ความคิดและพฤติกรรมที่แรงจูงใจและการทุจริตโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary Logistic Regression)

ตอนที่ 2-7 ความคิดเห็นต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต ประกอบด้วย (1) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) 2 ประเภท ได้แก่ ความคิดเห็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Whistleblowing Intentions) และการออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Actual Whistleblowing Behaviors) และ (2) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการทุจริต 2 ตัวแปร ปัจจัยระดับบุคคลจำนวน 6 ตัวแปร ปัจจัยระดับองค์กรจำนวน 4 ตัวแปร และปัจจัยระดับสถาบันจำนวน 2 ตัวแปร

(1) ตัวแปรตาม: ความคิดเห็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Whistleblowing Intentions)

ผู้วิจัยได้ดัดแปลงตัวแปรความคิดเห็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตมาจากแบบสอบถามของ Park และ Blenkinsopp (2009) ซึ่งได้แบ่งตัวแปรตามออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความคิดเห็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานของตนเอง (Internal Whistleblowing) จำนวน 4 ข้อคำถาม และ 2) ความคิดเห็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสกับหน่วยงานภายนอก (External Whistleblowing) จำนวน 4 ข้อคำถาม อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ Park และ Blenkinsopp ไม่ได้กำหนดระดับความรุนแรงของการทุจริตไว้ (Corruption Severity) ทำให้ไม่ทราบได้แน่ชัดว่า ระดับความรุนแรงที่ผู้ตอบแบบสอบถามนึกถึงขณะที่ตอบแบบสอบถามมีความรุนแรงอยู่ในระดับใด ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนของงานวิจัยดังกล่าว ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการตั้งคำถามแบบสถานการณ์อ้างอิง (Vignette) (Aguinis & Bradley, 2014) แบ่งระดับความรุนแรงของการทุจริตเป็นการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) และการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) โดยพิจารณาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในแวดวงราชการ (อ่านเพิ่มเติมได้จากบทที่ 2 ของงานวิจัยนี้ รวมถึงงานวิจัยของ Brian, Richardson, Wang และ Hall (2012)) และให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาถึงระดับการทุจริตแต่ละประเภทในหน่วยงานของตนเอง ด้วยคำถาม “ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการทุจริตดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด” (มาตรวัด Likert Scale 1 = ไม่มีเลย; 5 = มากที่สุด) จากนั้นจึงถามยืนยันเกี่ยวกับการรับรู้ระดับความรุนแรงของการทุจริตแต่ละประเภท (มาตรวัด Likert Scale 1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด) และความคิดเห็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตแต่ละประเภท (มาตรวัด Likert Scale 1 = ไม่มีทางแน่นอน ถึง 5 = แน่ใจที่สุด) ตามภาพที่ 3.2 ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งตัวแปรตามออกเป็น 4 ประเภท เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ตามภาพที่ 3.3

ตาราง 3.3 วิธีการตั้งคำถามแบบสถานการณ์อ้างอิง (Vignette) โดยแบ่งระดับความรุนแรงของการทุจริต

การทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)	การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)
ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการทุจริตดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (มาตรวัด Likert Scale 1 = ไม่มี เลย; 5 = มากที่สุด)	ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการทุจริตดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (มาตรวัด Likert Scale 1 = ไม่มีเลย; 5 = มากที่สุด)
● การใช้ทรัพย์สินทางราชการในเรื่องส่วนตัว	● การยักยอกเงินจากโครงการต่างๆ

การทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)	การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)
● การให้ร้านค้าหรือโรงแรมออกใบเสร็จเกินราคาจริง ● การปลอมแปลงเอกสารราชการ เช่น ใบเสร็จค่าน้ำมันรถ ใบเสร็จค่าที่พัก ● การเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชนเพื่อแลกกับการบริการหรือการออกใบอนุญาต	● การรับสินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ตรวจรับงานจ้างที่ไม่ถูกต้อง ● การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา ● การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่
ท่านคิดว่าการทุจริตตามตัวอย่างข้างต้นที่ระดับความรุนแรงมากน้อยเพียงใด (มาตรวัด Likert Scale 1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด)	ท่านคิดว่าการทุจริตตามตัวอย่างข้างต้นที่ระดับความรุนแรงมากน้อยเพียงใด (มาตรวัด Likert Scale 1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด)
หากท่านพบเห็นการทุจริตตามตัวอย่างข้างต้น ท่านคิดว่า ท่านจะพยายามมากน้อยเพียงใดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส.....(มาตรวัด Likert Scale 1 = ไม่มีทางแน่นอน ถึง 5 = แน่ใจที่สุด)	หากท่านพบเห็นการทุจริตตามตัวอย่างข้างต้น ท่านคิดว่า ท่านจะพยายามมากน้อยเพียงใดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส.....(มาตรวัด Likert Scale 1 = ไม่มีทางแน่นอน ถึง 5 = แน่ใจที่สุด)

ตาราง 3.4 การจำแนกตัวแปรตามความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต

	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแส (ภายในหน่วยงาน)	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแส (ภายนอกหน่วยงาน)
ระดับความรุนแรงของการทุจริต (ต่ำ)	ตัวแปรตามที่ 1 (4 ข้อคำถาม)	ตัวแปรตามที่ 2 (4 ข้อคำถาม)
ระดับความรุนแรงของปัญหา (สูง)	ตัวแปรตามที่ 3 (4 ข้อคำถาม)	ตัวแปรตามที่ 4 (4 ข้อคำถาม)

(2) ตัวแปรตาม: พฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสจริง (Actual Whistleblowing Behaviors)

นอกจากตัวแปรความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตทั้ง 4 แบบ ผู้วิจัยได้ตั้งกำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสจริง (Actual Whistleblowing Behaviors) เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary Logistic Regression) ซึ่งเป็นวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มผู้ที่เคยพบการทุจริตในหน่วยงานของตนเองเท่านั้น (Direct Experience of Corruption) ข้อคำถามถามว่า “หลังจากที่ท่านได้พบการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง ท่านได้ออกมาแจ้งเบาะแสหรือไม่” (0 = ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส และ 1 = ได้ออกมาแจ้งเบาะแส)

(3) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ในการวัดตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยใช้ (1) แบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง (Self-developed Measurement Scales) โดยพิจารณาความสอดคล้องกับคำนิยามเชิงปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย (Operational definition) ที่ปรากฏในท้ายบทที่ 1 และ (2) แบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบจากงานวิจัยในอดีต (Validated Measurement Scales) (ตามตาราง 3.3) ประกอบด้วย

(1) ปัจจัยการทุจริต (ปัจจัยสถานการณ์ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการทุจริต (Corruption Levels) และการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต (Corruption severity or seriousness))

(2) ปัจจัยที่ระดับบุคคลจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) จิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude) และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)

(3) ปัจจัยระดับองค์กรจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) การได้รับความคุ้มครอง (Protection) โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) และความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)

(4) ปัจจัยระดับสถาบันจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นอิสระของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political independence) และประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency)

ตาราง 3.5 ตารางแสดงชื่อตัวแปร มาตรวัด และผู้แต่ง

ที่	ตัวแปร	มาตรวัด Likert Scale	ผู้แต่ง	จำนวน
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยด้านการทุจริต				
1.	ระดับการทุจริต (Corruption Levels)	1 = ไม่มีเลย 5 = มากที่สุด	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	4
2.	การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต (Corruption Severity)	1 = น้อยที่สุด 5 = มากที่สุด	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	1
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยด้านบุคคล				
1.	หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	2 ข้อ
2.	จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	Wright et al. (2013)	2 ข้อ

ที่	ตัวแปร	มาตรวัด Likert Scale	ผู้แต่ง	จำนวน
3.	ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	Hannah and Avolio (2010)	3 ข้อ
4.	ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	3 ข้อ
5.	ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	3 ข้อ
6.	ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	Mael and Ashforth (1992)	2 ข้อ
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยด้านองค์กร				
1.	แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	8 ข้อ
2.	บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	3 ข้อ
3.	การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	3 ข้อ
4.	โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	3 ข้อ
5.	ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	Liang et al. (2012)	3 ข้อ
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับสถาบัน				
1.	ความเป็นอิสระของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	2 ข้อ
2.	ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency)	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดทฤษฎี	2 ข้อ

หมายเหตุ ข้อคำถามทั้งหมด ใช้คำถามว่า “ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด” (มาตรวัด Likert Scale 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง); ตัวแปรความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวเช่นเดียวกับประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.

3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

เนื่องจากเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติและความคิดเห็นของผู้ตอบสอบถามซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อน (Measurement errors) จึงมีผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม ดังนี้

(1) ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามกับความหมายเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition) ของตัวแปร ด้วยวิธีการ Index of item objective congruence (IOC) โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก 5) และใช้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้น จึงนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยเกณฑ์ของ IOC โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรง ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.80 ถือว่าต้องปรับปรุง ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ทุกตัวแปรผ่านเกณฑ์ความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity)

(2) ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรที่มีตั้งแต่ 2 ข้อคำถามขึ้นไป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผู้วิจัยดำเนินการทำ Pilot Test กับกลุ่มตัวอย่างศิษย์เก่าของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 50 ราย ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ค่าแอลฟาของทุกตัวแปรมีค่าสูงกว่า .70 (Nunnally, 1978) แสดงว่า แบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นหรือแปลมาจากแบบวัดของต่างประเทศ มีความเชื่อมั่น นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ($n = 4,988$) และส่วนท้องถิ่น ($n = 434$) พบว่า ค่าแอลฟาของทุกตัวแปรมีค่าสูงกว่า .70 ตามตารางที่ 3.4 ส่วนตัวแปรที่มีข้อคำถามเดียว ได้แก่ การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต ไม่สามารถตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ อย่างไรก็ตาม Wanous, Reichers และ Hudy (1997) ระบุว่า ความเชื่อมั่นของแบบวัดข้อคำถามเดียวขึ้นอยู่กับความไม่คลุมเครือ (Unambiguous) และความเป็นรูปธรรม (Concrete) ของข้อคำถาม

ตาราง 3.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

ที่	ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	
		ส่วนกลาง	ท้องถิ่น
ตัวแปรตาม			
1.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน)	0.90	0.90
2.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก)	0.92	0.84
3.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่(ภายใน)	0.91	0.93

ที่	ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	
		ส่วนกลาง	ท้องถิ่น
4.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก)	0.93	0.94
ปัจจัยการทุจริต			
1	ระดับการทุจริตขนาดเล็ก (Petty corruption)	0.86	0.86
2	ระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand corruption)	0.96	0.95
ปัจจัยระดับบุคคล			
1.	หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	0.88	0.93
2.	จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	0.90	0.88
3.	ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	0.91	0.91
4.	ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	0.87	0.60
5.	ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	0.92	0.92
6.	ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	0.85	0.89
ปัจจัยระดับองค์กร			
1.	แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	0.94	0.96
2.	การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	0.96	0.95
3.	บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	0.91	0.93
4.	ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	0.93	0.92
5.	โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	0.93	0.70
ปัจจัยระดับสถาบัน			
1.	ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence)	0.93	0.94
2.	ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency)	0.94	0.93

3.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้

(1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS Version 16

(2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ ดังนี้

- **การวิเคราะห์ Paired Samples t-test** เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับตัวแปรสำหรับกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน เช่น ความแตกต่างในระดับความรุนแรงและความคิดที่จะแจ้งเบาะแสเปรียบเทียบระหว่างการทุจริตขนาดเล็กเทียบกับการทุจริตขนาดใหญ่
- **การวิเคราะห์ Independent Samples t-test** เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับตัวแปรระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน เช่น ระหว่างเพศชายและเพศหญิง
- **การวิเคราะห์ One-way ANOVA (F-test)** เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับตัวแปรระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปที่มีอิสระจากกัน เช่น การเปรียบเทียบระดับของตัวแปรระหว่างหน่วยงานระดับกระทรวง/กรม และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- **การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Bivariate Correlation)** เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปร (Bivariate) ในเบื้องต้นว่ามีทิศทางเป็นไปตามทฤษฎีหรือไม่ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
- **การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)** เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (x) (Independent Variables) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปที่มีต่อตัวแปรตาม (y) (Dependent Variables) โดยจะพิจารณาระดับและทิศทางของอิทธิพลของตัวแปรอิสระจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) ทำการวิเคราะห์แบบวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบธรรมดา (Ordinary Least Square: OLS) (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003) มีการรายงานทั้งค่าสัมประสิทธิ์แบบ Unstandardized (b) และค่าสัมประสิทธิ์แบบ Standardized (B) ส่วนการวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรอิสระในการอธิบายความแปรปรวนหรือความผันแปรในตัวแปรตาม (Explained Variance) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) ซึ่งหากจะคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ให้คูณด้วย 100 นอกจากนั้น มีการรายงานค่า adjusted R^2 ซึ่งเป็นการนำค่า R^2 ไปปรับเพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการพยากรณ์ หากมีตัวแปรอิสระหลายตัวที่ไม่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ ค่า adjusted R^2 จะมีความเที่ยงตรงมากกว่า

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous) หรือตัวแปรอันดับ (Ordinal) เช่น ความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Intentions) ข้อควรระวัง คือ ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่มากจนเกินไป ถ้าหากเกิดความสัมพันธ์กันสูงจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity นอกจากนั้น ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณจะต้องใช้ขนาดตัวอย่างหรือ n มากกว่าหรือเท่ากับ 30 เท่าของจำนวนตัวแปรทำนาย (กัลยา, 2549)

ทั้งนี้ เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical Data) หมายถึง การที่ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ภายในหน่วยงานเดียวกันอาจทำให้มีลักษณะบางอย่างที่คล้ายคลึงกันและไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งจะเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ OLS และอาจทำให้การประมาณ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีความคาดเคลื่อน (Biased Estimates) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมโดยใช้ TYPE = COMPLEX ในโปรแกรมสถิติ Mplus Version 7.2 (Muthén & Muthén, 1998-2012) เพื่อทดสอบซ้ำว่าผลการวิเคราะห์มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

■ **การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary Logistic Regression)** เป็นเทคนิคการวิเคราะห์สถิติที่เพื่อทำนายโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ (Probability) โดยตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพหรือตัวแปรกลุ่ม โดยมี 2 ค่า คือ ไม่เกิดเหตุการณ์ ($y = 0$) หรือเกิดเหตุการณ์ ($y = 1$) เช่น หลังพบการทุจริตเจ้าหน้าที่รัฐออกมาแจ้งเบาะแสหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยคำตอบ 2 แบบ คือ 0 = ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส และ 1 = ได้ออกมาแจ้งเบาะแส โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ (x) จะไม่อยู่ในรูปเชิงเส้น (Linear) แบบ OLS เพราะตัวแปรตามมี 2 ค่า คือ 0 กับ 1

ในการวิเคราะห์ ใช้ค่า odds หรือ odd ratio ซึ่งหมายถึง ความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ ระหว่างโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ ($y = 1$) กับโอกาสที่จะไม่เกิดเหตุการณ์ที่สนใจ ($y = 0$) การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติก ใช้สถิติทดสอบของวอลด์ (Wald statistic) ส่วนสถิติทดสอบความเหมาะสมของ model จะใช้ค่าสถิติ χ^2 สำหรับการอธิบายความแปรปรวนหรือความผันแปรในตัวแปรตาม จะใช้ค่า Nagelkerke R^2 คล้ายกับค่า R^2 ถ้าจะคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ให้คุณด้วย 100

สำหรับงานวิจัยนี้ การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิจะมีความแตกต่าง 3 ส่วนจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในเรื่องตัวแปรอิสระ โดย (1) จะไม่มีตัวแปรระดับการทุจริตในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (ระดับการทุจริตถูกใช้พยากรณ์เฉพาะความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส) (2) ปัจจัยความรุนแรงของการทุจริตถูกปรับเป็นระดับความเสียหายของการทุจริตที่นับเป็นตัวเงินได้ และ (3) เพิ่มตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสเป็นตัวแปรอิสระในโมเดลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิเพื่อแสดงหลักฐานในเบื้องต้นเกี่ยวกับการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส

3.4 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการทุจริตที่มักจะมีการร้องเรียนภายในหน่วยงาน กลไกในการแจ้งเบาะแสในหน่วยงานภาครัฐ ระบบการแจ้งเตือน ช่องทางการแจ้งเบาะแส กระบวนการดำเนินการรับแจ้งเบาะแส การรักษาความลับของข้อมูล การให้ความคุ้มครอง ปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติ และที่สำคัญ คือ มุมมองของส่วนราชการที่มีต่อผู้แจ้งเบาะแส และบรรยากาศต่างๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการเก็บรวบรวมข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดที่ได้มาจากการบันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งนักวิจัยได้สังเกตและศึกษาด้วยตนเอง หรือได้รับการบอกเล่าต่ออีกทอดหนึ่งโดยผ่านการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล (informant) (Maxwell, 2012) ทั้งนี้ ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) หมายถึง รายละเอียดหรือ

ข้อเท็จจริงที่มีลักษณะเป็นความคิดเห็น ความเชื่อ เจตคติ คุณค่า โลกทัศน์ ความรู้ พฤติกรรม วิถีชีวิต ปฏิสัมพันธ์ โครงสร้างทางสังคม กระบวนการภายในกลุ่ม หรือองค์กร การรับรู้ อารมณ์ ความรู้สึก เป็นข้อมูลที่มีลักษณะเป็น ข้อความหรือเป็นการพรรณนา (Descriptive) สำหรับงานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพปฐมภูมิ (Primary qualitative data) ซึ่งหมายถึง ข้อมูลที่มาจากการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย (รัตนะ บัวสนธิ์, 2551)

3.4.1 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากหน่วยงานของรัฐระดับกรมที่มีคะแนน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2560³³ ในระดับสูง จำนวน 5 หน่วยงาน (ช่วงคะแนนประมาณ 86-91) และอีก 5 หน่วยงานที่มีคะแนนในระดับต่ำ (ช่วงคะแนนประมาณ 63-75)³⁴ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ งานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตซึ่งถือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (Subject Matter Experts -SMEs) ประกอบด้วย ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านบริหาร 1 ราย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ ทุจริต (ศปท.) ระดับกระทรวง³⁵ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่นๆ เช่น นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือนัก ทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน อีก 1 ราย อย่างไรก็ตาม มี 2 หน่วยงานที่ผู้วิจัยไม่ สามารถนัดสัมภาษณ์ผู้บริหารได้และมีการเลื่อนนัดหมายสัมภาษณ์หลายครั้งส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ประสงค์ ที่จะให้สัมภาษณ์ก่อนผู้บริหาร รวมผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 20 ราย แบ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับบริหารของ หน่วยงาน จำนวน 10 ราย (หน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง 6 ราย และคะแนน ITA ต่ำ 4 ราย) และเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 ราย (หน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง 3 ราย และคะแนน ITA ต่ำ 7 ราย) แบ่งเป็นชายร้อยละ 64 และหญิงร้อยละ 36 รายละเอียดตามภาคผนวก 6 ทั้งนี้ การสัมภาษณ์มีทั้งแบบพบหน้ากัน (Face-to-face Interviews) และแบบผ่านโทรศัพท์ (Telephone Interviews)

³³ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2560 จำนวนทั้งสิ้น 147 หน่วยงาน (ระดับกรม) <https://mahidol.ac.th/documents/download/scoreITA2560.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

³⁴ พิจารณาจากคะแนนสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment IIT) ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การจัดการเรื่องร้องเรียน การรับสินบน การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ และคุณธรรมการบริหารงาน

³⁵ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นกลไกในระดับส่วนราชการที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2555 อ่านเพิ่มเติมจาก http://www.pacc.go.th/acoc_2018/uploads/2018/08/mt10.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

3.4.2 การเก็บข้อมูล (Data Collection)

ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงประเด็นจริยธรรมในการวิจัย โดยในการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือไปประสานงานล่วงหน้าเพื่อขอเข้าทำการสัมภาษณ์ (ภาคผนวก 2) โดยก่อนจะเริ่มทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งผู้ให้ข้อมูลทุกคนทราบถึงเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งได้แจ้งผู้ให้ข้อมูลทราบด้วยว่าจะทำการปกปิดชื่อบุคคลและชื่อหน่วยงาน เนื่องจากการวิจัยนี้มีประเด็นอ่อนไหวซึ่งการเปิดเผยตัวตนอาจนำมาซึ่งการกระทบสิทธิผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยได้

ตาราง 3.7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

หน่วยงาน	จำนวน ผู้ให้ ข้อมูล	การดำเนินการ		วันที่สัมภาษณ์	หมายเหตุ
		สัมภาษณ์	สัมภาษณ์		
		ทางโทรศัพท์	แบบพบหน้า		
คะแนน ITA ต่ำ					
หน่วยงานที่ 1	4 คน	ใช่	-	10 ก.ค. 2562	ผู้ปฏิบัติให้สัมภาษณ์ 3 คน
หน่วยงานที่ 2	2 คน	ใช่	ใช่	31 ก.ค.2562	-
หน่วยงานที่ 3	-	-	-	-	ไม่สามารถนัดสัมภาษณ์ได้
หน่วยงานที่ 4	2 คน	ใช่	ใช่	3 ก.ค. 2562	ผู้ปฏิบัติให้สัมภาษณ์ 2 คน
หน่วยงานที่ 5	3 คน	ใช่	-	2 ส.ค. 2562	-
คะแนน ITA สูง					
หน่วยงานที่ 1	1 คน	ใช่	ใช่	11 ก.ค. 2562	-
หน่วยงานที่ 2	5 คน	ใช่	ใช่	30 ก.ค. 2562	-
หน่วยงานที่ 3	2 คน	ใช่	-	25 ก.ค. 2562	-
หน่วยงานที่ 4	-	-	-	-	ไม่สามารถนัดสัมภาษณ์ได้
หน่วยงานที่ 5	1 คน	ใช่	-	16 ส.ค. 2562	-
รวม	20 คน	-	-	50 ชั่วโมง	

3.4.3 เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) ตามข้อคำถามและกรอบประเด็นการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ตารางที่ 3.5

ตาราง 3.8 ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์	Themes และข้อคำถาม
กลุ่มผู้บริหาร	ประเด็นการทุจริต ● หน่วยงานของท่านมีปัญหการทุจริตใดๆ ในหน่วยงานของท่านหรือไม่ (เช่น หน่วยงานของท่านอาจจะมีข่าวอื้อฉาวเกี่ยวกับการทุจริตบางประเภท) ประเด็นการเฝ้าระวังการทุจริต ● โดยลักษณะงานของหน่วยงานของท่าน ท่านคิดว่ามีงานใดหรือตำแหน่งใดๆ หรือไม่ที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริต ● องค์กรของท่านมีแนวนโยบายอย่างไรเกี่ยวกับการแก้ไขและป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ● ในช่วงที่ผ่านมา องค์กรของท่านมีการดำเนินกิจกรรมใดๆ หรือไม่ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขป้องกันปัญหาการทุจริต ประเด็นบรรยากาศในองค์กร ● องค์กรของท่านมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร ● ท่านคิดว่า หากบุคลากรในหน่วยงานของท่านออกมาร้องเรียนเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จะพอเป็นไปได้หรือไม่ ประเด็นกลไกในการรับแจ้งเบาะแสการทุจริต ● องค์กรของท่านมีกลไกอะไรบ้างในการรับเรื่องร้องเรียนต่างๆ จากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ในกรณีที่เจ้าหน้าที่พบการทุจริตในหน่วยงานสามารถไปร้องเรียนได้ที่บุคคลใด ● องค์กรของท่านมีแนวทางในการคุ้มครองสิทธิต่างๆ อย่างไรให้ผู้แจ้งเบาะแส ● ท่านอยากจะเสนอแนะกลไกใดหรือไม่ที่จะเอื้อให้คนในองค์กรออกมาแจ้งเบาะแสมากยิ่งขึ้น ประเด็นมุมมองที่มีต่อผู้แจ้งเบาะแส ● ท่านมีความเห็นหรือทัศนคติหรือมุมมองอย่างไรต่อผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแส ● ในมุมมองของท่าน ข้าราชการที่ดีควรที่จะร้องเรียนผ่านช่องทางภายในก่อนหรือควรจะไปร้องเรียนผ่านช่องทางภายนอกองค์กร

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์	Themes และข้อความ
	● ท่านคิดว่าผู้แจ้งเบาะแสควรจะได้รับรางวัลใดๆ หรือไม่ รางวัลประเภทใด เงิน หรือการเลื่อนตำแหน่ง และหน่วยงานใดควรเป็นผู้จัดสรรรางวัลเหล่านั้น ประเด็นปัญหาในการแจ้งเบาะแส ● ท่านคิดว่า ประเด็นเหล่านี้ซึ่งถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย ป.ป.ช. สามารถทำได้หรือไม่ในความเป็นจริง - หากบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ บุคคลนั้นสามารถทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หรือแจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น โดยไม่ต้องรับโทษ - หากท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด ท่านสามารถให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญในการที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานในการวินิจฉัยชี้มูล ในฐานะพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดี
กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	ประเด็นการทุจริต ● มีเรื่องร้องเรียนประเภทใดมากที่สุดที่บุคลากรในหน่วยงานร้องเรียนเข้ามา ประเด็นการเฝ้าระวังการทุจริต ● โดยลักษณะงานของหน่วยงานของท่าน ท่านคิดว่ามีงานใดหรือตำแหน่งใดๆ หรือไม่ที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตขึ้น ● องค์กรของท่านมีแนวนโยบายอย่างไรเกี่ยวกับการแก้ไขและป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ● ในช่วงที่ผ่านมาๆ องค์กรของท่านมีการดำเนินกิจกรรมใดๆ หรือไม่ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขป้องกันปัญหาการทุจริต ประเด็นบรรยากาศในองค์กร ● ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขและป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์	Themes และข้อความ
	● ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการสื่อสารเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมมากน้อยเพียงใด ● องค์กรของท่านมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร ● ท่านคิดว่า หากบุคลากรในหน่วยงานของท่านออกมาร้องเรียนเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จะพอเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร
	ประเด็นกลไกในการแจ้งเบาะแส ● องค์กรของท่านมีกลไกอะไรบ้างในการรับเรื่องร้องเรียนต่างๆ จากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ในกรณีที่เจ้าหน้าที่พบการทุจริตในหน่วยงานสามารถไปร้องเรียนได้ที่บุคคลใด ● องค์กรของท่านมีแนวทางในการคุ้มครองสิทธิต่างๆ อย่างไรให้ผู้แจ้งเบาะแส เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ● ท่านอยากจะเสนอกฎใดหรือไม่ที่จะเอื้อให้คนในองค์กรออกมาแจ้งเบาะแสมากยิ่งขึ้น
	ประเด็นมุมมองที่มีต่อผู้แจ้งเบาะแส ● ท่านมีความเห็นหรือทัศนคติหรือมุมมองอย่างไรต่อผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแส ● ในมุมมองของท่าน ข้าราชการที่ดีควรที่จะร้องเรียนผ่านช่องทางภายในก่อน หรือควรจะไปร้องเรียนผ่านช่องทางภายนอกองค์กร ● ท่านคิดว่าผู้แจ้งเบาะแสควรจะได้รับรางวัลใดๆ หรือไม่ รางวัลประเภทใด เงิน หรือการเลื่อนตำแหน่ง และหน่วยงานใดควรเป็นผู้จัดสรรรางวัลเหล่านั้น
	ประเด็นปัญหาอุปสรรคในการแจ้งเบาะแส ● ท่านคิดว่า ประเด็นเหล่านี้ซึ่งถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย ป.ป.ช. สามารถทำได้หรือไม่ในความเป็นจริง - หากบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ บุคคลนั้นสามารถทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หรือแจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช.

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์	Themes และข้อคำถาม
	ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น โดยไม่ต้องรับโทษ - หากท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด ท่านสามารถให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญในการที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานในการวินิจฉัยชี้มูล ในฐานะพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดี

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ผู้วิจัยเริ่มต้นเก็บข้อมูลจนถึงเมื่อสิ้นสุดการเก็บข้อมูล (รัตนะ บัวสนธ์, 2551) สำหรับงานวิจัยนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนและตอบคำถามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้ (1) ถอดเทปการสัมภาษณ์โดยละเอียดทั้งข้อคำถามและคำตอบ พร้อมกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล (Informant Code) (2) จำแนกข้อมูลจากหน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูงและคะแนน ITA ต่ำเพื่อให้ง่ายต่อการนำไปวิเคราะห์ (3) จำแนกข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ตาม Themes ที่ได้กำหนดไว้ตามแนวคิดทฤษฎีและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Deductive coding) รวมทั้งมีการพิจารณากำหนด sub-themes และ Themes เพิ่มเติมตามที่ปรากฏในชุดข้อมูล (Inductive coding) ในขั้นตอนนี้มีการทำกลับไปกลับมาหลายครั้งระหว่างที่ผู้วิจัยจนได้ข้อสรุปร่วมกัน (4) สรุปรวมเชื่อมโยงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ตาม Themes และ sub-themes และ (5) ทำการตัดทอนใจความเนื้อหาที่มีการพาดพิงบุคคล หรือเนื้อหาที่เป็นการบ่งชี้หน่วยงาน แต่ผู้วิจัยตัดสินใจที่จะแสดงข้อมูลของบางหน่วยงานที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ให้สัมภาษณ์ นอกจากนั้น ผู้วิจัยทำการปรับภาษาที่ไม่เป็นทางการ เช่น คำว่า “เค้า” ปรับเป็น “เขา” โดยพยายามที่จะคงเนื้อหาเดิมที่ได้จากการสัมภาษณ์ไว้ให้ได้มากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

4.1 บทนำ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตรับทราบข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกลไกส่งเสริมการแจ้งเบาะแส บทที่ 4 นี้จะการนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ที่ได้จากการทอดแบบสอบถาม (Survey Questionnaire) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive) เพื่อศึกษาความถี่และระดับความคิดเห็น การรับรู้ เจตคติ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ และการศึกษาในเชิงเชิงอนุมาน (Inferential) เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกมาแจ้งเบาะแส ผลการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

- (1) ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง ($n = 4,988$)
- (2) ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($n = 434$)

4.2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง ($n = 4,988$)

ในส่วนนี้เป็นการแสดงผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง $n = 4,988$ จาก 18 กระทรวง และอีก 2 ส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 64 ส่วนราชการระดับกรม ขนาด ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

4.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (Demographics) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง $n = 4,988$ แบ่งเป็นชาย 36.01% และหญิง 63.83% มีการกระจายตัวในเรื่องช่วงอายุ โดยอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุด (34.9%) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (55.71%) มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี (56.78%) และดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ (50.94%) นอกจากนั้น ส่วนใหญ่รับผิดชอบภารกิจหลักของหน่วยงาน (30.51%) และมีสถานะเป็นผู้บังคับบัญชา (75.36%) ที่น่าสนใจคือ 21.91% มองว่า ตนเองมีสถานะเป็นดาวเด่นในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่บอกว่า คนเก่งในองค์กรจะมีประมาณ 20% นอกจากนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะโสด (59.22%) และผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (54.29%) ตามตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มตัวอย่าง ($n = 4,988$) (จำนวน ร้อยละ)

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	1,796	36.01
	หญิง	3,184	63.83
	ไม่ตอบ	18	0.36
	รวม	4,988	100
2.	อายุ		
	21 – 30 ปี	1,203	24.12
	31 – 40 ปี	1,741	34.90
	41 – 50 ปี	1,196	23.98
	51 – 60 ปี	778	15.60
	ไม่ตอบ	80	1.60
	รวม	4,988	100
3.	การศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	400	8.02
	ปริญญาตรี	2,779	55.71
	ปริญญาโท	1,717	34.42
	ปริญญาเอก	68	1.36
	ไม่ตอบ	34	0.68
	รวม	4,988	100
4.	อายุงาน		
	1 เดือน – 10 ปี	2,832	56.78
	10 ปี 1 เดือน – 20 ปี	1,029	20.63
	20 ปี 1 เดือน – 30 ปี	728	14.60
	30 ปี 1 เดือน – 40 ปี	292	5.85
	ไม่ตอบ	117	2.35
	รวม	4,988	100
5.	ตำแหน่ง		
	ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	1,251	25.08
	ข้าราชการแห่งทั่วไป	1,082	21.69
	ข้าราชการแห่งวิชาการ	2,541	50.94

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	ผู้อำนวยการ	75	1.50
	ผู้บริหารระดับสูง	28	0.56
	ไม่ตอบ	21	0.42
	รวม	4,988	100
6.	ประเภทงาน		
	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	1,522	30.51
	การวางแผนฯ	506	10.14
	การบริหารงานบุคคล	640	12.83
	การเงิน/บัญชี	412	8.26
	งานธุรการ	969	19.43
	อื่นๆ	923	18.50
	ไม่ตอบ	26	0.52
	รวม	4,988	100
7.	การเป็นผู้บังคับบัญชา		
	ใช่	1,219	24.44
	ไม่ใช่	3,759	75.36
	รวม	4,988	100.00
8.	ความเป็นดาวเด่นในองค์กร		
	ฉันเป็นดาวเด่นในองค์กรนี้	1,093	21.91
	ฉันไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กรนี้	3,842	77.02
	ไม่ตอบ	63	1.26
	รวม	4,988	100
9.	ระดับเงินเดือน		
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	555	11.13
	15,001-20,000 บาท	1,442	28.91
	20,001-25,000 บาท	835	16.74
	25,001-30,000 บาท	627	12.57
	30,001-35,000 บาท	453	9.08
	35,001-40,000 บาท	334	6.70
	40,001-45,000 บาท	305	6.11
	45,001-50,000 บาท	155	3.11

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	มากกว่า 50,000 บาท	272	5.45
	ไม่ตอบ	20	0.40
	รวม	4,988	100
10.	สถานภาพสมรส		
	โสด	2,954	59.22
	สมรส	1,767	35.43
	หม้าย /หย่า/แยกกันอยู่	208	4.17
	ไม่ตอบ	69	1.38
	รวม	4,988	100
11.	เพศของผู้บังคับบัญชา		
	ชาย	2,099	42.08
	หญิง	2,708	54.29
	ไม่ตอบ	191	3.83
	รวม	4,988	100

หมายเหตุ เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสะท้อนจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แท้จริงในแต่ละประเภท (ตามบัญชีอัตราค่าจ้างปีพ.ศ. 2560) คณะผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยจำแนกตามสัดส่วน ดังนี้ (1) แท่งอำนาจการ 1.64% หรือประมาณ 2% (2) กลุ่มแท่งวิชาการ 71.64% หรือประมาณ 72% และ (3) แท่งทั่วไป 26.44% หรือประมาณ 26%

4.2.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

จากตาราง 4.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแสของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแสดังแสดงผลที่น่าสนใจหลายประการ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น $n = 4,988$ ราย พบว่า มีเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลางจำนวน 1,441 ราย หรือ 36.01% ระบุว่าเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง ส่วนใหญ่พบการทุจริตในเรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว (55.73%) รองลงมาเป็นเรื่องการออกใบเสร็จเกินราคาจริง (10.79%) การเรียกเงินใต้โต๊ะจากประชาชน (6.37%) การทุจริตเรื่องเลื่อนตำแหน่ง (6.31%) และการปลอมแปลงเอกสารทางราชการ (5.82%) เป็นต้น ส่วนใหญ่คิดว่าการทุจริตมีมูลค่าความเสียหายประมาณน้อยกว่า 1 หมื่นบาท (51.84%) และเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชา (50.73%)

จากจำนวนผู้ที่เคยพบเห็นทุจริตในหน่วยงานทั้งหมด 1,441 ราย มีเพียง 200 ราย หรือ 13.88% เท่านั้นที่แจ้งว่าได้ออกมาแจ้งเบาะแส เมื่อถามว่าใช้ช่องทางใดในการแจ้งเบาะแส พบว่า ส่วนใหญ่เลือกที่จะรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับหนึ่ง (46.77%) ถัดมาเป็นการร้องไปยัง ป.ป.ช. (12.17%) และแจ้งศูนย์ดำรงธรรม (9.13%)

เจ้าหน้าที่รัฐทั้ง 200 ราย ระบุว่า สาเหตุหลักที่ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะ (1) เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (28.62%) (2) พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง (16.62%) (3) มีหลักฐานชัดเจน (12.31%) และ (4) เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสจะสามารถช่วยระงับปัญหาได้ (11.08%)

ส่วนอีก 1,213 ราย หรือ 84.18% ระบุว่าไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะ (1) ไม่มีหลักฐานชัดเจน (26.41%) (2) การทุจริตไม่รุนแรงมาก (12.41%) (3) ร้องเรียนไปก็ไม่เกิดอะไรขึ้น (8.32%) และ (4)เกรงว่าจะไม่ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรม (8.17%) ตามลำดับ

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของการทุจริต การแจ้งเบาะแส สาเหตุหลักที่ออกมาแจ้งเบาะแส และสาเหตุที่ไม่ออกมาแจ้งเบาะแสแยกรายกระทรวง ปรากฏในภาคผนวก 7

ตาราง 4.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแสของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส ($n = 4,988$)

ที่	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส	จำนวน	ร้อยละ
1.	ท่านเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของท่านบ้างหรือไม่		
	เคยพบการทุจริต	1,441	36.01
	ไม่เคยพบการทุจริต	3,535	63.83
	ไม่ตอบ	22	0.36
	รวมจำนวนทั้งหมด	4,988	100
2.	การทุจริตดังกล่าวจัดอยู่ในกลุ่มใด (มีผู้ที่ตอบมากกว่า 1 ข้อ)		
	1. การใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว	919	55.73
	2. การออกใบเสร็จเกินราคาจริง	178	10.79
	3. การเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชน	105	6.37
	4. การทุจริตการสอบเลื่อนตำแหน่ง	104	6.31
	5. การปลอมแปลงเอกสารราชการ	96	5.82
	6. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา	86	5.22
	7. การยักยอกเงินจากโครงการ	74	4.49
	8. การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่	41	2.49
	9. อื่นๆ	46	2.79
	จำนวนคำตอบทั้งหมด	1,649	100
3.	ท่านคิดว่าการทุจริตดังกล่าวมีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด		
	รุนแรงน้อยมาก	217	15.06
	รุนแรงน้อย	322	22.35
	รุนแรงปานกลาง	458	31.78
	รุนแรงมาก	314	21.79

ที่	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส	จำนวน	ร้อยละ
	รุนแรงมากที่สุด	100	6.94
	ไม่ตอบ	30	2.08
	รวมจำนวนทั้งหมด	1,441	100
4.	มูลค่าความเสียหายประมาณเท่าไร		
	น้อยกว่า 1 หมื่นบาท	747	51.84
	1 หมื่น ถึง 1 แสนบาท	330	22.90
	1 แสน ถึง 5 แสนบาท	116	8.05
	5 แสน ถึง 1 ล้านบาท	55	3.82
	1 ล้าน ถึง 5 ล้านบาท	57	3.96
	5 ล้าน ถึง 10 ล้านบาท	45	3.12
	10 ล้าน ถึง 50 ล้านบาท	23	1.60
	50 ล้าน ถึง 100 ล้านบาท	7	0.49
	มากกว่า 100 ล้านบาท	20	1.39
	รวมจำนวนทั้งหมด	1,441	100
5.	การทุจริตดังกล่าวเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาใช่หรือไม่		
	ใช่	731	50.73
	ไม่ใช่	702	48.72
	ไม่แน่ใจ	8	.55
	รวมจำนวนทั้งหมด	1,441	100.00
6.	หลังจากพบเห็นการทุจริต ท่านได้ออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตหรือไม่		
	ออกมาแจ้งเบาะแส	200	13.88
	ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส	1,213	84.18
	ไม่ตอบ	28	1.94
	รวมจำนวนทั้งหมด	1,441	100
7.	ท่านได้ใช้ช่องทางใดในการแจ้งเบาะแสการทุจริตดังกล่าว (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
	1. รายงานผู้บังคับบัญชา	123	46.77
	2. ร้องไปยัง ป.ป.ช.	32	12.17
	3. แจ้งศูนย์ดำรงธรรม	24	9.13
	4. ร้องไปยัง สตง.	21	7.98
	5. แจ้งตำรวจ	13	4.94
	6. แจ้งสื่อมวลชน	13	4.94

ที่	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส	จำนวน	ร้อยละ
7.	ร้องไปยัง ป.ป.ท.	12	4.56
8.	โพสต์ลงสื่อโซเชียล	9	3.42
9.	แจ้งเครือข่ายประชาชน	5	1.90
10.	ช่องทางอื่นๆ	11	4.18
	จำนวนคำตอบทั้งหมด	263	100
8.	สาเหตุที่ท่านออกมาแจ้งเบาะแส (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1.	เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี	93	28.62
2.	พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง	54	16.62
3.	มีหลักฐานชัดเจน	40	12.31
4.	เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสจะช่วยระงับปัญหาได้	36	11.08
5.	เป็นการทุจริตที่รุนแรงมาก	25	7.69
6.	มีผลกระทบต่อตนเองโดยตรง (ตัวเองเสียประโยชน์)	22	6.77
7.	รู้สึกโกรธเคืองที่องค์กรปฏิบัติไม่เป็นธรรม	17	5.23
8.	รู้สึกไว้วางใจเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง	8	2.46
9.	มีความรู้เกี่ยวกับช่องทางการแจ้งเบาะแสเป็นอย่างดี	8	2.46
10.	การร้องเรียนในปัจจุบันมีความสะดวกรวดเร็ว	7	2.15
11.	เป็นความคับแค้นส่วนตัว	5	1.54
12.	เหตุผลอื่นๆ.	10	3.08
	จำนวนคำตอบทั้งหมด	325	100
9.	สาเหตุที่ท่านไม่ออกมาแจ้งเบาะแส (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1.	ไม่มีหลักฐานชัดเจน	841	26.41
2.	การทุจริตไม่รุนแรงมาก	395	12.41
3.	ร้องเรียนไปก็คงไม่เกิดอะไรขึ้น	265	8.32
4.	เกรงว่าจะไม่ได้รับการ คำนึงหรือที่เป็นธรรม	260	8.17
5.	ไม่อยากเสียเวลา	225	7.07
6.	เกรงกลัวอิทธิพล ไม่กล้าเสี่ยงกับชีวิต	207	6.50
7.	กลัวว่าข้อมูลของตนจะรั่วไหลไปยังผู้ถูกกล่าวหา	191	6.00
8.	ไม่อยากทำให้องค์กรเสียชื่อเสียง	130	4.08
9.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคงจะใช้เวลาในการสอบสวน	118	3.71
10.	ไม่ทราบช่องทางในการร้องเรียน	98	3.08
11.	เกรงว่าจะถูกโยกย้ายให้ไปทำหน้าที่ในตำแหน่งที่แย่กว่าเดิม	91	2.86

ที่	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส	จำนวน	ร้อยละ
12.	เกรงว่าจะถูกเพื่อนร่วมงานงานหมางเมิน	77	2.42
13.	กลัวไม่ได้รับการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	56	1.76
14.	การกระทำผิดเกิดจากผู้บังคับบัญชา	45	1.41
15.	หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ห้ามนำเรื่องเสียหายไปบอกบุคคลภายนอก	29	0.91
16.	เหตุผลอื่นๆ	153	4.81
	จำนวนคำตอบทั้งหมด	3,181	100

4.2.3 การรับรู้ระดับการทุจริตในหน่วยงาน (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการทุจริตตามตาราง 4.3 พบว่า ระดับการทุจริตขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำมาก ได้แก่ การให้ร้านค้าหรือโรงแรมออกใบเสร็จเกินราคาจริง การปลอมแปลงเอกสารราชการ เช่น ใบเสร็จค่าน้ำมันรถ ใบเสร็จค่าที่พัก และการเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชนเพื่อแลกกับการบริการที่เร็วยิ่งขึ้น ส่วนการทุจริตในเรื่องการใช้ทรัพย์สินทางราชการในเรื่องส่วนตัว พบว่าอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการรับรู้ระดับทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) ได้แก่ การยกยอกเงินจากโครงการต่างๆในระดับสูงสุด การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่ และการรับสินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ตรวจรับงานจ้างที่ไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับต่ำมากทั้งหมด

ส่วนระดับการรับรู้การทุจริตแยกตามกระทรวง/หน่วยงาน (ปรากฏในภาคผนวก 8) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ One-way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกระทรวง/หน่วยงาน พบว่า การรับรู้การทุจริตทุกประเภทมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ สะท้อนว่า เจ้าหน้าที่รัฐของแต่ละหน่วยงานในส่วนกลางมีการรับรู้เกี่ยวกับการทุจริตที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรการรับรู้ระดับการทุจริตแยกตามรายชื่อ ($n = 4,988$)

ที่	การรับรู้ระดับการทุจริต	Mean	ระดับ	SD
1.	ระดับการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) ¹	1.60	ต่ำมาก	0.67
	1. การใช้ทรัพย์สินทางราชการในเรื่องส่วนตัว	2.03	ต่ำ	0.88
	2. การให้ร้านค้าหรือโรงแรมออกใบเสร็จเกินราคาจริง	1.57	ต่ำมาก	0.84
	3. การปลอมแปลงเอกสารราชการ เช่น ใบเสร็จค่าน้ำมันรถ ใบเสร็จค่าที่พัก	1.44	ต่ำมาก	0.75
	4. การเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชนเพื่อแลกกับการบริการที่เร็วยิ่งขึ้น	1.39	ต่ำมาก	0.76
2.	การรับรู้ระดับความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก (Severity) ²	3.37	สูง	1.29

ที่	การรับรู้ระดับการทุจริต	Mean	ระดับ	SD
3.	ระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) ¹	1.60	ต่ำมาก	0.84
	1. การยกยอกเงินจากโครงการต่างๆ	1.63	ต่ำมาก	0.88
	2. การรับสินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ตรวจรับงานจ้างที่ไม่ถูกต้อง	1.58	ต่ำมาก	0.88
	3. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา	1.61	ต่ำมาก	0.90
	4. การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่	1.60	ต่ำมาก	0.91
4.	การรับรู้ระดับความรุนแรงของการทุจริตขนาดใหญ่ (Severity) ²	3.72	สูง	1.48

หมายเหตุ ¹มาตรวัด Likert Scale (1 = ไม่มีเลย; 5 = มากที่สุด); ²มาตรวัด Likert Scale (1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด); ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก; ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับต่ำ; 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง; 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับสูง; ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

ในส่วนการรับรู้ระดับความรุนแรง (Corruption Severity) เมื่อทำการวิเคราะห์ Paired t-test ตามตาราง 4.4 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) และการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) พบว่า การทุจริตขนาดใหญ่มีระดับความรุนแรงสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ($t = -18.60, p < .000$) สะท้อนว่า ประเภของการทุจริตที่ผู้วิจัยเลือกมาใช้ในการแบบสอบถามสามารถจำแนกระดับความรุนแรงของการทุจริตได้อย่างชัดเจน

ตาราง 4.4 การวิเคราะห์ Paired t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ($n = 4,988$)

ที่	การแจ้งเบาะแสการทุจริต	Mean	SD	Paired	Sig
1.	การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก	3.37	1.29	$t = -18.60$	.000
	การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดใหญ่	3.72	1.48		

4.2.4 ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

ในประเด็นเกี่ยวกับความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Intentions) ตามตาราง 4.5 พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลางมีความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) ต่อหัวหน้างานระดับต้นในระดับสูง (Mean = 3.25) ส่วนความคิดที่จะรายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูง การรายงานเบาะแสรายการทุจริตผ่านศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน และรายงานเบาะแสรายการทุจริตไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ผู้ตรวจราชการฯ อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่า หัวหน้างานระดับต้นเป็นทางเลือกแรกที่เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่นึกถึง

ส่วนความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) ต่อหน่วยงานภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการรายงานเบาะแสรายการทุจริตไปยัง ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท. ตำรวจ หรือ สตง. หรือการแจ้งผ่านเว็บเพจประชาชน

หรือการแจ้งสื่อมวลชน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่า การแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกอาจจะมีต้นทุนทางจิตวิทยาที่สูงกว่า (Psychological costs)

สำหรับระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตแยกตามกระทรวง/หน่วยงาน (ปรากฏในภาคผนวก 8) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกระทรวง/หน่วยงาน พบว่า ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ ยกเว้นความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ไปยังภายนอกที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างหน่วยงาน สะท้อนว่า ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกโดยเฉพาะการทุจริตขนาดใหญ่ อยู่ในระดับต่ำพอๆ กันระหว่างหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร

ตาราง 4.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ($n = 4,988$)

ที่	ตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต	Mean	ระดับ	SD
1.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน)	3.25	สูง	0.97
	1. แจ้งหัวหน้างานระดับต้นทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว	3.51	สูง	1.08
	2. รายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว	3.30	กลาง	1.10
	3. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวผ่านศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน	3.16	กลาง	1.09
	4. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ตรวจราชการฯ	3.05	กลาง	1.11
2.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก)	2.82	กลาง	0.96
	1. รายงานเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท.	2.94	กลาง	1.05
	2. แจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจ หรือ สตง.	2.87	กลาง	1.06
	3. แจ้งเบาะแสการทุจริตให้สื่อมวลชนรับทราบ	2.62	กลาง	1.07
	4. ใช้ช่องทางภายนอกเพื่อแจ้งเบาะแสการทุจริต เช่น แจ้งผ่านเว็บไซต์ประชาชน	2.86	กลาง	1.07
3.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายใน)	3.25	กลาง	0.97
	1. แจ้งหัวหน้างานระดับต้นทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว	3.47	กลาง	1.10
	2. รายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว	3.30	กลาง	1.10
	3. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวผ่านศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน	3.16	กลาง	1.07
	4. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ตรวจราชการฯ	3.07	กลาง	1.08
4.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก)	2.89	กลาง	0.97
	1. รายงานเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท.	3.00	กลาง	1.06
	2. แจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจ หรือ สตง.	2.94	กลาง	1.06

ที่	ตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต	Mean	ระดับ	SD
3.	แจ้งเบาะแสการทุจริตให้สื่อมวลชนรับทราบ	2.73	กลาง	1.09
4.	ใช้ช่องทางภายนอกเพื่อแจ้งเบาะแสการทุจริต เช่น แจ้งผ่านเว็บเพจประชาชน	2.89	กลาง	1.08

หมายเหตุ: มาตรฐานวัด Likert Scale (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง; 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง); ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก; ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับต่ำ; 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง; 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับสูง; ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

4.2.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

ในการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตตามตาราง 4.6 พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ค่านิยมที่มองว่าการแจ้งเบาะแสการทุจริตเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) การมีจิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) และความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ส่วนทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนระดับของปัจจัยระดับองค์กร พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน (Whistleblowing Policy) อยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความเชื่อว่าจะได้รับความคุ้มครอง (Protection) บรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) และการรับรู้โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) อยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนปัจจัยระดับสถาบันพบว่า การรับรู้ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence) และประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency) อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ Paired t-test เพิ่มเติมพบว่า สำนักงาน ป.ป.ท. ถูกมองว่ามีอิสระทางการเมืองมากกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -2.494, p < .05$) นอกจากนั้น พบว่า สำนักงาน ป.ป.ท. ถูกมองว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -3.715, p < .001$)

สำหรับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตแยกตามกระทรวง/หน่วยงาน (ปรากฏในภาคผนวก 8) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ One-way ANOVA (F-test) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกระทรวง/หน่วยงาน พบว่า ปัจจัยต่างๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมดที่ระดับ $p < .01$ โดยปัจจัยที่มีความแตกต่างกันมากระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์กร

ตาราง 4.6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ($n = 4,988$)

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ที่รวมข้อคำถามแล้ว (Composite Variables)	Mean	ระดับ	SD
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับบุคคล				
1.	หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ¹	3.96	สูง	0.76
2.	จิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ¹	3.92	สูง	0.72
3.	ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) ¹	3.87	สูง	0.73
4.	ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude) ¹	2.77	กลาง	0.72
5.	ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ¹	3.41	สูง	0.81
6.	ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ¹	3.45	สูง	0.92
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับองค์กร				
1.	นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ¹	3.41	สูง	0.77
2.	การได้รับความคุ้มครอง (Protection) ¹	2.98	กลาง	0.99
3.	บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ¹	3.33	กลาง	0.81
4.	ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ¹	3.31	กลาง	0.86
5.	โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ¹	2.85	กลาง	0.98
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับสถาบัน				
1.	ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence)	2.89	กลาง	1.01
2.	ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency)	2.87	กลาง	1.00

หมายเหตุ ¹มาตรวัด Likert Scale (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง; 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง); ²มาตรวัด Likert Scale (1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด); ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก; ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับต่ำ; 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง; 3.41- 4.20 หมายถึง ระดับสูง; ค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

4.2.6 ระดับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

นอกจากการวัดระดับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับระดับความรู้เฉพาะตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ซึ่งมีข้อกฎหมายใหม่หลายข้อที่เจ้าหน้าที่รัฐพึงต้องรับทราบเพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ผลการวิจัยตามตาราง 4.7 พบว่าความรู้ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้

(1) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิได้รับการคุ้มครองทางชีวิตและทรัพย์สิน รวมไปถึงค่าทดแทนต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.63 ระดับปานกลาง)

มาตรา 131 ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นว่าคดีใดสมควรจัดให้มีมาตรการคุ้มครอง ช่วยเหลือแก่ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำหรือผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือ ข้อมูลใดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ความคุ้มครอง ช่วยเหลือแก่บุคคลดังกล่าว โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญามาใช้บังคับโดยอนุโลม และให้อำนาจของรัฐมนตรีตามกฎหมายดังกล่าวเป็นอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการดำเนินการดังกล่าวให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจกำหนดมาตรการอื่นใดที่สมควรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ที่จะต้องได้รับ การคุ้มครองช่วยเหลือ และมีอำนาจสั่งให้เจ้าพนักงานตำรวจหรือเจ้าหน้าที่อื่นช่วยดำเนินการตามที่จำเป็นได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่จะได้รับความคุ้มครองหรือช่วยเหลือก่อน

ในกรณีเกิดความเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย ชื่อเสียง ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด ของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือคู่สมรส ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลดังกล่าว เพราะมีการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา เนื่องจากการดำเนินการหรือการให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้บุคคลนั้นหรือทายาทมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อขอรับค่าทดแทนเท่าที่จำเป็นและสมควรตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญาดังกล่าว

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่ง เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและคณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นว่า การดำเนินการหรือให้ถ้อยคำ หรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลของบุคคลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตอย่างยิ่ง และสมควรได้รับยกย่องให้เป็นแบบอย่างแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและ ประชาชนโดยทั่วไป ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และระดับตำแหน่งให้แก่บุคคลนั้นเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 132 ภายใต้บังคับมาตรา 135 ผู้ใดแจ้งถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสแก่คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ทราบว่ามีกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้ ถ้าได้กระทำโดยสุจริตย่อมได้รับความคุ้มครองไม่ต้องรับผิดทั้งทางแพ่งและทางอาญา

(2) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิได้รับการคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.67 ระดับปานกลาง)

มาตรา 133 ในกรณีบุคคลตามมาตรา 131 วรรคหนึ่ง เป็นเจ้าพนักงานของรัฐ เมื่อบุคคลนั้นร้องขอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าหากยังคงปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดเดิมต่อไป อาจถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันเนื่องจากการกล่าวหาหรือการให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลนั้น และคณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความพยานหลักฐานเบื้องต้นอันควรเชื่อได้ว่าน่าจะมีเหตุดังกล่าว ให้เสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้ได้รับความคุ้มครองหรือมีมาตรการอื่นใดตามที่เห็นสมควรต่อไป และอาจเสนอให้มีการกำหนดตำแหน่งและสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อคุ้มครองบุคคลนั้นในหน่วยงานของรัฐอื่นที่ไม่ต่ำกว่าระดับและตำแหน่งที่บุคคลดังกล่าวเคยดำรงตำแหน่งอยู่เดิม

(3) ความรู้เกี่ยวกับการทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หรือแจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น โดยไม่ต้องรับโทษหากมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.70 ระดับปานกลาง)

มาตรา 134 ในกรณีที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะ ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ถ้าได้ทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งหรือให้ยืนยันคำสั่งแล้วหรือได้แจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น ให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นไม่ต้องรับโทษ

(4) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการถูกกันเป็นพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดีหากมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.71 ระดับปานกลาง)

มาตรา 135 บุคคลใดซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิดกับเจ้าพนักงานของรัฐ หากได้ให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญในการที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานในการวินิจฉัยชี้มูล การกระทำผิดของเจ้าพนักงานของรัฐรายอื่นหรือผู้ถูกกล่าวหารายอื่นนั้นและคณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นสมควรจะกันผู้นั้นไว้เป็นพยานโดยไม่ดำเนินคดีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้กันบุคคลตามวรรคหนึ่งไว้เป็นพยานแล้ว ห้ามมิให้ดำเนินคดีอาญาหรือดำเนินการทางวินัยกับบุคคลซึ่งถูกกันไว้เป็นพยานนั้น และบุคคลนั้นอาจได้รับความช่วยเหลือได้ตาม

สมควรจนคดีถึงที่สุด เว้นแต่บุคคลนั้นฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขการกันไว้เป็นพยานตามวรรคหนึ่ง

การคุ้มครองตามวรรคสอง ย่อมได้รับความคุ้มครองทั้งตำแหน่งของพยานที่ดำรงอยู่และการเลื่อนชั้นเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นด้วย เว้นแต่บุคคลนั้นไม่สมควรได้รับการคุ้มครอง เมื่อคำนึงถึงพฤติการณ์และสภาพของการกระทำผิดแล้วหรือฝ่าฝืนเงื่อนไขการกันไว้เป็นพยาน

ตาราง 4.7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ($n = 4,988$)

ที่	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการแจ้งเบาะแส	Mean	ระดับ	SD
1.	ท่านมีสิทธิได้รับการคุ้มครองทางชีวิตและทรัพย์สิน รวมไปถึงค่าทดแทนต่างๆ อันเนื่องมาจากการร้องทุกข์กล่าวโทษหรือแจ้งเบาะแสทุจริต	2.63	กลาง	1.03
2.	ท่านมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการร้องทุกข์กล่าวโทษหรือแจ้งเบาะแสทุจริต	2.67	กลาง	1.02
3.	หากท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ท่านสามารถทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งหรือแจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น โดยไม่ต้องรับโทษ	2.70	กลาง	1.03
4.	หากท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด ท่านสามารถให้อัยการหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญในการที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานในการวินิจฉัยชี้มูล ในฐานะพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดี	2.71	กลาง	1.09

หมายเหตุ: มาตราวัด Likert Scale (1 ไม่เคยทราบมาก่อน; 5 = ทราบดีที่สุด)

4.2.7 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละคู่ตัวแปรในเบื้องต้น (Bivariate Correlations) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรว่าอยู่ในระดับที่สูงเกินไปหรือไม่ ทั้งนี้ หากตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์สูงเกินไป ($r > .80$) อาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.8 พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p < .01$ โดยไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์สูงกว่า $r > .80$ รวมทั้งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่เป็นไปในทิศทางที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้

ตาราง 4.8 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n = 4,988$) (Pearson's Bivariate Correlations)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. แจ้งเบาะแสทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน) (Internal Petty)	-										
2. แจ้งเบาะแสทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก) (External Petty)	.661**										
3. แจ้งเบาะแสทุจริตขนาดใหญ่ (ภายใน) (Internal Grand)	.777**	.620**									
4. แจ้งเบาะแสทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก) (External Grand)	.591**	.818**	.709**								
5. ระดับการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)	-.237**	-.087**	-.222**	-.076**							
6. การรับรู้ความรุนแรงการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Severity)	.197**	.158**	.179**	.152**	-0.02						
7. ระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)	-.217**	-.046**	-.225**	-.050**	.648**	0.01					
8. การรับรู้ความรุนแรงการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Severity)	.139**	.094**	.184**	.138**	-.046**	.566**	0.00				
9. หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.370**	.292**	.395**	.315**	-.173**	.145**	-.157**	.151**			
10. จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.329**	.244**	.344**	.266**	-.169**	.120**	-.168**	.134**	.619**		
11. ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	.252**	.180**	.265**	.203**	-.126**	.109**	-.100**	.119**	.470**	.448**	
12. ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.373**	.346**	.393**	.345**	-.089**	.099**	-.088**	.082**	.329**	.313**	.299**
13. ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.337**	-.225**	-.372**	-.248**	.251**	-.078**	.284**	-.083**	-.290**	-.250**	-.192**
14. ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	.212**	.152**	.222**	.162**	-.132**	.089**	-.138**	.079**	.306**	.309**	.254**
15. นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.504**	.376**	.517**	.379**	-.283**	.125**	-.307**	.099**	.369**	.340**	.285**
16. บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.536**	.422**	.576**	.449**	-.233**	.129**	-.272**	.126**	.394**	.320**	.301**
17. โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.285**	-.157**	-.325**	-.162**	.275**	0.02	.316**	0.00	-.149**	-.119**	-.101**
18. การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.419**	.380**	.444**	.376**	-.176**	.080**	-.195**	.040**	.282**	.248**	.186**
19. ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	.392**	.289**	.411**	.292**	-.267**	.062**	-.290**	.052**	.285**	.300**	.226**
20. ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.298**	.243**	.304**	.237**	-.167**	.114**	-.172**	.069**	.248**	.225**	.193**
21. ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.299**	.254**	.302**	.248**	-.176**	.106**	-.177**	.062**	.235**	.211**	.192**

ตาราง 4.8 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n = 4,988$) (Pearson's Bivariate Correlations) (ต่อ)

	12	13	14	15	16	17	18	19	20
13. ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.253**								
14. ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	.207**	-.162**							
15. แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.476**	-.407**	.283**						
16. บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.388**	-.416**	.235**	.555**					
17. โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.164**	.478**	-.099**	-.375**	-.374**				
18. การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.439**	-.405**	.197**	.576**	.505**	-.414**			
19. ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	.316**	-.378**	.308**	.578**	.490**	-.402**	.499**		
20. ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.226**	-.267**	.230**	.374**	.309**	-.237**	.409**	.347**	
21. ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.232**	-.274**	.223**	.390**	.311**	-.238**	.414**	.348**	.724**

หมายเหตุ ** ระดับนัยสำคัญ $p < .01$

4.2.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายใน (Petty - Internal Whistleblowing Intentions) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน ที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานตามตาราง 4.9 ปรากฏผล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคุม (Control Variables) พบว่า สถานะเป็นหัวหน้างาน ($B = .043, p < .001$) สถานะเป็นคนเก่งในองค์กร ($B = .051, p < .001$) และตำแหน่งแห่งปฏิบัติกร ($B = -.304, p < .037$) ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานสะท้อนว่า ผู้ที่เป็นหัวหน้างาน และเป็นคนเก่งในองค์กร มีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่า ส่วนผู้ปฏิบัติงานในแห่งปฏิบัติกร เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการต่างๆ มีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างและพนักงานราชการ นอกจากนั้น ที่น่าสนใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และงานด้านบัญชี/การเงิน มีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสายงานหลัก ($B = .037, p < .01; B = .027, p < .10$ ตามลำดับ)

(2) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรด้านการทุจริต (Corruption factors) พบว่า ระดับการทุจริตส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงาน ($B = -.067, p < .001$) ในขณะที่การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตส่งผลทางบวก ($B = .106, p < .001$)

(3) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับบุคคล (Individual factors) พบว่า หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ($B = .080, p < .001$) การมีจิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ($B = .055, p < .001$) ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ($B = .083, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ทัศนคติเชิงลบ ($B = -.027, p < .05$) ส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสในองค์กร

(4) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรองค์กร (Organizational factors) พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ($B = .160, p < .001$) บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ($B = .264, p < .001$) การได้รับการคุ้มครอง (Protection) ($B = .049, p < .01$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญ ($B = -.024, p < .10$)

(5) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับสถาบัน (Institutional factors) พบว่า ปัจจัยความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. และปัจจัยประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงาน

(6) โมเดลสามารถทำนายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายในองค์กร) ได้เท่ากับ Adjusted $R^2 = 39.8$ หรือประมาณร้อยละ 40 โดยโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ $F\text{-Test} = 114.72$ ($p < .001$) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลมากที่สุดต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานคือ บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)

ตาราง 4.9 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 4,988$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
Constant	.321	.141		2.278	.023
ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	-.027	.023	-.013	-1.148	.251
อายุ (ปี)	-.002	.002	-.023	-1.183	.237
การศึกษา	.024	.020	.016	1.187	.235
อายุงาน (เดือน)	-.003	.002	-.035	-1.643	.100
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0 = ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.096	.029	.043**	3.349	.001
สถานะเป็นคนเก่งในองค์กร (0 = ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.119	.027	.051***	4.474	.000
เงินเดือน (บาท)	.012	.010	.029	1.302	.193
ตัวแปรคุณลักษณะตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติการ	-.066	.032	-.034*	-2.092	.037
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	.043	.039	.014	1.124	.261
ตัวแปรคุณลักษณะสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
งานด้านการวางแผน	.018	.035	.006	.497	.619
งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.128	.044	.037**	2.942	.003
งานด้านบัญชี/การเงิน	.065	.036	.027 ^t	1.828	.068
งานธุรการ	.008	.032	.003	.249	.804
งานประเภทอื่นๆ	-.027	.023	-.013	-1.148	.251
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับการทุจริต	-.096	.017	-.067***	-5.618	.000
การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต	.079	.008	.106***	9.353	.000
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.102	.019	.080***	5.303	.000
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.074	.020	.055***	3.757	.000

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	-.019	.017	-.014	-1.096	.273
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.100	.016	.083***	6.233	.000
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.036	.018	-.027*	-1.977	.048
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	-.007	.013	-.007	-.573	.567
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.200	.020	.160***	9.818	.000
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.313	.018	.264***	17.875	.000
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.047	.015	.049**	3.180	.001
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.024	.013	-.024 ^t	-1.787	.074
ความรู้สึกลดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	.020	.017	.018	1.191	.234
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.032	.028	.034	1.160	.246
ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.014	.028	.014	.484	.628
ผลการวิเคราะห์โมเดล					
<i>F</i> -Test = 114.72 (<i>p</i> < .000)					
<i>R</i> ² = 40.1; Adjusted <i>R</i> ² = 39.8					

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 29 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว; *b* = Unstandardized coefficients; *B* = Standardized coefficients; *SE* = Standard Errors; sig = นัยสำคัญ; ^t *p* < .10; * *p* < .05; ** *p* < .01; *** *p* < .001; เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานเดียวกันไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ Ordinary Least Square (OLS) คณะผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Type = Complex เพื่อปรับค่า Standard Errors โดยใช้โปรแกรม Mplus 7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจาก OLS ดังนั้นจึงขอรายงานผลเฉพาะ OLS

4.2.9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอก (Petty - External Whistleblowing Intentions) (ส่วนกลาง *n* = 4,988)

สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน ที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ตามตาราง 4.10 ปรากฏผล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรควบคุม (Control Variables) พบว่า สถานะเป็นหัวหน้างาน ($B = .025, p < .10$) และสถานะเป็นคนเก่งในองค์กร ($B = .062, p < .001$) ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร สะท้อนว่า ผู้ที่เป็นหัวหน้างานและเป็นคนเก่งในองค์กร มีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่า ส่วนผู้ปฏิบัติงานในทางวิชาการ เช่น เจ้าหน้าที่งานต่างๆ ซึ่งเป็นตำแหน่งหลักในองค์กร มีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างและพนักงานราชการ ($B = -.057, p < .01$) นอกจากนี้ ที่น่าสนใจ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐเทศหญิงมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสน้อยกว่าเพศชาย ($B = -.060, p < .001$)

(2) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรด้านการทุจริต (Corruption factors) พบว่า ระดับการทุจริต ($B = .028, p < .05$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร สะท้อนว่า ยิ่งองค์กรมีระดับการทุจริตสูง บุคลากรจะยิ่งหันไปพึ่งพาหน่วยงานข้างนอกมากขึ้น นอกจากนั้นการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตส่งผลทางบวก ($B = .080, p < .001$) ก็ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรเช่นเดียวกัน

(3) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับบุคคล (Individual factors) พบว่า หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ($B = .096, p < .001$) และความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ($B = .126, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

(4) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรองค์กร (Organizational factors) พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ($B = .065, p < .001$) บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ($B = .224, p < .001$) การได้รับการคุ้มครอง (Protection) ($B = .125, p < .01$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ที่น่าสนใจ คือ โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ($B = .045, p < .01$) สะท้อนว่า ยิ่งมีการกลั่นแกล้งในองค์กรมากเท่าใด บุคลากรจะยิ่งหันไปพึ่งพาหน่วยงานข้างนอกมากขึ้น

(5) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับสถาบัน (Institutional factors) พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($B = .080, p < .05$) ส่วนปัจจัยความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ไม่ส่งผลใดๆ

(6) โมเดลสามารถทำนายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายในองค์กร) ได้เท่ากับ Adjusted $R^2 = 27.6$ หรือประมาณร้อยละ 28 โดยโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ $F\text{-Test} = 65.346$ ($p < .001$) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลมากที่สุดต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานคือ บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 4,988$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
Constant	.034	.153		.220	.826
ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	-.119	.025	-.060***	-4.740	.000
อายุ (ปี)	-.002	.002	-.017	-.810	.418
การศึกษา	.003	.022	.002	.121	.904
อายุงาน (เดือน)	-.002	.002	-.020	-.875	.382
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.055	.031	.025 ^t	1.772	.076
สถานะเป็นพนักงานในองค์กร (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.143	.029	.062***	4.926	.000
เงินเดือน (บาท)	-.013	.010	-.030	-1.242	.214
ตัวแปรคุณลักษณะตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติกร	.003	.035	.001	.086	.932
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	-.109	.034	-.057**	-3.166	.002
ตัวแปรคุณลักษณะสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
งานด้านการวางแผน	-.006	.042	-.002	-.134	.893
งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	-.017	.039	-.006	-.444	.657
งานด้านบัญชี/การเงิน	-.002	.047	-.001	-.042	.967
งานธุรการ	.052	.039	.022	1.356	.175
งานประเภทอื่นๆ	-.030	.034	-.012	-.884	.377
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับการทุจริต	.039	.018	.028*	2.095	.036
การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต	.059	.009	.080***	6.430	.000
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.121	.021	.096***	5.761	.000
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.030	.021	.023	1.412	.158
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	-.031	.019	-.024 ^t	-1.667	.096
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.149	.017	.126***	8.562	.000
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.005	.020	-.004	-.243	.808
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	-.009	.014	-.008	-.623	.533

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.080	.022	.065***	3.606	.000
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.264	.019	.224***	13.842	.000
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.121	.016	.125***	7.443	.000
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	.044	.015	.045**	3.024	.003
ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	.002	.018	.002	.108	.914
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	-.020	.030	-.021	-.651	.515
ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.076	.031	.080*	2.497	.013
ผลการวิเคราะห์โมเดล	<i>F</i> -Test = 65.346 ($p < .000$) $R^2 = 27.6$; Adjusted $R^2 = 27.2$				

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 29 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว; *b* = Unstandardized coefficients; *B* = Standardized coefficients; *SE* = Standard Errors; sig = นัยสำคัญ; [†] $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานเดียวกันไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ Ordinary Least Square (OLS) คณะผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Type = Complex เพื่อปรับค่า Standard Errors โดยใช้โปรแกรม Mplus 7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจาก OLS ดังนั้นจึงขอรายงานผลเฉพาะ OLS

4.2.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายใน (Grand - Internal Whistleblowing Intentions) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน ที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงานตามตาราง 4.11 ปรากฏผล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคุม (Control Variables) พบว่า สถานะเป็นหัวหน้างาน ($B = .026$, $p < .05$) และสถานะเป็นคนเก่งในองค์กร ($B = .046$, $p < .001$) ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงานสะท้อนว่า ผู้ที่เป็นหัวหน้างานและเป็นคนเก่งในองค์กร มีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่า ที่น่าสนใจ คือ ผู้ที่มายุ่มากจะมีแนวโน้มที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายในองค์กรน้อยลง ($B = -.056$, $p < .01$) สะท้อนว่า คนที่อยู่กับองค์กรมานานแล้วอาจจะรู้สึกถึงความเสี่ยงใน

การออกมาเปิดโปงการทุจริตขนาดใหญ่ นอกจากนั้น กลุ่มบุคลากรสายการเงินและการบัญชีมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในสายงานหลัก ($B = .024, p < .05$)

(2) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรด้านการทุจริต (Corruption factors) พบว่า การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงาน ($B = .094, p < .001$) ในขณะที่ระดับการทุจริตไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ภายในหน่วยงาน

(3) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับบุคคล (Individual factors) พบว่า หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ($B = .100, p < .001$) การมีจิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ($B = .049, p < .01$) ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ($B = .091, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ทัศนคติเชิงลบ ($B = -.043, p < .01$) ส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายในองค์กร

(4) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรองค์กร (Organizational factors) พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ($B = .145, p < .001$) บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ($B = .298, p < .001$) การได้รับการคุ้มครอง (Protection) ($B = .055, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญ ($B = -.057, p < .001$)

(5) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับสถาบัน (Institutional factors) พบว่า ปัจจัยความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. และปัจจัยประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงาน

(6) โมเดลสามารถทำนายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายในองค์กร) ได้เท่ากับ Adjusted $R^2 = 33.9$ หรือประมาณร้อยละ 34 โดยโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ $F\text{-Test} = 135.808$ ($p < .001$) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลมากที่สุดต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานคือ บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)

ตาราง 4.11 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 4,988$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
Constant	.281	.134		2.091	.037
ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	-.020	.023	-.010	-.881	.378
อายุ (ปี)	-.005	.002	-.056**	-2.960	.003
การศึกษา	.027	.020	.017	1.361	.174
อายุงาน (เดือน)	.000	.002	-.002	-.110	.913
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.058	.028	.026*	2.108	.035
สถานะเป็นคนเก่งในองค์กร (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.107	.026	.046***	4.152	.000
เงินเดือน (บาท)	.014	.009	.032	1.477	.140
ตัวแปรคุณลักษณะตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติกร	-.022	.031	-.009	-.695	.487
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	-.034	.031	-.017	-1.099	.272
ตัวแปรคุณลักษณะสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
งานด้านการวางแผน	-.020	.037	-.006	-.528	.598
งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	-.024	.034	-.008	-.690	.490
งานด้านบัญชี/การเงิน	.083	.042	.024*	1.965	.049
งานธุรการ	.002	.034	.001	.067	.947
งานประเภทอื่นๆ	-.001	.031	.000	-.028	.978
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับการทุจริต	-.020	.014	-.017	-1.473	.141
การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต	.062	.007	.094***	8.597	.000
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.127	.019	.100***	6.816	.000
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.066	.019	.049**	3.481	.001
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	-.022	.017	-.017	-1.330	.184
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.110	.015	.091***	7.071	.000
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.058	.018	-.043**	-3.308	.001
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	.001	.013	.000	.041	.968

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.181	.020	.145***	9.183	.000
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.355	.017	.298***	20.886	.000
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.054	.014	.055***	3.711	.000
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.056	.013	-.057***	-4.335	.000
ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	.018	.016	.016	1.091	.275
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.040	.027	.042	1.499	.134
ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.001	.027	.002	.055	.956
ผลการวิเคราะห์โมเดล	<i>F</i> -Test = 135.808 ($p < .000$) $R^2 = 44.2$; Adjusted $R^2 = 33.9$				

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 29 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว; *b* = Unstandardized coefficients; *B* = Standardized coefficients; *SE* = Standard Errors; sig = นัยสำคัญ; [†] $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานเดียวกันไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ Ordinary Least Square (OLS) คณะผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Type = Complex เพื่อปรับค่า Standard Errors โดยใช้โปรแกรม Mplus 7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจาก OLS ดังนั้นจึงขอรายงานผลเฉพาะ OLS

4.2.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอก (Grand - External Whistleblowing Intentions) (ส่วนกลาง $n = 4,988$)

สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน ที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ตามตาราง 4.12 ปรากฏผล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคุม (Control Variables) พบว่า สถานะเป็นคนแก่ในองค์กร ($B = .059$, $p < .001$) ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ที่น่าสนใจคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสน้อยกว่าเพศชาย ($B = -.048$, $p < .001$) รวมทั้ง ผู้ที่อายุมากจะมีแนวโน้มที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรน้อยลง ($B = -.045$,

$p < .05$) สะท้อนว่า คนที่อยู่กับองค์กรมานานแล้วอาจจะรู้สึกถึงความเสี่ยงในการออกมาเปิดโปงการทุจริตขนาดใหญ่

(2) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรด้านการทุจริต (Corruption factors) พบว่า ระดับการทุจริต ($B = .090$, $p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร สะท้อนว่า ยิ่งองค์กรมีระดับการทุจริตสูง บุคลากรจะยิ่งหันไปพึ่งพาหน่วยงานข้างนอกมากขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตส่งผลทางบวก ($B = .057$, $p < .001$) ก็ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรเช่นเดียวกัน

(3) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับบุคคล (Individual factors) พบว่า หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ($B = .021$, $p < .001$) จิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ($B = .035$, $p < .05$) และความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ($B = .108$, $p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ทัศนคติเชิงลบ ($B = -.028$, $p < .10$) ส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสในองค์กร

(4) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรองค์กร (Organizational factors) พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ($B = .069$, $p < .001$) บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ($B = .262$, $p < .001$) การได้รับการคุ้มครอง (Protection) ($B = .114$, $p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ที่น่าสนใจ คือ โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ($B = .042$, $p < .01$) สะท้อนว่า ยิ่งมีการกลั่นแกล้งในองค์กรมากเท่าใด บุคลากรจะยิ่งหันไปพึ่งพาหน่วยงานข้างนอกมากขึ้น

(5) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับสถาบัน (Institutional factors) พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($B = .093$, $p < .001$) ส่วนปัจจัยความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ไม่ส่งผลใดๆ

(6) โมเดลสามารถทำนายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายในองค์กร) ได้เท่ากับ Adjusted $R^2 = 28.9$ หรือประมาณร้อยละ 29 โดยโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ $F\text{-Test} = 71.149$ ($p < .001$) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลมากที่สุดต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงานคือ บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)

ตาราง 4.12 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 4,988$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
Constant	-.054	.151		-.354	.724
ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	-.097	.025	-.048***	-3.828	.000
อายุ (ปี)	-.004	.002	-.045*	-2.127	.033
การศึกษา	.012	.022	.008	.535	.593
อายุงาน (เดือน)	-.001	.002	-.015	-.641	.521
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.033	.031	.015	1.061	.289
สถานะเป็นพนักงานในองค์กร (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.138	.029	.059***	4.738	.000
เงินเดือน (บาท)	-.010	.010	-.024	-1.004	.316
ตัวแปรคุณลักษณะตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติการ	.024	.035	.010	.670	.503
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	-.026	.034	-.013	-.755	.450
ตัวแปรคุณลักษณะสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
งานด้านการวางแผน	-.027	.042	-.008	-.638	.523
งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	-.054	.039	-.019	-1.390	.165
งานด้านบัญชี/การเงิน	-.003	.047	-.001	-.072	.943
งานธุรการ	.002	.039	.001	.054	.957
งานประเภทอื่นๆ	-.032	.035	-.013	-.914	.361
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับการทุจริต	.104	.015	.090***	6.794	.000
การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต	.037	.008	.057***	4.625	.000
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.129	.021	.102***	6.160	.000
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.047	.021	.035*	2.210	.027
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	-.023	.019	-.017	-1.213	.225
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.129	.017	.108***	7.413	.000
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.038	.020	-.028 ^t	-1.891	.059
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	.001	.014	.001	.050	.960

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.087	.022	.069***	3.910	.000
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.312	.019	.262***	16.297	.000
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.111	.016	.114***	6.817	.000
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	.041	.015	.042**	2.818	.005
ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	-.003	.018	-.002	-.150	.881
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	-.035	.030	-.037	-1.162	.245
ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.090	.031	.093**	2.942	.003
ผลการวิเคราะห์โมเดล	<i>F</i> -Test = 71.149 (<i>p</i> < .000) $R^2 = 29.3$; Adjusted $R^2 = 28.9$				

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 29 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว; *b* = Unstandardized coefficients; *B* = Standardized coefficients; *SE* = Standard Errors; sig = นัยสำคัญ; [†] *p* < .10; * *p* < .05; ** *p* < .01; *** *p* < .001; เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานเดียวกันไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ Ordinary Least Square (OLS) คณะผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Type = Complex เพื่อปรับค่า Standard Errors โดยใช้โปรแกรม Mplus 7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจาก OLS ดังนั้นจึงขอรายงานผลเฉพาะ OLS

4.2.12 การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary Logistic Regression) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Actual Whistleblowing) (ส่วนกลาง *n* = 1,413)

นอกจากการพยากรณ์ความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตแล้ว (Whistleblowing Intentions) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary Logistic Regression) เพื่อทำนายโอกาสที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลางจะออกมาแจ้งเบาะแสหลังพบการทุจริต โดยจากจำนวนผู้ที่พบการทุจริตในหน่วยงานของตนเองทั้งสิ้น 1,441 มีผู้ที่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส (*y* = 1) จำนวน 200 คน (Whistleblowers) และมีผู้ที่ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส (*y* = 0) จำนวน 1,213 คน (Inactive Observers) รวมเป็น *N* = 1,413 ราย (ส่วนอีก 28 คนไม่ได้รับรู้ว่าออกมาแจ้งเบาะแสหรือไม่ จึงไม่นำมาวิเคราะห์) ซึ่งการวิเคราะห์นี้จะทำให้ทราบว่า อะไรที่เป็นปัจจัยที่จะสามารถจำแนกคนทั้ง 2 กลุ่มนี้ได้ หากค่า $\text{Exp}(B)$ มีค่าเกิน 1 แสดงว่า ปัจจัยนั้นส่งผลทางบวกต่อความเป็นไปได้ที่บุคคลจะออกมาแจ้งเบาะแส

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.13 พบว่า เพศหญิงมีความน่าจะเป็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าเพศชาย 1.494 เท่า ($\text{Exp}(B) = 1.494, p < .05$) ส่วนระดับของความเสียหายที่เกิดจากการทุจริตส่งผลให้บุคคลมีความเป็นไปได้มากกว่าบุคคลที่มองว่าการทุจริตไม่รุนแรงมากกว่าเท่ากับ 1.224 เท่า ($\text{Exp}(B) = 1.224, p < .001$) ที่น่าสนใจพบว่า ปัจจัยความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. จะส่งผลให้บุคคลออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าถึง 1.606 เท่า ($\text{Exp}(B) = 1.606, p < .05$) รวมทั้งบุคคลที่มองว่าจะถูกกลั่นแกล้งจากหน่วยงาน จะมีความเป็นไปได้น้อยกว่าในการออกมาแจ้งเบาะแสม ($\text{Exp}(B) = .730, p < .01$) นอกจากนี้พบว่า ยิ่งบุคคลมีความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสก็จะส่งผลให้ออกมาแจ้งเบาะแสจริงมากกว่าบุคคลอื่น 1.458 เท่า ($\text{Exp}(B) = 1.458, p < .01$)

โมเดลนี้มีนัยสำคัญทางสถิติ (Omnibus Test: $\chi^2 = 94.556, df = 29, p < .001$) และสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความน่าจะเป็นที่บุคคลจะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตได้เท่ากับ Nagelkerke $R^2 = 12.70$ หรือประมาณร้อยละ 13 โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลมากที่สุดต่อความน่าจะเป็นที่บุคคลจะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต คือ ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์ Binary Logistic Regression ($N = 1,413$) เพื่อพยากรณ์การออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Actual Whistleblowing) (0 = ไม่ได้แจ้ง และ 1 = ออกมาแจ้ง)

การออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Actual Whistleblowing) (0 = ไม่ได้แจ้ง / 1 = ออกมาแจ้ง)	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Constant	-3.140	1.075	8.530	.003	.043
ตัวแปรคุณระดับบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	.401	.182	4.858*	.028	1.494
อายุ (ปี)	.006	.016	.120	.729	1.006
การศึกษา	.024	.162	.022	.881	1.024
อายุงาน (เดือน)	-.003	.016	.038	.846	.997
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0 = ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.168	.221	.580	.446	1.183
สถานะเป็นคนเก่งในองค์กร (0 = ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.045	.206	.048	.827	1.046
เงินเดือน (บาท)	.008	.071	.013	.911	1.008
ตัวแปรคุณตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติการ	-.068	.273	.061	.805	.935
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	-.169	.277	.372	.542	.845
ตัวแปรคุณด้านสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
งานด้านการวางแผน	.203	.289	.495	.482	1.225

การออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต (Actual Whistleblowing) (0 = ไม่ได้แจ้ง / 1 = ออกมาแจ้ง)	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.289	.267	1.172	.279	1.335
งานด้านบัญชี/การเงิน	.369	.345	1.144	.285	1.447
งานธุรการ	.116	.287	.163	.686	1.123
งานประเภทอื่นๆ	-.021	.264	.006	.938	.980
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับความเสียหายของการทุจริต (Damage)	.202	.046	19.366***	.000	1.224
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	-.082	.151	.298	.585	.921
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	-.071	.153	.213	.644	.932
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	-.138	.139	.992	.319	.871
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.160	.125	1.640	.200	1.174
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	.014	.141	.010	.922	1.014
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	.051	.102	.253	.615	1.053
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.141	.162	.754	.385	1.151
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.118	.139	.723	.395	1.126
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.125	.116	1.156	.282	1.133
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.315	.108	8.469**	.004	.730
ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	.060	.131	.209	.648	1.062
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.474	.189	6.299*	.012	1.606
ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	-.250	.190	1.729	.189	.779
ตัวแปรคั่นกลาง					
ความตั้งใจที่จะออกมาแจ้งเบาะแส	.377	.139	7.407**	.006	1.458
Omnibus Test	Percentage Correct				
$\chi^2 = 94.556, df = 29, p < .001$	ร้อยละของการพยากรณ์ได้อย่างถูกต้อง = 99.5				
Hosmer and Lemeshow Test	Explained Variance				
$\chi^2 = 9.267 df = 8, p = .320$	Nagelkerke $R^2 = 12.70$				

หมายเหตุ จำนวนผู้ที่เคยแจ้งเบาะแส = 200 ราย; ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 28 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว; B = Standardized coefficients; SE = Standard Errors; Wald = Z Test; sig = นัยสำคัญ; † $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

4.3 ผลการวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา ($n = 434$)

ในส่วนนี้เป็นการแสดงผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา $n = 434$ แห่ง ประกอบด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 41 ได้แก่ เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 32 แห่ง ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

4.3.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (Demographics) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลาแบ่งเป็นชาย 22.4% และหญิง 76.5% มีการกระจายตัวในเรื่องช่วงอายุ โดยอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุด (40.3%) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (64.3%) มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี (57.8%) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการแห่งทั่วไป (43.3%) นอกจากนั้น ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานในสำนักงานปลัด (33.9%) และมีสถานะเป็นผู้บังคับบัญชา (75.36%) ที่น่าสนใจ คือ 16.1% มองว่า ตัวเองมีสถานะเป็นดาวเด่นในองค์กร นอกจากนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส (55.3%) และผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (53.0%) ตามตาราง 4.14

ตาราง 4.14 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มตัวอย่าง ($n = 434$) (จำนวน ร้อยละ)

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	97	22.4
	หญิง	332	76.5
	ไม่ตอบ	5	1.3
	รวม	434	100
2.	อายุ		
	21 – 30 ปี	64	14.7
	31 – 40 ปี	175	40.3
	41 – 50 ปี	142	32.7
	51 – 60 ปี	24	5.5
	ไม่ตอบ	29	6.7
	รวม	434	100
3.	การศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	16.6

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	ปริญญาตรี	279	64.3
	ปริญญาโท	69	15.9
	ปริญญาเอก	14	3.2
	ไม่ตอบ	72	16.6
	รวม	434	100
4.	อายุงาน		
	1 เดือน – 10 ปี	251	57.8
	10 ปี 1 เดือน – 20 ปี	124	28.6
	20 ปี 1 เดือน – 30 ปี	25	5.8
	30 ปี 1 เดือน – 40 ปี	2	.5
	ไม่ตอบ	32	7.4
	รวม	434	100
5.	ตำแหน่ง		
	ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	107	24.7
	ข้าราชการแห่งทั่วไป	188	43.3
	ข้าราชการแห่งวิชาการ	90	20.7
	ผู้อำนวยการ	38	8.8
	ผู้บริหารระดับสูง	3	.7
	ไม่ตอบ	8	1.8
	รวม	434	100
6.	ประเภทงาน		
	สำนักงานปลัด	147	33.9
	ส่วนสาธารณสุข	24	5.5
	ส่วนการโยธา	55	12.7
	ส่วนการคลัง	147	33.9
	ส่วนการศึกษา	20	4.6
	อื่นๆ	34	7.8
	ไม่ตอบ	7	1.6
	รวม	434	100

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7.	การเป็นผู้บังคับบัญชา		
	ใช่	334	77.0
	ไม่ใช่	94	21.7
	ไม่ตอบ	6	1.4
	รวม	434	100
8.	ความเป็นดาวเด่นในองค์กร		
	ฉันเป็นดาวเด่นในองค์กรนี้	70	16.1
	ฉันไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กรนี้	344	79.3
	ไม่ตอบ	20	4.6
	รวม	434	100
9.	ระดับเงินเดือน		
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	161	37.1
	15,001-20,000 บาท	91	21.0
	20,001-25,000 บาท	64	14.7
	25,001-30,000 บาท	79	18.2
	30,001-35,000 บาท	23	5.3
	35,001-40,000 บาท	6	1.4
	40,001-45,000 บาท	5	1.2
	45,001-50,000 บาท	-	-
	มากกว่า 50,000 บาท	-	-
	ไม่ตอบ	5	1.2
	รวม	434	100
10.	สถานภาพสมรส		
	โสด	146	33.6
	สมรส	240	55.3
	หม้าย /หย่า/แยกกันอยู่	26	6.0
	ไม่ตอบ	22	5.1
	รวม	434	100
11.	เพศของผู้บังคับบัญชา		

ที่	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	ชาย	170	39.2
	หญิง	230	53.0
	ไม่ตอบ	34	7.8
	รวม	434	100

4.3.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

จากตาราง 4.15 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแสของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส แสดงผลที่น่าสนใจหลายประการ จากกลุ่มตัวอย่าง $n = 434$ ราย พบว่า มีพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวน 94 ราย หรือ 21.6% ที่ระบุว่าเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง ส่วนใหญ่พบการทุจริตในเรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว (41.67%) รองลงมาเป็นเรื่องการเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา (24.36%) และการสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่ (7.69%) และการออกใบเสร็จเกินราคาจริง (6.41%) เป็นต้น ส่วนใหญ่คิดว่าการทุจริตมีมูลค่าความเสียหายประมาณน้อยกว่า 1 หมื่นบาท (44.7%) และเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชา (23.4%) ที่น่าสนใจ คือ มีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจว่าเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือไม่มากถึง 53.19% สะท้อนถึงความเกรงกลัวอิทธิพลในหน่วยงาน สอดคล้องกับจำนวนแบบสอบถามที่มีค่าสูญหายเป็นจำนวนมาก

จากจำนวนผู้ที่เคยพบเห็นทุจริตในหน่วยงานทั้งหมด 94 ราย มีเพียง 9 ราย หรือ 9.57% เท่านั้นที่แจ้งว่าได้ออกมาแจ้งเบาะแส เมื่อถามว่าใช้ช่องทางใดในการแจ้งเบาะแส พบว่า ส่วนใหญ่เลือกที่จะรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับหนึ่ง (44.44%) ถัดมาเป็นการร้องไปยัง ป.ป.ช. (16.67%) และโพสต์ลงโซเชียล (16.67%)

ในกลุ่มนี้ (9 ราย) ระบุว่า สาเหตุหลักที่ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะ (1) เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (19.35%) (2) พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง (16.13%) (3) มีหลักฐานชัดเจน (12.90%) และ (4) เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสจะสามารถช่วยระงับปัญหาได้ (12.90%)

ส่วนอีก 84 ราย ระบุว่าไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะ (1) ไม่มีหลักฐานชัดเจน (14.08%) (2) การทุจริตไม่รุนแรงมาก (13.03%) (3) เกรงว่าจะไม่ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรม (11.62%) ตามลำดับ (3) ร้องเรียนไปก็ไม่เกิดอะไรขึ้น (10.21%)

ตาราง 4.15 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแสของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส ($n = 434$)

ที่	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส	จำนวน	ร้อยละ
1.	ท่านเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของท่านบ้างหรือไม่		
	เคยพบการทุจริต	94	21.6
	ไม่เคยพบการทุจริต	319	73.5
	ไม่ตอบ	21	4.8
	รวมจำนวนทั้งหมด	434	100
2.	การทุจริตดังกล่าวจัดอยู่ในกลุ่มใด (มีผู้ที่ตอบมากกว่า 1 ข้อ)		
	1. การใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว	65	41.67
	2. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา	38	24.36
	3. การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่	12	7.69
	4. การออกใบเสร็จเกินราคาจริง	10	6.41
	5. การปลอมแปลงเอกสารราชการ	10	6.41
	6. การทุจริตการสอบเลื่อนตำแหน่ง	7	4.49
	7. การยกยอกเงินจากโครงการ	8	5.13
	8. การเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชน	3	1.92
	9. อื่นๆ	3	1.92
	จำนวนคำตอบทั้งหมด	156	100
3.	ท่านคิดว่าการทุจริตดังกล่าวมีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด		
	รุนแรงน้อยมาก	17	3.9
	รุนแรงน้อย	26	6.0
	รุนแรงปานกลาง	24	5.5
	รุนแรงมาก	22	5.1
	รุนแรงมากที่สุด	6	1.4
	ไม่ตอบ	339	78.1
	รวมจำนวนทั้งหมด	434	100
4.	มูลค่าความเสียหายประมาณเท่าไร		
	น้อยกว่า 1 หมื่นบาท	42	44.7
	1 หมื่น ถึง 1 แสนบาท	23	24.5
	1 แสน ถึง 5 แสนบาท	13	13.8

ที่	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส	จำนวน	ร้อยละ
	5 แส่น ถึง 1 ล้านบาท	4	4.3
	1 ล้าน ถึง 5 ล้านบาท	3	3.2
	5 ล้าน ถึง 10 ล้านบาท	2	2.1
	10 ล้าน ถึง 50 ล้านบาท	2	2.1
	50 ล้าน ถึง 100 ล้านบาท	1	1.1
	มากกว่า 100 ล้านบาท	-	-
	ไม่ตอบ	4	4.3
	รวมจำนวนทั้งหมด	94	100
5.	การทุจริตดังกล่าวเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาใช่หรือไม่		
	ใช่	22	23.40
	ไม่ใช่	22	23.40
	ไม่แน่ใจ	50	53.19
	รวมจำนวนทั้งหมด	94	100
6.	หลังจากพบเห็นการทุจริต ท่านได้ออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตหรือไม่		
	ออกมาแจ้งเบาะแส	9	9.57
	ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส	84	89.36
	ไม่ตอบ	1	1.06
	รวมจำนวนทั้งหมด	94	100
7.	ท่านได้ใช้ช่องทางใดในการแจ้งเบาะแสการทุจริตดังกล่าว (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
	1. รายงานผู้บังคับบัญชา	8	44.44
	2. ร้องไปยัง ป.ป.ช.	3	16.67
	3. โพสต์ลงสื่อโซเชียล	3	16.67
	4. แจ้งศูนย์ดำรงธรรม	2	11.11
	5. ร้องไปยัง สตง.	1	5.56
	6. แจ้งเครือข่ายประชาชน	1	5.56
	7. แจ้งตำรวจ	-	-
	8. แจ้งสื่อมวลชน	-	-
	9. ร้องไปยัง ป.ป.ท.	-	-
	10. ช่องทางอื่นๆ	-	-

ที่	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส	จำนวน	ร้อยละ
	จำนวนคำตอบทั้งหมด	18	100
8.	สาเหตุที่ท่านออกมาแจ้งเบาะแส (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1.	เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี	6	19.35
2.	พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง	5	16.13
3.	มีหลักฐานชัดเจน	4	12.90
4.	เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสจะช่วยระงับปัญหาได้	4	12.90
5.	เป็นการทุจริตที่รุนแรงมาก	3	9.68
6.	รู้สึกโกรธเคืองที่องค์กรปฏิบัติไม่เป็นธรรม	2	6.45
7.	มีความรู้เกี่ยวกับช่องทางการแจ้งเบาะแสเป็นอย่างดี	2	6.45
8.	เป็นความคับแค้นส่วนตัว	2	6.45
9.	รู้สึกไวใจเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง	1	3.23
10.	การร้องเรียนในปัจจุบันมีความสะดวกรวดเร็ว	1	3.23
11.	มีผลกระทบต่อตนเองโดยตรง (ตัวเองเสียประโยชน์)	-	-
12.	เหตุผลอื่นๆ.	1	3.23
	จำนวนคำตอบทั้งหมด	31	100
9.	สาเหตุที่ท่านไม่ออกมาแจ้งเบาะแส (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1.	ไม่มีหลักฐานชัดเจน	40	14.08
2.	การทุจริตไม่รุนแรงมาก	37	13.03
3.	เกรงว่าจะไม่ได้รับการ ค้ำครองที่เป็นธรรม	33	11.62
4.	ร้องเรียนไปก็คงไม่เกิดอะไรขึ้น	29	10.21
5.	เกรงกลัวอิทธิพล ไม่กล้าเสี่ยงกับชีวิต	29	10.21
6.	กลัวว่าข้อมูลของตนจะรั่วไหลไปยังผู้ถูกกล่าวหา	23	8.10
7.	ไม่อยากเสียเวลา	17	5.99
8.	ไม่อยากทำให้องค์กรเสียชื่อเสียง	17	5.99
9.	เกรงว่าจะถูกโยกย้ายให้ไปทำหน้าที่ในตำแหน่งที่แย่กว่าเดิม	15	5.28
10.	เกรงว่าจะถูกเพื่อนร่วมงานงานหมางเมิน	12	4.23
11.	กลัวไม่ได้รับการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	11	3.87
12.	การกระทำผิดเกิดจากผู้บังคับบัญชา	10	3.52
13.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคงจะใช้เวลานานในการสอบสวน	5	1.76

ที่	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแส	จำนวน	ร้อยละ
14.	หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ห้ามนำเรื่องเสียหายไปบอกบุคคลภายนอก	2	0.70
15.	ไม่ทราบช่องทางในการร้องเรียน	1	0.35
16.	เหตุผลอื่นๆ	3	1.06
	จำนวนคำตอบทั้งหมด	284	100

4.3.3 การรับรู้ระดับการทุจริตในหน่วยงาน (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการทุจริตตามตาราง 4.16 พบว่า ระดับการทุจริตขนาดเล็กอยู่ในระดับต่ำมาก ได้แก่ การใช้ทรัพย์สินทางราชการในเรื่องส่วนตัว การให้ร้านค้าหรือโรงแรมออกใบเสร็จเกินราคาจริง การปลอมแปลงเอกสารราชการ เช่น ใบเสร็จค่าน้ำมันรถ ใบเสร็จค่าที่พัก และการเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชนเพื่อแลกกับการบริการที่เร็วยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการรับรู้ระดับทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) ได้แก่ การยกยอกเงินจากโครงการต่างๆในระดับสูงสุด การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่ และการรับสินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ตรวจรับงานจ้างที่ไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับต่ำมาก

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรการรับรู้ระดับการทุจริตแยกตามรายชื่อ ($n = 434$)

ที่	การรับรู้ระดับการทุจริต	Mean	ระดับ	SD
1.	ระดับการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) ¹	1.38	ต่ำมาก	0.53
	1. การใช้ทรัพย์สินทางราชการในเรื่องส่วนตัว	1.74	ต่ำมาก	0.76
	2. การให้ร้านค้าหรือโรงแรมออกใบเสร็จเกินราคาจริง	1.35	ต่ำมาก	0.66
	3. การปลอมแปลงเอกสารราชการ เช่น ใบเสร็จค่าน้ำมันรถ ใบเสร็จค่าที่พัก	1.22	ต่ำมาก	0.54
	4. การเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชนเพื่อแลกกับการบริการที่เร็วยิ่งขึ้น	1.22	ต่ำมาก	0.64
2.	การรับรู้ระดับความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption Severity) ²	2.74	กลาง	1.44
3.	ระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) ¹	1.49	ต่ำมาก	0.74
	1. การยกยอกเงินจากโครงการต่างๆ	1.46	ต่ำมาก	0.81
	2. การรับสินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ตรวจรับงานจ้างที่ไม่ถูกต้อง	1.40	ต่ำมาก	0.74
	3. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา	1.59	ต่ำมาก	0.90
	4. การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่	1.50	ต่ำมาก	0.85

ที่	การรับรู้ระดับการทุจริต	Mean	ระดับ	SD
4.	การรับรู้ระดับความรุนแรงของการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption Severity) ²	3.14	กลาง	1.38

หมายเหตุ ¹มาตรวัด Likert Scale (1 = ไม่มีเลย; 5 = มากที่สุด); ²มาตรวัด Likert Scale (1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด); ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก; ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับต่ำ; 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง; 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับสูง; ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

ในส่วนการรับรู้ระดับความรุนแรง (Corruption Severity) เมื่อทำการวิเคราะห์ Paired t-test ตามตาราง 4.17 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) และการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) พบว่า การทุจริตขนาดใหญ่มีระดับความรุนแรงสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ($t = -6.39, p < .000$) สะท้อนว่า ประเภของการทุจริตที่ผู้วิจัยเลือกมาใช้ในการแบบสอบถามสามารถจำแนกระดับความรุนแรงของการทุจริตได้อย่างชัดเจน

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ Paired t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ($n = 434$)

ที่	การแจ้งเบาะแสการทุจริต	Mean	SD	Paired t-test	Sig
1.	การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก	2.74	1.44	$t = -6.39$	.000
	การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตขนาดใหญ่	3.14	1.38		

4.3.4 ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

ในประเด็นเกี่ยวกับความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Intentions) ตามตาราง 4.18 พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) ต่อหัวหน้างานระดับต้นในระดับสูง (Mean = 3.49) ส่วนความคิดที่จะรายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูง การรายงานเบาะแสการทุจริตผ่านศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน และรายงานเบาะแสการทุจริตไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ผู้ตรวจราชการฯ อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่า หัวหน้างานระดับต้นเป็นทางเลือกแรกๆ ที่เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่นึกถึง

ส่วนความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) ต่อหน่วยงานภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการรายงานเบาะแสการทุจริตไปยัง ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท. ตำรวจ หรือ สตง. หรือการแจ้งผ่านเว็บเพจประชาชน หรือการแจ้งสื่อมวลชน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่า การแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกอาจมีต้นทุนทางจิตวิทยาที่สูงกว่า (Psychological costs)

สำหรับระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตแยกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปรากฏในภาคผนวก 9) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ ยกเว้นความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ไปยังภายนอกที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนว่า ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกโดยเฉพาะการทุจริตขนาดใหญ่ อยู่ในระดับต่ำพอๆ กันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ($n = 434$)

ที่	ตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ที่รวมข้อคำถามแล้ว (Composite Variables)	Mean n	ระดับ	SD
1.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน)	3.29	กลาง	0.99
	1. แจ้งหัวหน้างานระดับต้นทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว	3.49	สูง	1.14
	2. รายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว	3.38	กลาง	1.13
	3. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวผ่านศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน	3.19	กลาง	1.12
	4. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ตรวจราชการฯ	3.10	กลาง	1.09
2.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก)	2.81	กลาง	0.95
	1. รายงานเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท.	2.92	กลาง	1.06
	2. แจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจ หรือ สตง.	2.87	กลาง	1.07
	3. แจ้งเบาะแสการทุจริตให้สื่อมวลชนรับทราบ	2.66	กลาง	1.39
	4. ใช้ช่องทางภายนอกเพื่อแจ้งเบาะแสการทุจริต เช่น แจ้งผ่านเว็บไซต์ประชาชน	2.79	กลาง	0.99
3.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายใน)	3.13	กลาง	0.99
	1. แจ้งหัวหน้างานระดับต้นทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว	3.32	กลาง	1.13
	2. รายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว	3.18	กลาง	1.10
	3. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวผ่านศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน	3.03	กลาง	1.07
	4. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ตรวจราชการฯ	2.97	กลาง	1.06
4.	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก)	2.85	กลาง	0.98
	1. รายงานเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท.	2.94	กลาง	1.08
	2. แจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจ หรือ สตง.	2.91	กลาง	1.06

ที่	ตัวแปรความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ที่รวมข้อคำถามแล้ว (Composite Variables)	Mea n	ระดับ	SD
3.	แจ้งเบาะแสการทุจริตให้สื่อมวลชนรับทราบ	2.73	กลาง	1.04
4.	ใช้ช่องทางภายนอกเพื่อแจ้งเบาะแสการทุจริต เช่น แจ้งผ่านเว็บไซต์ประชาชน	2.80	กลาง	1.05

หมายเหตุ: มาตราวัด Likert Scale (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง; 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง); ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก; ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับต่ำ; 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง; 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับสูง; ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

4.3.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

ในการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตตามตาราง 4.19 พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ค่านิยมที่มองว่าการแจ้งเบาะแสดุจริตเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) การมีจิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) และทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสด (Attitude) ส่วนความรู้ในการแจ้งเบาะแสด (Whistleblowing Knowledge) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนระดับปัจจัยระดับองค์กร พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแสดของหน่วยงาน (Whistleblowing Policy) ความเชื่อว่าจะได้รับความคุ้มครอง (Protection) บรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสด (Social Norms) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) และการรับรู้โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ในส่วนปัจจัยระดับสถาบันพบว่า การรับรู้ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence) และประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency) อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ Paired t-test เพิ่มเติมพบว่า สำนักงาน ป.ป.ท. ถูกมองว่ามีอิสระทางการเมืองมากกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -3.642, p < .001$) นอกจากนี้พบว่า สำนักงาน ป.ป.ท. ถูกมองว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -2.141, p < .05$)

สำหรับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตแยกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปรากฏในภาคผนวก 9) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ One-way ANOVA (F-test) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยต่างๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมดที่ระดับ $p < .01$ ยกเว้น (1) การมีจิตสาธารณะ (2) ความรู้ในการแจ้งเบาะแสด และ (3) การรับรู้ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ($n = 434$)

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต ที่รวมข้อคำถามแล้ว (Composite Variables)	Mean	ระดับ	SD
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับบุคคล				
1.	หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ¹	3.95	สูง	0.87
2.	จิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ¹	4.08	สูง	0.71
3.	ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) ¹	3.90	สูง	0.75
4.	ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude) ¹	2.89	สูง	0.79
5.	ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ¹	3.38	กลาง	0.76
6.	ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ¹	3.54	สูง	0.92
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับองค์กร				
1.	นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ¹	3.34	กลาง	0.82
2.	การได้รับความคุ้มครอง (Protection) ¹	2.89	กลาง	0.97
3.	บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ¹	3.27	กลาง	0.83
4.	ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ¹	3.39	กลาง	0.89
5.	โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ¹	2.97	กลาง	1.19
ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับสถาบัน				
1.	ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence)	3.25	กลาง	0.96
2.	ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency)	3.25	กลาง	0.92

หมายเหตุ ¹มาตรวัด Likert Scale (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง; 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง); ²มาตรวัด Likert Scale (1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด); ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก; ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับต่ำ; 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง; 3.41- 4.20 หมายถึง ระดับสูง; ค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

4.3.6 ระดับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

นอกจากการวัดระดับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับระดับความรู้เฉพาะตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ซึ่งมีข้อกำหนดใหม่หลายข้อที่เจ้าหน้าที่รัฐพึงต้องรับทราบเพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยตาราง 4.20 มีดังนี้

(1) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิได้รับการคุ้มครองทางชีวิตและทรัพย์สิน รวมไปถึงค่าทดแทนต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.49 ระดับต่ำ)

มาตรา 131 ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นว่าคดีใดสมควรจัดให้มีมาตรการคุ้มครอง ช่วยเหลือแก่ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้อภัยคำหรือผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือ ข้อมูลใดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ความคุ้มครอง ช่วยเหลือแก่บุคคลดังกล่าว โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญามาใช้บังคับโดยอนุโลม และให้อำนาจของรัฐมนตริตามกฎหมายดังกล่าวเป็นอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการดำเนินการดังกล่าวให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจกำหนดมาตรการอื่นใดที่สมควรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ที่จะต้องได้รับ การคุ้มครองช่วยเหลือ และมีอำนาจสั่งให้เจ้าพนักงานตำรวจหรือเจ้าหน้าที่อื่นช่วยดำเนินการตาม ที่จำเป็นได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่จะได้รับความคุ้มครองหรือช่วยเหลือก่อน

ในกรณีเกิดความเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย ชื่อเสียง ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด ของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือคู่สมรส ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลดังกล่าว เพราะมีการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา เนื่องจากการดำเนินการหรือการให้อภัยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้บุคคลนั้นหรือทายาทมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อขอรับค่าทดแทนเท่าที่จำเป็นและสมควรตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญาดังกล่าว

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่ง เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและคณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นว่า การดำเนินการหรือให้อภัยคำ หรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลของบุคคลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตอย่างยิ่ง และสมควรได้รับยกย่องให้เป็นแบบอย่างแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและ ประชาชนโดยทั่วไป ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และระดับตำแหน่งให้แก่บุคคลนั้นเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 132 ภายใต้บังคับมาตรา 135 ผู้ใดแจ้งอภัยคำหรือแจ้งเบาะแสแก่คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ทราบว่ามีกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติประกอบ รัฐธรรมนูญนี้ ถ้าได้กระทำโดยสุจริตย่อมได้รับความคุ้มครองไม่ต้องรับผิดทั้งทางแพ่งและทางอาญา

(2) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิได้รับการคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.53 ระดับต่ำ)

มาตรา 133 ในกรณีบุคคลตามมาตรา 131 วรรคหนึ่ง เป็นเจ้าพนักงานของรัฐ เมื่อบุคคลนั้นร้องขอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าหากยังคงปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดเดิมต่อไป อาจถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันเนื่องจากการกล่าวหาหรือการให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลนั้น และคณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความพยานหลักฐานเบื้องต้นอันควรเชื่อได้ว่าน่าจะมีเหตุดังกล่าวให้เสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้ได้รับความคุ้มครองหรือมีมาตรการอื่นใดตามที่เห็นสมควรต่อไป และอาจเสนอให้มีการกำหนดตำแหน่งและสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อคุ้มครองบุคคลนั้นในหน่วยงานของรัฐอื่นที่ไม่ต่ำกว่าระดับและตำแหน่งที่บุคคลดังกล่าวเคยดำรงตำแหน่งอยู่เดิม

(3) ความรู้เกี่ยวกับการทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หรือแจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น โดยไม่ต้องรับโทษหากมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.70 ระดับปานกลาง)

มาตรา 134 ในกรณีที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะ ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ถ้าได้ทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งหรือให้ยืนยันคำสั่งแล้วหรือได้แจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น ให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นไม่ต้องรับโทษ

(4) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการถูกกันเป็นพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดีหากมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.67 ระดับปานกลาง)

มาตรา 135 บุคคลใดซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิดกับเจ้าพนักงานของรัฐ หากได้ให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญในการที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานในการวินิจฉัยชี้มูล การกระทำผิดของเจ้าพนักงานของรัฐรายอื่นหรือผู้ถูกกล่าวหารายอื่นนั้นและคณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นสมควรจะกันผู้นั้นไว้เป็นพยานโดยไม่ดำเนินคดีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้กันบุคคลตามวรรคหนึ่งไว้เป็นพยานแล้ว ห้ามมิให้ดำเนินคดีอาญาหรือดำเนินการทางวินัยกับบุคคลซึ่งถูกกันไว้เป็นพยานนั้น และบุคคลนั้นอาจได้รับความช่วยเหลือได้ตาม

สมควรจนคดีถึงที่สุด เว้นแต่บุคคลนั้นฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขการกันไว้เป็นพยานตามวรรคหนึ่ง

การคุ้มครองตามวรรคสอง ย่อมได้รับความคุ้มครองทั้งตำแหน่งของพยานที่ดำรงอยู่และการเลื่อนชั้นเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นด้วย เว้นแต่บุคคลนั้นไม่สมควรได้รับการคุ้มครอง เมื่อคำนึงถึงพฤติการณ์และสภาพของการกระทำผิดแล้วหรือฝ่าฝืนเงื่อนไขการกันไว้เป็นพยาน

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ($n = 434$)

ที่	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการแจ้งเบาะแส	Mean	ระดับ	SD
1.	ท่านมีสิทธิได้รับการคุ้มครองทางชีวิตและทรัพย์สิน รวมไปถึงค่าทดแทนต่างๆ อันเนื่องมาจากการร้องทุกข์กล่าวโทษหรือแจ้งเบาะแสทุจริต	2.49	ต่ำ	0.94
2.	ท่านมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการร้องทุกข์กล่าวโทษหรือแจ้งเบาะแสทุจริต	2.53	ต่ำ	0.94
3.	หากท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ท่านสามารถทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งหรือแจ้งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น โดยไม่ต้องรับโทษ	2.67	กลาง	0.92
4.	หากท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด ท่านสามารถให้ถ้อยคำหรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญในการที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานในการวินิจฉัยชี้มูล ในฐานะพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดี	2.65	กลาง	0.91

หมายเหตุ: มาตราวัด Likert Scale (1 ไม่เคยทราบมาก่อน; 5 = ทราบดีที่สุด)

4.3.7 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละคู่ตัวแปรในเบื้องต้น (Bivariate Correlations) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรว่าอยู่ในระดับที่สูงเกินไปหรือไม่ ทั้งนี้ หากตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์สูงเกินไป ($r > .80$) อาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.21 พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p < .01$ โดยไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์สูงกว่า $r > .80$ รวมทั้งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่เป็นไปในทิศทางที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n = 434$) (Pearson's Bivariate Correlations)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. แจ้งเบาะแสทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน) (Internal Petty)											
2. แจ้งเบาะแสทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก) (External Petty)	.618**										
3. แจ้งเบาะแสทุจริตขนาดใหญ่ (ภายใน) (Internal Grand)	.706**	.658**									
4. แจ้งเบาะแสทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก) (External Grand)	.567**	.759**	.741**								
5. ระดับการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)	-.249**	-.126**	-.248**	-.137**							
6. การรับรู้ความรุนแรงการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Severity)	.078	.029	.105*	.021	.052						
7. ระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)	-.312**	-.148**	-.301**	-.200**	.645**	.099*					
8. การรับรู้ความรุนแรงการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Severity)	.080	.116*	.149**	.146**	.024	.594**	.117*				
9. หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.440**	.427**	.458**	.436**	-.246**	.088	-.169**	.185**			
10. จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.263**	.248**	.247**	.263**	-.182**	.042	-.150**	.157**	.335**		
11. ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	.270**	.107*	.250**	.158**	-.124*	.137**	-.115*	.153**	.330**	.233**	
12. ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.246**	.368**	.303**	.374**	-.060	.021	-.063	.023	.350**	.240**	.284**
13. ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.247**	-.244**	-.262**	-.213**	.241**	-.006	.198**	.002	-.140**	-.175**	.024
14. ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	.253**	.087	.204**	.119*	-.218**	.182**	-.158**	.139**	.288**	.167**	.275**
15. นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.489**	.402**	.522**	.457**	-.422**	.012	-.396**	.013	.420**	.264**	.298**
16. บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.449**	.474**	.543**	.536**	-.307**	.005	-.288**	.049	.463**	.236**	.237**
17. โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.222**	-.210**	-.231**	-.183**	.268**	.141**	.289**	.147**	-.017	-.052	.006
18. การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.269**	.271**	.326**	.325**	-.152**	-.010	-.140**	-.031	.228**	.118*	.104*
19. ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	.410**	.274**	.429**	.310**	-.408**	.024	-.388**	.038	.368**	.240**	.325**
20. ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.350**	.304**	.352**	.349**	-.242**	.039	-.188**	.054	.374**	.131**	.271**
21. ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.315**	.304**	.330**	.341**	-.241**	.031	-.189**	.051	.363**	.141**	.239**

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n = 434$) (Pearson's Bivariate Correlations) (ต่อ)

	12	13	14	15	16	17	18	19	20
13. ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.111*								
14. ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	.157**	-.079							
15. แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.405**	-.186**	.273**						
16. บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.449**	-.230**	.195**	.558**					
17. โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	.055	.260**	.027	-.301**	-.218**				
18. การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	.361**	-.201**	.023	.495**	.457**	-.228**			
19. ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	.229**	-.225**	.360**	.684**	.507**	-.298**	.409**		
20. ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.185**	-.196**	.291**	.460**	.338**	-.210**	.381**	.473**	
21. ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	.202**	-.197**	.264**	.466**	.341**	-.210**	.371**	.457**	.746**

หมายเหตุ ** ระดับนัยสำคัญ $p < .01$

4.3.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายใน (Petty - Internal Whistleblowing Intentions) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน ที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานตามตาราง 4.22 ปรากฏผล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรควบคุม (Control Variables) พบว่า อายุงานส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงาน ($B = -.118, p < .05$) สะท้อนว่ายิ่งพนักงานส่วนท้องถิ่นมีอายุงานมากจะยิ่งมีแนวโน้มที่จะไม่ออกมาแจ้งเบาะแสในหน่วยงานตัวเอง

(2) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรด้านการทุจริต (Corruption factors) พบว่า ทั้งระดับการทุจริตและการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงาน

(3) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับบุคคล (Individual factors) พบว่า หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ($B = .194, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ทัศนคติเชิงลบ ($B = -.100, p < .05$) ส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสในองค์กร

(4) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรองค์กร (Organizational factors) พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ($B = .218, p < .001$) บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ($B = .172, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญ ($B = -.082, p < .10$)

(5) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับสถาบัน (Institutional factors) พบว่า ปัจจัยความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. และปัจจัยประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงาน

(6) โมเดลสามารถทำนายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายในองค์กร) ได้เท่ากับ Adjusted $R^2 = 33.3$ หรือประมาณร้อยละ 33 โดยโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ $F\text{-Test} = 8.70$ ($p < .001$) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลมากที่สุดต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานคือ นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 434$) (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
Constant	.049	.543		.090	.929
ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	.073	.105	.031	.696	.487
อายุ (ปี)	.005	.007	.035	.678	.498
การศึกษา	.109	.081	.064	1.342	.180
อายุงาน (เดือน)	-.020	.009	-.118*	-2.255	.025
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.070	.107	.029	.649	.517
สถานะเป็นพนักงานในองค์กร (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.011	.110	.004	.104	.917
เงินเดือน (บาท)	.057	.052	.083	1.094	.275
ตัวแปรคุณลักษณะตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติกร	-.003	.113	-.001	-.026	.979
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	-.215	.147	-.101	-1.462	.145
ตัวแปรคุณลักษณะสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
ส่วนสาธารณสุข	-.215	.181	-.050	-1.185	.237
ส่วนการโยธา	-.099	.139	-.033	-.710	.478
ส่วนการคลัง	.128	.097	.062	1.318	.188
ส่วนการศึกษา	.172	.195	.037	.883	.378
งานประเภทอื่นๆ	.080	.158	.022	.508	.612
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับการทุจริต	.037	.028	.053	1.288	.199
การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต	.076	.087	.041	.872	.384
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.220	.056	.194***	3.902	.000
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.066	.061	.048	1.094	.275
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	.083	.061	.062	1.366	.173
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	-.032	.065	-.024	-.489	.625
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.125	.055	-.100*	-2.275	.023
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	.048	.050	.044	.958	.338

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)					
	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.265	.076	.218**	3.506	.001
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.204	.065	.172**	3.159	.002
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	-.010	.052	-.010	-.190	.849
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.068	.038	-.082 ^t	-1.798	.073
ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	-.001	.066	-.001	-.015	.988
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ¹	.044	.053	.041	.838	.402
ผลการวิเคราะห์โมเดล	<i>F</i> -Test = 8.70 ($p < .000$) $R^2 = 37.6$; Adjusted $R^2 = 33.3$				

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 28 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว;¹ ตัวแปรความเป็นอิสระทางการเมือง (Political Independence) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวกันเนื่องจากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงปัญหา Multicollinearity โดยมีค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่สูงกว่า 10.00 จึงถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวกันเพื่อวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยค่า α ของตัวแปรใหม่นี้ (จำนวน 4 ข้อคำถาม) เท่ากับ 0.969; *b* = Unstandardized coefficients; *B* = Standardized coefficients; *SE* = Standard Errors; sig = นัยสำคัญ; ^t $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานเดียวกันไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ Ordinary Least Square (OLS) คณะผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Type = Complex เพื่อปรับค่า Standard Errors โดยใช้โปรแกรม Mplus 7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจาก OLS ดังนั้น จึงขอรายงานผลเฉพาะ OLS

4.3.9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอก (Petty - External Whistleblowing Intentions) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน ที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ตามตาราง 4.23 ปรากฏผล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรควบคุม (Control Variables) พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสน้อยกว่าเพศชาย ($B = -.077, p < .10$) นอกจากนั้นอายุงานส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงาน ($B = -.096, p < .10$) สะท้อนว่ายิ่งพนักงานท้องถิ่นมีอายุงานมากจะยิ่งมีแนวโน้มที่จะไม่ออกมาแจ้งเบาะแสในหน่วยงานตัวเอง

(2) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรด้านการทุจริต (Corruption factors) พบว่า ระดับการทุจริต ($B = .099, p < .05$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร สะท้อนว่ายิ่งองค์กรมีระดับการทุจริตสูง พนักงานส่วนท้องถิ่นจะยิ่งหันไปพึ่งพาหน่วยงานข้างนอกมากขึ้น ส่วนการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร

(3) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับบุคคล (Individual factors) พบว่า หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ($B = .096, p < .001$) และความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ($B = .126, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ส่วนทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude) ($B = -.085, p < .10$) และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ($B = -.076, p < .10$) ส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร

(4) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรองค์กร (Organizational factors) พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ($B = .148, p < .05$) และบรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ($B = .233, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ส่วนโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ($B = -.130, p < .01$) สะท้อนว่า ยิ่งมีการกลั่นแกล้งในองค์กรมากเท่าใด พนักงานส่วนท้องถิ่นจะยิ่งมีแนวโน้มที่จะไม่แจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กไปยังหน่วยงานภายนอก

(5) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับสถาบัน (Institutional factors) พบว่า ปัจจัยความมีอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ($B = .126, p < .05$)

(6) โมเดลสามารถทำนายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายในองค์กร) ได้เท่ากับ Adjusted $R^2 = 34.2$ หรือประมาณร้อยละ 34 โดยโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ $F\text{-Test} = 9.05$ ($p < .001$) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบที่สุดต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานคือ บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 434$) (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
Constant	.391	.520		.750	.453
ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	-.175	.101	-.077 ^t	-1.729	.084
อายุ (ปี)	.006	.006	.047	.922	.357
การศึกษา	-.030	.078	-.018	-.387	.699
อายุงาน (เดือน)	-.015	.008	-.096 ^t	-1.850	.065
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.153	.103	.067	1.492	.136
สถานะเป็นพนักงานในองค์กร (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	-.008	.106	-.003	-.079	.937
เงินเดือน (บาท)	.024	.050	.037	.486	.627
ตัวแปรคุณลักษณะตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติกร	.081	.109	.037	.742	.459
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	-.059	.141	-.029	-.419	.675
ตัวแปรคุณลักษณะสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
ส่วนสาธารณสุข	-.194	.174	-.047	-1.118	.264
ส่วนการโยธา	.033	.133	.012	.249	.804
ส่วนการคลัง	.095	.093	.048	1.023	.307
ส่วนการศึกษา	-.059	.187	-.013	-.318	.750
งานประเภทอื่นๆ	.098	.152	.028	.646	.519
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับการทุจริต	.177	.083	.099*	2.132	.034
การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต	.024	.027	.036	.875	.382
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.254	.054	.232***	4.703	.000

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดเล็ก)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.090	.058	.067	1.545	.123
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	-.133	.058	-.104*	-2.296	.022
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.197	.062	.158*	3.181	.002
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.103	.053	-.085 ^t	-1.954	.051
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	-.080	.048	-.076 ^t	-1.665	.097
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.174	.072	.148*	2.398	.017
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.267	.062	.233***	4.312	.000
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	-.057	.049	-.058	-1.157	.248
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.104	.036	-.130**	-2.873	.004
ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	-.076	.064	-.071	-1.200	.231
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ¹	.130	.050	.126*	2.580	.010
ผลการวิเคราะห์โมเดล					
<i>F</i> -Test = 9.05 (<i>p</i> < .000)					
<i>R</i> ² = 38.5; Adjusted <i>R</i> ² = 34.2					

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 28 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว;¹ ตัวแปรความเป็นอิสระทางการเมือง (Political Independence) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของ ป.ป.ช. และป.ป.ท. ถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวกันเนื่องจากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงปัญหา Multicollinearity โดยมีค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่สูงกว่า 10.00 จึงถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวกันเพื่อวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยค่า α ของตัวแปรใหม่นี้ (จำนวน 4 ข้อคำถาม) เท่ากับ 0.969; *b* = Unstandardized coefficients; *B* = Standardized coefficients; *SE* = Standard Errors; sig = นัยสำคัญ; ^t *p* < .10; * *p* < .05; ** *p* < .01; *** *p* < .001; เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานเดียวกันไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ Ordinary Least Square (OLS) คณะผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Type = Complex เพื่อปรับค่า Standard Errors โดยใช้โปรแกรม Mplus 7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจาก OLS ดังนั้น จึงขอรายงานผลเฉพาะ OLS

4.3.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายใน (Grand - Internal Whistleblowing Intentions) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน ที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงานตามตาราง 4.24 ปรากฏผล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรควบคุม (Control Variables) พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงานเลย ยกเว้นผู้ที่ปฏิบัติงานประเภทอื่นๆ ที่มีแนวโน้มจะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าพนักงานราชการและลูกจ้าง ($B = .081, p < .10$)

(2) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรด้านการทุจริต (Corruption factors) พบว่า การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงาน ($B = .094, p < .001$) ในขณะที่ระดับการทุจริตส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ภายในหน่วยงาน

(3) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับบุคคล (Individual factors) พบว่า หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ($B = .183, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ทัศนคติเชิงลบ ($B = -.094, p < .05$) ส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายในองค์กร

(4) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรองค์กร (Organizational factors) พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ($B = .196, p < .01$) และบรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ($B = .252, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

(5) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับสถาบัน (Institutional factors) พบว่า ปัจจัยความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. และปัจจัยประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงาน

(6) โมเดลสามารถทำนายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายในองค์กร) ได้เท่ากับ Adjusted $R^2 = 40.00$ หรือร้อยละ 40 โดยโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ $F\text{-Test} = 11.271$ ($p < .000$) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลมากที่สุดต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อภายในหน่วยงานคือ บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 434$) (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
Constant	0.611	0.503		1.214	0.225
ตัวแปรคุณระดับบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	-0.122	0.101	-0.052	-1.214	0.225
อายุ (ปี)	-0.005	0.006	-0.034	-0.695	0.487
การศึกษา	0.033	0.078	0.019	0.42	0.675
อายุงาน (เดือน)	0.007	0.008	0.042	0.843	0.4
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	0.001	0.102	0.000	0.009	0.993
สถานะเป็นพนักงานในองค์กร (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	0.026	0.105	0.01	0.246	0.806
เงินเดือน (บาท)	-0.01	0.049	-0.015	-0.205	0.838
ตัวแปรคุณตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติการ	0.04	0.108	0.018	0.372	0.71
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	-0.038	0.14	-0.018	-0.272	0.786
ตัวแปรคุณด้านสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
ส่วนสาธารณสุข	0.232	0.173	0.054	1.339	0.181
ส่วนการโยธา	0.101	0.133	0.034	0.758	0.449
ส่วนการคลัง	0.194	0.093	0.093	2.1	0.036
ส่วนการศึกษา	0.069	0.186	0.015	0.369	0.712
งานประเภทอื่นๆ	0.296	0.151	0.081^t	1.957	0.051
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับการทุจริต	-0.114	0.059	-0.085 ^t	-1.926	0.055
การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต	0.083	0.029	0.116**	2.894	0.004
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	0.208	0.054	0.183***	3.854	0.000
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	0.004	0.058	0.003	0.067	0.947
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	0.055	0.058	0.041	0.948	0.344
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	0.021	0.062	0.016	0.332	0.74
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-0.119	0.052	-0.094*	-2.272	0.024
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	-0.01	0.047	-0.009	-0.203	0.839

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)					
	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	0.24	0.072	0.196**	3.316	0.001
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	0.301	0.062	0.252***	4.877	0.000
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	0.003	0.049	0.003	0.053	0.958
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-0.06	0.036	-0.071	-1.639	0.102
ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	-0.018	0.063	-0.016	-0.279	0.781
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ¹	0.055	0.05	0.051	1.102	0.271
ผลการวิเคราะห์โมเดล	<i>F</i> -Test = 11.271 ($p < .000$) $R^2 = 43.8$; Adjusted $R^2 = 40.00$				

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 28 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว;¹ ตัวแปรความเป็นอิสระทางการเมือง (Political Independence) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวกันเนื่องจากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงปัญหา Multicollinearity โดยมีค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่สูงกว่า 10.00 จึงถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวกันเพื่อวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยค่า α ของตัวแปรใหม่นี้ (จำนวน 4 ข้อคำถาม) เท่ากับ 0.969; *b* = Unstandardized coefficients; *B* = Standardized coefficients; *SE* = Standard Errors; sig = นัยสำคัญ; [†] $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานเดียวกันไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ Ordinary Least Square (OLS) คณะผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Type = Complex เพื่อปรับค่า Standard Errors โดยใช้โปรแกรม Mplus 7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจาก OLS ดังนั้น จึงขอรายงานผลเฉพาะ OLS

4.3.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอก (Grand - External Whistleblowing Intentions) (ส่วนท้องถิ่น $n = 434$)

สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน ที่ส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ตามตาราง 4.25 ปรากฏผล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรควบคุม (Control Variables) พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสน้อยกว่าเพศชาย ($B = -.088, p < .05$) ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานประเภทอื่นๆ ที่มีแนวโน้มจะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าพนักงานราชการและลูกจ้าง ($B = .0ค, p < .10$)

(2) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรด้านการทุจริต (Corruption factors) พบว่า ระดับการทุจริต ($B = .090, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร สะท้อนว่า ยิ่งองค์กรมีระดับการทุจริตสูง พนักงานส่วนท้องถิ่นจะยิ่งหันไปพึ่งพาหน่วยงานข้างนอกมากขึ้น ส่วนการรับรู้ความรุนแรงของการทุจริตไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร

(3) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับบุคคล (Individual factors) พบว่า หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ($B = .172, p < .001$) และความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ($B = .125, p < .01$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร

(4) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรองค์กร (Organizational factors) พบว่า นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ($B = .167, p < .01$) และบรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ($B = .297, p < .001$) ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็กต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ส่วนความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร ($B = -.114, p < .05$)

(5) การวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรระดับสถาบัน (Institutional factors) พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อหน่วยงานภายนอกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ($B = .093, p < .001$) ส่วนปัจจัยความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ไม่ส่งผลใดๆ

(6) โมเดลสามารถทำนายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนหรือความผันแปรในความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายในองค์กร) ได้เท่ากับ Adjusted $R^2 = 38.4$ หรือประมาณร้อยละ 38 โดยโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ $F\text{-Test} = 10.648$ ($p < .001$) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลมากที่สุดต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ต่อภายในหน่วยงานคือ บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ($n = 434$) (Multiple Regression Analysis) ความคิดเห็นที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)

ความคิดเห็นที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
Constant	.157	.505		.311	.756
ตัวแปรคุณระดับบุคคล					
เพศ (0 = ชาย; 1 = หญิง)	-.207	.101	-.088*	-2.041	.042
อายุ (ปี)	-.001	.007	-.009	-.185	.853
การศึกษา	.053	.078	.031	.678	.498
อายุงาน (เดือน)	-.004	.008	-.027	-.525	.600
สถานะเป็นหัวหน้างาน (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.126	.102	.053	1.230	.219
สถานะเป็นคนเก่งในองค์กร (0= ไม่ใช่; 1 = ใช่)	.018	.106	.007	.169	.866
เงินเดือน (บาท)	-.058	.049	-.086	-1.177	.240
ตัวแปรคุณด้านตำแหน่ง (เทียบกับลูกจ้าง/พนักงานราชการ)					
ตำแหน่งแห่งปฏิบัติการ	.049	.109	.021	.447	.655
ตำแหน่งแห่งวิชาการขึ้นไป	.068	.141	.032	.483	.629
ตัวแปรคุณด้านสายงาน (เทียบกับสายงานภารกิจหลัก)					
ส่วนสาธารณสุข	.043	.174	.010	.246	.806
ส่วนการโยธา	.077	.133	.026	.577	.564
ส่วนการคลัง	.138	.093	.067	1.488	.137
ส่วนการศึกษา	-.165	.187	-.035	-.883	.378
งานประเภทอื่นๆ	.284	.152	.078 ^t	1.874	.062
ตัวแปรระดับการทุจริต					
ระดับการทุจริต	-.025	.059	-.019	-.428	.669
การรับรู้ความรุนแรงของการทุจริต	.083	.029	.117**	2.870	.004
ตัวแปรระดับบุคคล					
หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	.195	.054	.172***	3.589	.000
จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	.083	.058	.060	1.426	.155
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	-.079	.058	-.060	-1.372	.171
ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	.162	.062	.125**	2.616	.009
ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	-.057	.053	-.046	-1.091	.276
ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	-.070	.047	-.065	-1.479	.140

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกองค์กร (External Whistleblowing) (การทุจริตขนาดใหญ่)	<i>b</i>	SE	<i>B</i>	<i>t</i> -test	Sig
ตัวแปรระดับองค์กร					
แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	.202	.073	.167**	2.782	.006
บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	.352	.062	.297***	5.679	.000
การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	-.015	.049	-.015	-.313	.755
โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	-.061	.037	-.074 ^t	-1.666	.096
ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	-.127	.064	-.114*	-1.996	.047
ตัวแปรระดับสถาบัน					
ความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ¹	.155	.050	.145**	3.075	.002
ผลการวิเคราะห์โมเดล	<i>F</i> -Test = 10.648 (<i>p</i> < .000) <i>R</i> ² = 42.4; Adjusted <i>R</i> ² = 38.4				

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ทั้งหมด 28 ตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมดในโมเดลเดียว;¹ ตัวแปรความเป็นอิสระทางการเมือง (Political Independence) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของ ป.ป.ช. และป.ป.ท. ถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวกันเนื่องจากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงปัญหา Multicollinearity โดยมีค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่สูงกว่า 10.00 จึงถูกรวมเป็นตัวแปรเดียวกันเพื่อวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยค่า α ของตัวแปรใหม่นี้ (จำนวน 4 ข้อคำถาม) เท่ากับ 0.969; *b* = Unstandardized coefficients; *B* = Standardized coefficients; *SE* = Standard Errors; sig = นัยสำคัญ; ^t *p* < .10; * *p* < .05; ** *p* < .01; *** *p* < .001; เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลแบบเชิงชั้น (Hierarchical) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานเดียวกันไม่เป็นอิสระจากกัน (Non-independence of observations) ซึ่งเป็นการละเมิดกฎพื้นฐานของ Ordinary Least Square (OLS) คณะผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Type = Complex เพื่อปรับค่า Standard Errors โดยใช้โปรแกรม Mplus 7 (Muthén & Muthén, 1998-2012) ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจาก OLS ดังนั้น จึงขอรายงานผลเฉพาะ OLS

4.4 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างในส่วนกลาง (*n* = 4,988) และส่วนท้องถิ่น (*n* = 434) มีผลการวิจัยที่น่าสนใจหลายประการ

(1) สำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจากส่วนกลาง (*n* = 4,988) มีสมมติฐานการวิจัยมากกว่าร้อยละ 85 (19 จาก 22 สมมติฐาน) ที่ได้รับการสนับสนุน โดยตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยนำเสนอสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือความผันแปรในตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 27 ถึงร้อยละ 40

■ ตัวแปรที่สามารถทำนายความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน (Internal whistleblowing) ได้แก่ สถานะการเป็นหัวหน้างาน สถานะความเป็นดาวเด่นในองค์กร ตำแหน่งงานทางด้านการเงินและบัญชี

ระดับการทุจริต ความรุนแรงของการทุจริต หน้าที่ของข้าราชการที่ดี การมีจิตสาธารณะ ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสด ความรู้ในการแจ้งเบาะแสด แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดของหน่วยงาน การได้รับความคุ้มครอง บรรทัดฐานทางสังคมและโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง

■ ตัวแปรที่สามารถทำนายความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสดไปยังหน่วยงานภายนอก (External whistleblowing) มีความคล้ายคลึงกับการแจ้งเบาะแสดภายในหน่วยงาน แต่มีตัวแปรบางตัวที่มีความสัมพันธ์กับการแจ้งเบาะแสดไปยังหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ความเป็นเพศชาย การมีตำแหน่งในทางวิชาการ และการรับรู้ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.

■ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการแจ้งเบาะแสด (Actual whistleblowing behaviors) ได้แก่ ระดับความเสียหายที่เกิดจากการทุจริต (Damage) โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political Independence) และความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสด (Intentions) ที่น่าสนใจ คือ กลายเป็นเพศหญิงที่ออกมาแจ้งเบาะแสดมากกว่าเพศชาย โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการแจ้งเบาะแสดของเจ้าหน้าที่รัฐได้ประมาณร้อยละ 13

(2) สำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างส่วนท้องถิ่น ($n = 434$) พบว่า มีสมมติฐานการวิจัยมากกว่าร้อยละ 60 (14 จาก 22 สมมติฐาน) ที่ได้รับการสนับสนุน โดยตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยนำเสนอสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือความผันแปรในตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 33 ถึงร้อยละ 40

■ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสดภายในหน่วยงาน (Internal whistleblowing) ได้แก่ หน้าที่ของข้าราชการที่ดี และทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสด แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสดของหน่วยงาน และบรรทัดฐานทางสังคม และโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง

■ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสดไปยังหน่วยงานภายนอก (External whistleblowing) มีความคล้ายคลึงกับการแจ้งเบาะแสดภายในหน่วยงาน แต่มีตัวแปรบางตัวที่มีความสัมพันธ์กับการแจ้งเบาะแสดไปยังหน่วยงานภายนอกอย่างน่าสนใจ ได้แก่ ความรู้ในการแจ้งเบาะแสด ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.

ตาราง 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing Results)

สมมติฐานการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างส่วนกลาง ($n = 4,988$)	กลุ่มตัวอย่างส่วนท้องถิ่น ($n = 434$)
สมมติฐานการวิจัย 1 เพศชายมีแนวโน้มที่จะออกมาแจ้งเบาะแสดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมากกว่าเพศหญิง	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 2 อายุส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ไม่ได้รับการสนับสนุน

สมมติฐานการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างส่วนกลาง ($n = 4,988$)	กลุ่มตัวอย่างส่วนท้องถิ่น ($n = 434$)
สมมติฐานการวิจัย 3 อายุงานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 4 การศึกษาส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่ได้รับการสนับสนุน	ไม่ได้รับการสนับสนุน
สมมติฐานการวิจัย 5 สถานะการเป็นหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ไม่ได้รับการสนับสนุน
สมมติฐานการวิจัย 6 สถานะการเป็นคนเก่งในองค์กรส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ไม่ได้รับการสนับสนุน
สมมติฐานการวิจัย 7 ระดับเงินเดือนส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่ได้รับการสนับสนุน	ไม่ได้รับการสนับสนุน
สมมติฐานการวิจัย 8 ระดับความรุนแรงของการทุจริตส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน ทั้งหมด	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 9 ระดับการทุจริตในองค์กรส่งผลทางลบต่อ (1) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน แต่ส่งผลทางบวกต่อ (2) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 10 หน้าที่ของการเป็นข้าราชการที่ดีส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน ทั้งหมด
สมมติฐานการวิจัย 11 จิตสาธารณะส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ไม่ได้รับการสนับสนุน
สมมติฐานการวิจัย 12 ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่ได้รับการสนับสนุน	ไม่ได้รับการสนับสนุน
สมมติฐานการวิจัย 13 ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อ (1) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน แต่ส่งผลทางลบต่อ (2) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกหน่วยงาน	ไม่ได้รับการสนับสนุน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 14 ทศนคติเชิงลบส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 15 ความรู้ในการแจ้งเบาะแสส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 16 แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน ทั้งหมด

สมมติฐานการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างส่วนกลาง ($n = 4,988$)	กลุ่มตัวอย่างส่วนท้องถิ่น ($n = 434$)
สมมติฐานการวิจัย 17 การได้รับความคุ้มครองส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ไม่ได้รับการสนับสนุน
สมมติฐานการวิจัย 18 บรรทัดฐานทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน ทั้งหมด
สมมติฐานการวิจัย 19 โอกาสในการถูกการกลั่นแกล้งส่งผลทางลบต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน ทั้งหมด	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 20 ความปลอดภัยทางจิตวิทยาส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ไม่ได้รับการสนับสนุน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 21 ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สมมติฐานการวิจัย 22 ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน	ได้รับการสนับสนุน บางส่วน
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	18 จาก 22 สมมติฐาน ได้รับการสนับสนุน	14 จาก 22 สมมติฐาน ได้รับการสนับสนุน

หมายเหตุ ได้รับการสนับสนุน (Fully supported) หมายถึง ได้รับการสนับสนุนในทุกโมเดลการวิเคราะห์; ได้รับการสนับสนุนบางส่วน (Partially supported) หมายถึง ได้รับการสนับสนุนในบางโมเดลการวิเคราะห์ หรือทิศทางของค่าสัมประสิทธิ์ไม่สอดคล้องกับที่ตั้งสมมติฐานไว้

บทที่ 5

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

5.1 บทนำ

ในส่วนวิจัยเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกในการแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานภาครัฐ ระบบการแจ้งเตือน ช่องทางการแจ้งเบาะแส กระบวนการรับแจ้งเบาะแส การรักษาความลับของข้อมูล การให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติ และมุมมองของส่วนราชการที่มีต่อการแจ้งเบาะแส และบรรยากาศต่างๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ผ่านการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (Subject Matter Experts -SMEs) ที่รับผิดชอบงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น 8 กระทรวง โดยแบ่งเป็นกระทรวงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (ITA สูง) 4 กระทรวง และกระทรวงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ (ITA ต่ำ) 4 กระทรวง โดยใช้คะแนนจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปี 2560 เป็นเกณฑ์ในการจำแนกหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ รวมผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 20 ราย แบ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับบริหารของหน่วยงาน จำนวน 10 ราย (หน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง 6 ราย และคะแนน ITA ต่ำ 4 ราย) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 ราย (หน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง 3 ราย และคะแนน ITA ต่ำ 7 ราย) แบ่งเป็นชายร้อยละ 64 และหญิงร้อยละ 36 รายละเอียดตามภาคผนวก 6

5.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของส่วนราชการระดับกระทรวงและกรม

ก่อนที่จะได้กล่าวถึงผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จำเป็นต้องกล่าวถึงบริบทและความเป็นมาของแนวทางการป้องกันและปราบปรามปัญหาการทุจริตประเทศที่ส่งผลในเชิงโครงสร้างต่อการดำเนินการของหน่วยงานระดับกระทรวงและกรม

หากมองย้อนกลับในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2545-2549 จะพบว่าประเทศไทยมีการคอร์รัปชันเชิงนโยบาย รวมทั้งมีแนวโน้มการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รัฐบาลจึงมีการผลักดันการตราพระราชกฤษฎีกาบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อแปลงแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลเป็นกฎหมายที่สามารถบังคับใช้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกับหน่วยงานภาครัฐ มาตรา 30 ให้ส่วนราชการระดับกระทรวงจะต้องจัดให้มีศูนย์บริการร่วมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎอื่นใด ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อสอบถาม ขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในกระทรวงเดียวกัน รวมทั้งเพื่อให้ประชาชนสามารถแจ้งเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน ขอความเป็นธรรม ขอความช่วยเหลือแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับงานทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ประสานงานส่งต่อเรื่องให้

หน่วยงานเจ้าของเรื่องไปดำเนินการตามขั้นตอนของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นในการให้ความสำคัญกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตต่างๆ ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 เกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการ³⁶ โดยให้ความสำคัญกับการรับแจ้งข้อมูลเบาะแสการทุจริตภายในหน่วยงานของรัฐ โดยสาระสำคัญของมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว คือ การกำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานราชการใสสะอาดในทุกส่วนราชการ³⁷ โดยจัดให้มีระบบในการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงานจากข้าราชการ ประชาชน ผู้รับบริการ การตอบข้อร้องเรียน และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดการทุจริตและประทุพติมิชอบในการปฏิบัติราชการ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 รัฐบาลได้กำหนดให้ส่วนราชการระดับกระทรวงมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2555³⁸ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ หรือส่งเรื่องต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการโดยไม่ต้องดำเนินการสอบสวนเอง นอกจากนั้น หลังจากการรัฐประหารในปี 2557 รัฐบาลคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (คสช.) ยังได้มีการประกาศใช้มาตรา 44 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 เพื่อสั่งพนักงานผู้เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐเป็นจำนวนมาก และมีการจัดทำสายด่วนของรัฐบาล 1111 เพื่อทำการร้องเรียนและเสนอข้อเสนอแนะต่างๆ

ในช่วงเวลาเดียวกันนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ใช้เครื่องมือการประเมินเชิงบวกที่เรียกว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:

³⁶ ที่มา: มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 ข้อที่ 23 <http://www2.eppo.go.th/admin/cab/cab-2547-10-05.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

³⁷ การบังคับใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ส่งผลโดยตรงให้ส่วนราชการและหน่วยงานรัฐต้องเร่งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รมรณรงค์และส่งเสริมค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต แก่ทุกระดับที่เอื้อต่อการทุจริต ใช้วิธีบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามมาตรการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลตามแนวนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการ ทบวงและจัดทำแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาดให้สอดคล้องกับมาตรการดังกล่าว ในการนี้ แผนกลยุทธ์ปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาด สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 - 2551 เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติอันเป็นการสร้างราชการใสสะอาดขึ้นในหน่วยงาน

³⁸ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2555 เห็นชอบให้จัดตั้ง ศปท. โดยให้ดำเนินการกิจทั้งการป้องกัน ปราบปรามแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการไปพร้อมกัน ภายใต้การดูแลของสำนักงาน กพร. ถือเป็น การบูรณาการการทำงานต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันกับงานคุ้มครองจริยธรรม (ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2553) โดยให้ผนวกรวมกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เป็นกลุ่มงานภายใต้ศปท. และยังคงทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562

http://www.opdc.go.th/uploads/files/2557/FAQ_13_02_57.pdf

ITA) เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกให้หน่วยงานภาครัฐมีความตระหนักในการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม ปัจจุบัน ITA ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) โดยเป็นมาตรการให้หน่วยงานราชการดำเนินการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการ และอำนวยความสะดวกต่อประชาชนให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรม ป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การรับสินบน หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ITA ครอบคลุมการปฏิบัติงานของภาครัฐในทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน การประเมินระบบงาน ตั้งแต่กระบวนการเปิดเผยข้อมูล กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใส และขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม โดยกรอบการประเมินของ ITA มีทั้งหมด 5 เรื่อง ได้แก่ (1) ประเมินความโปร่งใส (Transparency) (2) ประเมินความรับผิดชอบ (Accountability) (3) ประเมินการทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption) (4) ประเมินวัฒนธรรมคุณธรรม (Integrity Culture) และ (5) ประเมินคุณธรรมการทำงาน (Work Integrity) โดยในหมวดที่ 1 มีข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการช่องทางในการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสต่างๆ

นอกจากนั้น เจตนารมณ์สำคัญประการหนึ่งของการตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 คือ การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับหน่วยงานของรัฐ โดยมาตรา 32 กำหนดให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีหน้าที่และอำนาจเสนอมาตรการความเห็น และข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล องค์การอิสระ หรือองค์กรอัยการในเรื่อง (1) การปรับปรุงการปฏิบัติราชการหรือวางแผนงานโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต การกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม และ (2) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเข้มงวด ส่วนมาตรา 33 (2) ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในการจัดให้มีกลไกการแจ้งเตือนกรณีพบว่ามีพฤติการณ์ที่สื่อว่าอาจมีการทุจริตในหน่วยงานของตน

ทั้งนี้ แนวนโยบายที่สำคัญอีกประการ คือ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 เรื่องมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ³⁹ กำหนดว่า ในกรณีที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและการประพฤติมิชอบของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงในเบื้องต้นให้เสร็จภายใน 7 วัน แล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ หากพบว่ามีผิดก็

³⁹ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 เรื่องมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ <http://www.mfa.go.th/acc/contents/files/other-20190620-114522-247075.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2562

ให้ดำเนินการทางวินัยและอาญาโดยเร็วภายใน 30 วัน ถึงแม้การสอบสวนยังไม่ชัดเจนแต่มีเหตุน่าเชื่อถือ ก็ให้ปรับย้ายผู้ถูกกล่าวหาไปตำแหน่งอื่นชั่วคราว เพื่อประโยชน์ในการสอบสวน และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีมาตรการคุ้มครองพยานหรือผู้ให้ข้อมูลหรือเบาะแสในการตรวจสอบอย่างเหมาะสม

ปัจจุบันส่วนราชการทุกส่วนมีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่เชื่อมโยงไปสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง โดยในระดับกระทรวงจะมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนปฏิบัติการฯ และประสานงานให้หน่วยงานในสังกัด ดำเนินการตามแผนฯ

จะเห็นได้ว่าข้อปฏิบัติทางกฎหมายเหล่านี้สะท้อนความพยายามของหน่วยงานรัฐในการกระจายหน้าที่ ความรับผิดชอบบางส่วนในการรับแจ้งและดำเนินการกับเบาะแสการทุจริตลงสู่ระดับกระทรวงและกรม ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันที่ช่วยกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐมีความตื่นตัวในการปรับปรุงกลไกภายในเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกมากพอสมควร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่ายังมีโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานในหลายด้านซึ่งจะได้กล่าวถึงในส่วนนี้ต่อไปประกอบด้วย ประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน การเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงานกลไกและมาตรการด้านการแจ้งเบาะแสทุจริต มุมมองของหน่วยงานต่อผู้แจ้งเบาะแส ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะต่างๆ

5.3 วัฒนธรรมองค์กรและปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

ประเด็นแรกที่คณะผู้วิจัยให้ความสนใจ คือ ความแตกต่างระหว่างกระทรวงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (ITA สูง) และกระทรวงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ (ITA ต่ำ) โดยเน้นไปที่ประเด็นลักษณะการทุจริต และเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร บทบาทของผู้บริหาร และบรรยากาศต่างๆ ภายในองค์กรว่า มีความแตกต่างกันอย่างไร มุมเหตุในความแตกต่างอยู่ที่ใด เช่น ลักษณะของภารกิจ และการปรับโครงสร้างองค์กรต่างๆ

5.3.1 หน่วยงานคะแนน ITA สูง

จากการสัมภาษณ์หน่วยงานที่มีผล ITA สูง พบว่า ลักษณะภารกิจของหน่วยงานที่เน้นงานด้านวิชาการ งานด้านการวิจัยและพัฒนาซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับงบประมาณก้อนใหญ่ ภารกิจของหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวกับการพบปะกับประชาชน การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และลักษณะของสายอาชีพ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้มีการทุจริตในหน่วยงานในระดับต่ำ

“[หน่วยงาน] เราแทบจะไม่ได้พบปะผู้คน เงินก็มีหน่วยงานที่เขาดูแล สำนักปลัดนี้แทบจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับเงินเลย ส่วนเรื่องร้องเรียนอื่นๆ เช่นเรื่องพฤติกรรมก็ไม่มี อาจจะด้วยธรรมชาติของคนในหน่วยงานเรามีบุคลิกเป็นทางวิทยาศาสตร์ แล้วอีกอย่าง.....แทบทุกอย่างมันเหมือนทำผ่านระบบ [electronic]หมด ผมคิดว่าตรงนี้น่าจะเป็นส่วนสำคัญด้วยที่ทำให้ช่องว่างในเรื่องการทำทุจริตในหน่วยงานลดลง ”

“ทุกอย่างที่นี้ทำเป็นระบบหมดครับ ช่องว่างหรือโอกาสที่จะกระทำการทุจริตมีน้อยมาก สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงนะครับ ”

“[การทุจริต] มันมีบ้างแหละ แต่มันไม่ได้ใหญ่หรือรุนแรงอะไร ด้วยความที่กระทรวงเรามีภารกิจด้านวิทยาศาสตร์หรือเปล่าก็ไม่รู้ละ คนด้านวิทยาศาสตร์โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนตรงไปตรงมา มีแค่ 0 กับ 1 มันเลยไม่มีเรื่องหยาบคายมาที่ ศปท. ซึ่งมันก็แปลกมากเลย เพราะจริงๆมันน่าจะมีเรื่องบ้างแหละ แต่ตั้งแต่ผมอยู่มาคือ ในไม่มีเลย ”

“องค์กรเรามันเล็กๆ และมีภารกิจทำแ่งงานด้านวิจัยและพัฒนา ซึ่งลักษณะของคนที่เข้ามามันก็ไม่เหมือนคนองค์กรอื่นๆ เช่น กรมท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย คนเป็นนักวิทยาศาสตร์จะมีบุคลิกซื่อๆ ตรงๆ และมักจะถูก scope มาตั้งแต่ธรรมชาติของคนอยู่แล้ว แต่ถามว่า ศปท. มีส่วนด้วยไหมที่ทำให้เรื่องทุจริตในหน่วยงานไม่เกิด ผมว่ามันเสริมกันนะ แต่อันไหนมากน้อยกว่ากัน อันนี้ผมตอบไม่ได้เหมือนกันเพราะมันยังไม่เคยมีการทำวิจัยเลย อาจจะเป็นลักษณะโดดเด่นของกระทรวงเดียวด้วยซ้ำ ”

“เรื่องการทุจริตส่วนมาก มันไม่ได้เกี่ยวข้องกับบริการ [ด้านการแพทย์] เท่าไหร่หรอก การทุจริตนี้มันจะเกี่ยวกับเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้ทรัพยากร ก็คือการใช้รถ การใช้น้ำมันหลวง การเบิกค่าตอบแทนอะไรพวกนี้ ส่วนในเรื่องของการบริการในหน่วยงานเรามันมีการทุจริตน้อยมาก ”

หน่วยงานที่มีผล ITA สูงส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบแนวราบ ไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชามากนัก โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารได้อย่างอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบพี่น้องและครอบครัว

“ต้องบอกว่าระบบราชการมีเรื่องระบบการบังคับบัญชาชัดเจน แต่เราเองก็ยอมรับว่าองค์กรของเราไม่ได้ผูกหรือยึดติดกับความเป็นทางการของโครงสร้างนัก เวลาที่มีปัญหาเราสามารถที่จะเข้าไปพบผู้บริหารได้

ถ้ามีอะไรเราสามารถที่จะไปขอให้ท่านเลขาฯ ช่วยแก้ไขปัญหาได้ ค่อนข้างโอเคกับวัฒนธรรมองค์กรตรงนี้แล้วไม่ใช่แค่เราที่รู้สึกแบบนี้ คนอื่นๆ ในองค์กรน่าจะรู้สึกคล้ายๆ กัน”

“เรามีคำว่า CHANGE เปลี่ยนให้คนตามให้ทันอนาคต หน่วยงานเราค่อนข้างมีความทันสมัย ทั้งแนวคิดวิธีการและกระบวนการปฏิบัติ แต่เราไม่ละเลยที่จะปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายกำหนด เรื่องของลำดับชั้นของเราไม่มีแต่ความสัมพันธ์ที่พี่น้อง ครอบครัวเราเป็นครอบครัวเล็กและตั้งขึ้นใหม่ ทุกอย่างเราพึ่งพาอาศัยกันและใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนางาน พัฒนาคนให้ CHANGE”

“ที่นี่เป็นแบบราบนะ ไม่มีการแบ่งชน เรื่องของการแบ่งชนชั้นอาจจะเป็นเรื่องของบุคคล แต่ผมว่าน้อยมาก”

“เป็นแบบพูดคุยกันได้นะ ไม่ได้เป็นชนชั้นอะไรแบบกระทรวงอื่นที่มีอายุยาวนาน”

“ก็มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดนะ สามารถเคลียร์ได้ระดับหัวหน้างานเลย ถ้าไม่ร้ายแรงจริงนะ ถ้าร้ายแรงก็อาจจะขึ้นข้างบนนะคะ”

อย่างไรก็ตามมีบางหน่วยงานให้ข้อสังเกตว่า การควรวรรณหน่วยงานจากหลายๆ กระทรวง ได้แก่ กระทรวงทางสายวิทย์ และกระทรวงอื่นๆ อาจเป็นการทำลายวัฒนธรรมอันดีขององค์กรในระยะยาวและอาจส่งผลให้มีการทุจริตเพิ่มมากขึ้น

“กระทรวงเราถูกปล่อยออกมาด้วยวัฒนธรรมองค์กรอยู่แล้ว ตั้งแต่เข้ามาทำงานที่นี่ 4-5 ปี คือ ลักษณะของคนที่นี่เป็นพี่น้องกันมากกว่า เราปรึกษาหารือกันได้หมด อย่างเมื่อสักครู่ที่ท่านผู้ช่วยปลัดกระทรวง เดินมาก็มีการทักทาย พอมีปัญหาเรายกยกันได้หมด แต่มันก็มีความเสี่ยงเหมือนกันนะว่าสักวันหนึ่ง พอมันไม่ใช่กระทรวง [เดิมของเรา] แล้ว และเรากลายเป็นกระทรวง [ใหม่] ไปแล้ว เราคงต้องมองแล้วว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะยังอยู่หรือไม่ ยังจะเข้มแข็งอยู่ไหม หรือสิ่งเหล่านี้มันจะล่มสลายไป อย่างที่บอกครับว่า บางอย่างเราไม่มีอะไรมารองรับวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเหล่านี้และเรายังไม่ได้มีแนวทางรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเหล่านี้ไว้”

แม้ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าไม่พบปัญหาทุจริตภายในหน่วยงานในส่วนกลาง แต่บางหน่วยงานกลับพบการทุจริตในระดับภูมิภาคเสียเป็นส่วนใหญ่

“เราต้องเล่าก่อนว่า สำนักงานปลัดกระทรวงของเรา มีระบบราชการอยู่ 2 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง และการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ที่นี้การประเมิน ITA ที่ผ่านมาเขาประเมินสำนักงานปลัดกระทรวงของเราทั้งยวง คนที่ทำเรื่องการประเมินคือคนที่ส่วนกลาง แต่คนที่ถูกร้องเรียน คือ คนในภูมิภาค เช่น ตำแหน่ง.....จังหวัดอำเภอ แต่เราต้องแบกรับเพราะเราเป็นคนประเมิน ต่อมาในปี 2558 เราก็ไปต่อสู้กับ ITA [โดยเราบอกเขาว่า] ถ้ามีเหตุผลใดๆ ในการชี้มูล [ข้าราชการ] ส่วนภูมิภาค ผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องรับผิดชอบในส่วนนั้น ก็ให้ไปตัดแต้มที่ผู้ว่าฯ ในส่วนภูมิภาคมันไม่ใช่มีแค่หน่วยงานของเราเพียงหน่วยงานเดียว และเราก็ต้องยอมรับอีกว่าคนในกระทรวงเรามีเยอะมากจริงๆ”

5.3.2 หน่วยงานคะแนน ITA ต่ำ

จากการสัมภาษณ์หน่วยงานที่มีผล ITA ต่ำพบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบกึ่งทางการ โดยยังต้องปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กรและลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีการสั่งการเป็นแบบ Top-Down

“มันเป็นลักษณะดังอยู่แล้ว เป็นทางดังอยู่แล้ว มันเป็น Hierarchy อย่างมากเลย ทำงานกันตามสั่ง ทำงานกันตามนโยบาย สั่งมาแบบนี้ก็ทำตามแบบนี้ และก็บางทีก็รู้เลยว่าที่สั่งมามันถูกหรือมันผิด และก็มันมีเรื่องของความไม่เป็นธรรมอยู่หลายเรื่อง ฉะนั้นถามว่าการสนิทกันหรือว่าดูแลเอาใจใส่กันมันช่วยแก้ปัญหาเรื่องพวกนี้ไหม...บางคนขึ้นมาเป็นเจ้านาย ก็โอ้โห...มีอำนาจเยอะเลยวางอำนาจ การวางอำนาจทำให้เด็กไม่กล้า แจ้งเบาะแสเลย ร้องเรียนเลย อะไรเลย มันไม่เกี่ยวว่าสนิทกันหรือไม่สนิทหรอก แต่ว่าระบบราชการมันเป็นแบบนี้ สอนให้คนไม่เป็นลักษณะระดับเดียวกัน เป็นแต่เจ้านาย ลูกน้องก็เลยไม่กล้า เดี่ยวโดนอะไรบ้าง เดี่ยวเจ้านายจะไม่พอใจ คือเราไปติดกับภาพแบบนั้น ทำให้บางทีแล้วเป็นเจ้านายแล้วใช้อำนาจ ใช้บารมี ใช้อะไรพวกนี้ ก็สามารที่จะ พุดง่าย ๆ คือ ทำอะไรที่ส่อไปในทางทุจริตได้เลย มันไม่รู้จะบอกว่ายังไงนะ มันเป็นวัฒนธรรมราชการหรือเปล่าก็ไม่รู้”

แต่บางหน่วยงานระบุว่า แม้การเข้าถึงผู้บังคับบัญชาไม่ได้ง่ายแต่ก็ไม่ได้ยากมาก ผู้บังคับบัญชาบางหน่วยงานยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ใกล้ชิดแบบพี่น้อง

“[วัฒนธรรม] เป็นแบบกึ่งๆ เพราะอย่างที่เราทราบ ว่า ระบบราชการมันจะมีความเป็นทางการ แต่โดยทางปฏิบัติเราก็ไม่เจ้าขุนมูลนายขนาดนั้น”

“จริงๆ ผมว่ามันก็งี้ๆ นะ มันไม่ได้ Top-down ขนาดนั้น แต่มันก็ไม่ได้เป็นแบบแบนราบ ทุกคนสนิทสนมกันเล่นหัวกัน เป็นความสัมพันธ์แบบระบบราชการทั่วไป มีลำดับชั้น แต่การเข้าถึงผู้บริหารไม่ได้ยากขนาดนั้น แต่ก็ไม่ง่าย คือ คนที่นี้มาจากกรมเก่า มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้องกัน”

อย่างไรก็ตาม พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ การทุจริตของหน่วยงานที่คะแนน ITA ต่ำ มีลักษณะแบบ Top-down คล้ายการทุจริตแบบ “องค์กรแห่งการทุจริต (Corrupt Organizations: CO)” ตามที่ได้กล่าวไปในบทที่ 2

“ปัญหาการทุจริตในวันนั้นมันเกิดจากผู้บริหารระดับสูงสั่งผู้ใต้บังคับบัญชาไปดำเนินการ แต่จริงๆ เรื่องที่เกิดขึ้นเป็นแค่คนกลุ่มน้อยในองค์กร ที่ผ่านมาข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แม้แต่คนที่กระทำความทุจริตบางคนก็เป็นคนที่ดี แต่ไม่รู้จริงๆ ว่าอะไรคลอใจให้ทำการทุจริตในครั้งนั้น บางคนพูดว่า ที่ผ่านมามีกันมาอย่างนี้ บางคนต้องทำเพราะกลัวถูกย้ายและส่งผลกระทบต่อน้ำที่การทำงาน โดยไม่ได้คาดคิดว่า สิ่งที่ทำลงไปมันเป็นการกระทำผิดต่อ องค์กรและประเทศชาติ ”

“กระบวนการเบิกจ่ายมันเกี่ยวข้อและพันกันไปหมด เลยเกี่ยวข้อกันไปหมด หัวหน้าหน่วยงานจะทำการทุจริต คนเดียวไม่ได้เลย มันพันกันจริงๆ นะ ที่กรมผมนี้ น่าจะเยอะสุดแล้วครับ มันพันกันจริงๆ ข้างบนสั่งมาข้างล่างก็ต้องทำ เขาจะทำการลักษณะนี้ละครับ เขาจะเลือกลูกน้องที่สั่งการได้ไปประจำตามต่างจังหวัด เขาก็จะเอาเงินงบประมาณไปลงที่จังหวัดนั้นเยอะหน่อย ตัวหัวหน้าหน่วยทำคนเดียวไม่ได้อยู่แล้ว บางทีลูกน้องก็ไม่ได้อยากทำหรอกครับ เขารู้ว่ามันผิด แต่เขาก็อยู่ในสถานะที่ปฏิเสธไม่ได้ บางคนเป็นพนักงานราชการต้องถูกประเมินโดยหัวหน้าหน่วยงาน ก็จำใจทำไปในลักษณะแบบนี้เยอะเลย เขากลัวว่า จะมีผลกระทบการทำงานของเข และกระทบชีวิตประจำวันด้วย น้อยคนมากที่จะลุกขึ้นมาต่อต้าน ซึ่งอาจจะน้อยถึงไม่มีเลย ก็เป็นไปได้ แต่ก็มีทำนะครับ ซึ่งพวกนี้มักจะหลุดไม่โดน [ลงโทษ] เพราะเป็นเกราะป้องกันเขา พวกที่ไม่กล้าคัดค้านจะโดนหมด”

นอกจากนั้น พบว่าหน่วยงานที่มีคะแนน ITA ต่ำ มักจะไม่ค่อยมีการร้องเรียนกันเองภายในหน่วยงาน แต่คดีใหญ่ๆ ที่เกี่ยวกับการให้เงินช่วยประชาชนและการใช้งบลงทุนกับโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ มักจะเป็นเรื่องร้องเรียนที่มาจากหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. ป.ป.ท. และ สตง. นอกจากนั้น สาเหตุส่วนหนึ่งที่ร้องเรียนภายในมีน้อยเพราะว่าคนในไม่ ‘กล้า’ ร้องเรียน

“[การทุจริต] มีอยู่แล้วแหละ มีอยู่แล้วไม่มากนักน้อย ไม่เป็นเรื่องทั่วไปก็เป็นเฉพาะเรื่อง คือต้องมองย้อนไปในอดีตที่ผ่านมาว่า ประเด็นการทุจริตแล้วก็ทำให้ข้าราชการถูกสอบสวนดำเนินคดีโดย ป.ป.ช. หรือ สตง.

ข้อมูลความผิดต่างๆ และก็โดนสอบสวนสอบสวน ให้ออกหรือไล่ออกจากราชการไป หรือแม้กระทั่งโดนมาตรา 44....ก็ได้แก่ หน่วยงานที่ได้รับงบประมาณในเชิงงบประมาณแล้วถึงการจัด event ก็แล้วแต่ ผมบอกได้อย่างนี้นะ งบประมาณก็คือเรื่องของการก่อสร้างการซื้อ การปรับปรุงบูรณะ ... ซึ่งงบประมาณอะไรพวกนี้มีแนวโน้มที่จะเกิดการทุจริต นอกจากนั้นราชการส่วนภูมิภาคของหน่วยงานเราเขาก็รับงบจากจังหวัด งบจากทางอื่นด้วย งบจากกรม จากกระทรวง งบจากอะไรอย่างนี้ เป็นอีกหน่วยหนึ่งที่มีคดียะยะอยู่เหมือนกัน...ทำบ่อยๆ ซ้ำๆ จนเห็นช่อง [ทางในการทุจริต] อย่างจัด event ส่วนกลางไม่ให้จัดแล้ว ก็เพราะอย่างนี้แต่ที่จังหวัดยังจัดเยอะมาก.....เขาคิดแต่โครงการง่ายๆ ที่มันสามารถที่จะเบียดบังอะไรของหลวงไปได้ บางทีเบียดบังเอารถหลวงไปใช้ เบียดบังเบี้ยเลี้ยงอะไรต่ออะไรอีกเยอะแยะ จริงๆ บางหน่วยเป็นประเพณีไปแล้วที่เขาทำกันแบบนั้น เขาก็ทำกัน เพราะว่าใครไปร้องไม่ได้ ไปร้องแล้วมันผดย้อนหลังไปเป็น 10 ปี 20 ปี ก็ไม่เป็นไร”

“อย่างภารกิจของกรมดูแลศูนย์.... ศูนย์เหล่านี้จะได้รับเงินสนับสนุน แต่แปลกดีที่เงิน.....เหล่านี้ไปไม่ถึง หรือไม่ก็ไปไม่เต็มเม็ดเงินที่รัฐให้ไป การเซ็นรับเงินบางครั้งให้ประชาชนเซ็นรับ....บาท แต่จริงๆ ให้ชาวบ้านแค่....บาท แล้วส่วนต่างที่เหลือไปอยู่ที่ไหน เงินหายไปจากระบบจำนวนมากเลย กรมก็แก้ไขเรื่องนี้ด้วยการโอนเงินเข้าบัญชี อย่างน้อยก็เป็นการป้องกันการทุจริตเงินนี้ต้องจรรยาบรรณการจับต้องเงินในระดับหนึ่ง เราก็ไม่รู้ว่าเงินตัวนี้เวลาที่ไปถึงแต่ละจังหวัดจะต้องผ่านใครบ้าง เพราะในจังหวัดมีคนทุกกรม ทุกกรมมีความหลากหลาย ที่น่าเป็นห่วงคือการจับต้องเงินตรงๆ นี่แหละที่ลุ่มเสี่ยง”

“ที่ผมว่าไม่มีการทุจริตเข้ามาเลย เพราะไม่มีจริงๆ หรือไม่มีใครกล้าร้องเรียนกันแน่ ผมว่าเอาจริงๆ ไม่มีใครอยากเสียเวลา ร้องไปก็มีแต่เจ็บตัว ดังนั้นเรื่องทุจริตผมว่ามีแหละ แต่มันชุกอยู่ตรงไหน สักวันคงปูด”

“ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร แล้วแต่ว่าวัฒนธรรมองค์กรของเรามีอะไร เราจะสร้างให้คนกล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ ให้เต็มที่ แต่ว่าให้ถูกต้อง จะสร้างกลไกยังไง ถ้าทุกคนทำตามวัฒนธรรมองค์กรที่ดี กล้าพูด กล้าทำ กล้ายืนยันสิ่งที่ถูกต้อง เดียวเขาก็จะพูดออกมาเอง ถ้ายังไม่พูดนี่ก็จะยิ่งจะเหมือนมีอะไรปิดไว้เยอะ อะไรแบบนี้”

อย่างไรก็ตาม บางหน่วยงานมองว่า การทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้นเกิดจากการขาดความรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ในระดับสำนัก/กอง

“สิ่งที่เรามองคือ ส่วนใหญ่ [คนที่ทำผิด คือ] ไม่รู้ระเบียบ ระเบียบจัดซื้อจัดจ้างมันเปลี่ยนเยอะมาก แม้จะอบรมให้ให้ความรู้ แต่หน่วยงานของเราไม่เหมือนที่อื่น การจัดซื้อจัดจ้างของที่นี่จะเป็นการดำเนินงานของพัสดุกลาง แต่ที่นี่เป็นงานของพัสดุกอง แต่ละกองเขาจัดซื้อจัดจ้างเองทุกกระบวนการ เราส่งเขาไปอบรม แต่ว่าคนที่ไปอบรมไม่ได้ทำ ส่วนคนทำไม่ได้อบรม”

5.4 การเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารของหน่วยงานทั้งที่มีคะแนน ITA สูงและต่ำ มีการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการที่ชัดเจน ตลอดจนผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญ จริ่งจ้งกับนโยบายการป้องกันการทุจริต และมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ทราบ ในแต่ละหน่วยงานมีการดำเนินการคล้ายคลึงกัน เช่น มีแผนแม่บท/แผนปฏิบัติการ/กลไก มาตรการการป้องกันการทุจริตต่างๆ เช่น มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน นโยบายการต่อต้านการรับสินบน การดำเนินการตามแนวทางของ ITA การประกาศเจตจำนง การประกาศสัตยาบัน ตลอดจนการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องต่างๆ เช่น การสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การไม่เพิกเฉยต่อการทุจริต และการเอาชนะค่านิยมอุปถัมภ์ เป็นต้น

“หลักๆ คือมีแผนป้องกันครับ ทุกกระทรวงต้องมี แผนส่งเสริม นโยบายของผู้บริหาร ท่านปลัดฯ ท่านรองปลัดฯ ให้ความสำคัญมากๆ ท่านปลัดฯท่านเป็นคนตรงไปตรงมามาก และค่อนข้างที่จะเข้าหาได้ง่าย ท่านพยายามสร้างกลไกต่างๆด้วยตนเองด้วย เช่น ท่านสร้างกล่องร้องเรียน ไม่ได้มีคนเสนอท่านนะ ท่านสร้างเองเลย อย่างวันนี้มีคนมาสัมภาษณ์บู๊ป เรื่องของสายด่วนที่เราคุยกัน มาตรการการคุ้มครองผู้ให้เบาะแส ผมต้องเสนอท่าน ท่านผู้บริหารที่นั่นเอาจริงเอาจังมาก เริ่มตั้งแต่สูงสุดขององค์กรเลย ให้ความสำคัญในที่นี้คือ ให้จริงๆ ไม่ใช่พูดแต่ว่าให้ความสำคัญ แต่การกระทำให้เห็นคือสิ่งที่เจ้าหน้าที่ได้เห็น และที่สำคัญคือผู้บริหารที่นั่นเข้าถึงได้ ไม่ใช่แค่ท่านปลัดคนเดียวเท่านั้น”

“เรื่องการป้องกันก็อย่างที่บอกนะ คือเรื่องจิตสำนึก ซึ่งเรา โดยส่วนใหญ่เรามีกันอยู่แล้ว ก็กระตุ้นให้เกิดเรื่อยๆ สร้างกิจกรรมให้คนรู้สึกว่าการทุจริตเป็นอันตรายร้ายแรงต่อประเทศ ทำในเชิงป้องกัน แต่ที่กระทรวงเราเน้นเรื่องของการ Promotive มากกว่า เราเน้นเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เน้นเรื่องจิตอาสา เน้นนโยบายในเชิง Positive มากกว่าการจัดผิด เน้นมาตรการป้องกัน แต่ผมก็ยังสงสัยนะ เรื่อง Whistleblowing คนมองเป็นเรื่องจับผิดมองเป็น เรื่องของมาตรการเชิงป้องกัน ซึ่งมันใกล้กันมาก”

“แปลกใหม่ที่นี่เป็นกระทรวงด้านวิทยฯ แต่เรามีกิจกรรมทางศาสนาที่แข็งแกร่งมากเลย นอกจากนี้ยังมีการให้ความรู้เรื่อง พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน อนาคตเราก็คิดว่าจะทำเรื่องจิตอาสา เป็นหลักเลยทำให้เป็นรากฐานของคนทำงานก่อนเลย พอมีจิตอาสาแล้ว พอเพียง วินัย สุจริต จะตามมา”

นอกจากนั้น หน่วยงานส่วนใหญ่อาศัย สตง. เป็นกลไกสำคัญในการเฝ้าระวังการทุจริตและมีการดำเนินการตามข้อทักท้วงของ สตง. และแนวทางของ ITA อย่างเคร่งครัด

“[เรามี] ออกมาตรการ มีการอบรมเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ท่านรัฐมนตรีฯ ทุกท่านที่ผ่านมาและท่าน ปลัดกระทรวงทุกท่านให้ความสำคัญกับส่วนนี้มาก ๆ มีการขับเคลื่อนเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ให้ระดับหัวหน้างานพยายามปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างและแผ่กระจายความดีงามให้แก่น้องๆ ในองค์กรเรา มีการลงนามในประกาศเจตจำนง มีการจัดการป้องกันเชิงรุก มีการอบรมบริหารความเสี่ยง นอกจากนี้เรายังทำตามข้อกำหนดของ ITA ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่หน่วยงานให้ความสำคัญมาก ๆ และก็มีเรื่องข้อทักท้วงของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินครับ เพราะ จริงๆ สตง.จะเข้าตรวจทุกปี แต่ยังไม่พบว่ามีการทุจริตนะครับ แต่ว่าก็มีข้อทักท้วงบ้างเรื่องรายการค่าใช้จ่ายบางตัว ซึ่งตัวนี้ทางเราก็รับไปดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามที่ สตง.ทักท้วงในทันทีครับ เราไม่หวั่นไหว อะไรที่หน่วยงานตรวจสอบแนะนำเราเชื่อว่า องค์กรเราจะปลอดภัยครับ”

อย่างไรก็ดี หน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง มีการดำเนินการเชิงรุกในรูปแบบที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เช่น มีการบรรจุเรื่องการแจ้งเบาะแสเอาไว้ในการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ หรือมีการดำเนินงานที่เหนือหน่วยงานอื่นๆ ไปอีกระดับ (Above and beyond) เช่น การดำเนินงานเพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากบัตรสนเท่ห์ แม้จะไม่มีเรื่องร้องเรียนเข้ามาอย่างเป็นทางการ

“[การจัด] หลักสูตร [อบรม] ต่างๆ จะมีหลายช่วง มีการปฐมนิเทศ มีการอบรมสัมมนาร่วมกัน ประมาณ 120 ชั่วโมง จะมีโครงสร้างหลักสูตรเรื่องนี้อยู่ หลักๆ ปฐมนิเทศ 10 วัน ต้องปูพื้นฐานตั้งแต่พวกเขาเกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียนต่างๆ เราก็บรรจุข้อมูลไว้ในหลักสูตรทั้งหมด”

“ประกาศเจตจำนงล่าสุดของท่านเลขาฯ จะมีแนวปฏิบัติ เรื่องการป้องกันการทุจริตจะมีติดไว้ด้านหน้าประตู เวลาที่เข้า ออกจะเห็นทันที และเป็นการเตือนว่า คุณจะต้องไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งถือเป็นแนวทางปฏิบัติขององค์กร เวลาเข้าออกจะเห็นทันที นอกจากมีติดตรงประตูทางเข้าก็มีการเผยแพร่ ด้วยการเวียน

หนังสือให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับทราบ ปรีนซ์ติดไว้ให้ทุกคนได้เห็นและเกิดความตระหนัก ว่าเป็นแนวทางปฏิบัติหน้าที่เราต้องไม่กระทำการที่สุ่มเสี่ยง หรือทำการทุจริต คอร์รัปชัน มี web site หน่วยงาน มีการเผยแพร่ข้อมูลเชิงป้องกันผ่านทางกลุ่ม line โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นนโยบายของผู้บริหารเป็นหลัก ”

“Mindset ของคนในกระทรวงค่ะ เรื่องของการใช้ของหลวง การใช้รถ ซึ่ง mindset เขาไม่รู้กันเลยว่าผิดตอนนี้เปลี่ยนหมด โดยเฉพาะเรื่อง ITA ที่เราพยายามฝังลงไป เราไม่ได้ทำแค่ส่วนกลาง เราทำลงไปถึงระดับภูมิภาค และเรากำราบโดยมีมาตรการต่างๆ ลงไปอีก เราทำทุกอย่าง เรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง นอกจากกรมบัญชีกลางออกมาตรการมาแล้ว เราก็ออกมาตรการอีกว่าคุณต้องมีรายงานนะ อย่างเรื่องการเรียไร เราเขียนเป็นคู่มือเล่มแรกของโลกเลยนะ ใน web นี้สมบูรณ์แล้ว.....กฐินส่วนตัวคุณ คุณต้องทำส่วนตัว จะมาเรียไรในหน่วยงานราชการไม่ได้ คุณจะมาให้ลูกน้องจ่ายของกฐินไม่ได้ มันผิด ”

“ในสำนักปลัดกระทรวงเอง แม้มันไม่มีเรื่องร้องเรียนเกิดขึ้น เราก็พยายามหาว่ามันมีประเด็นอะไรใหม่ มีการทำแบบสอบถาม พยายามกระตุ้นให้คนแจ้งประเด็นมา แต่ก็ไม่มี จะมีก็เรื่องของการทำงาน ใช้เวลาในการทำงานไปซื้อของ สิ่งที่เราพบเห็นมันเป็นแค่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ อะไรคือสิ่งที่พวกเรามุ่งมั่นจริงๆ แต่ก่อนสมัยที่เราเป็นกระทรวง.....เราจะมีสโลแกน มุ่งผลสัมฤทธิ์ สุจริต โปร่งใส บริการด้วยใจ รักใคร่ สามัคคี สิ่งเหล่านี้ที่กล่าวมาเป็นความเข้มแข็งขององค์กรผมพูดเลย ”

ส่วนบางหน่วยงานที่มีคะแนน ITA ต่ำ มองว่า ภารกิจการตรวจสอบแสวงหาการทุจริตภายในหน่วยงาน ไม่ใช่หน้าที่ของ ศปท.

“การร้องเรียนแบบบัตรสนเท่ห์ ทำให้เราดำเนินการต่อไม่ได้ พอขอให้ทำเรื่องมา เขาบอกว่าไม่เอาอะ แล้วเราจะเดินเรื่องต่อให้ได้อย่างไรละ เราก็อยากมีงานทำเหมือนกันนะ ไม่ใช่แบบว่าอยู่ๆ ไปวันๆ แต่หน้าที่ของเราไม่ใช่การชดเชย [ข้อเท็จจริง] เราไม่ใช่ ป.ป.ง. ป.ป.ท. หน้าที่ของเรา คือ พอมีเรื่องเข้ามาแล้ว เราถึงจะไปประสานให้หน่วยงานดำเนินการต่อ ไม่ใช่หน้าที่ของเราที่จะไปชดเชย ”

อย่างไรก็ดี มีข้อมูลที่น่าสนใจ คือ หน่วยงานที่คะแนน ITA ต่ำ และเคยปรากฏคดีทุจริตโด่งดัง จะค่อนข้างมีความตื่นตัวและระมัดระวังในการเฝ้าระวังการทุจริตมากเป็นพิเศษ ซึ่งถือเป็นบทเรียนร่วมกันของคนในองค์กร

“ผมว่ากระทรวงนี้เราได้รับบทเรียนมาเยอะในอดีต เพราะฉะนั้นผู้บริหารในยุคหลังๆ มากี่เรียกว่า ผมว่าเป็นตัวอย่างที่ดีนะในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสนะครับ เรื่องของการไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล อะไรอย่างนี้ ผมว่าดีขึ้น”

“ต้องบอกนะว่าปีนี้ [2563] เป็นปีที่ คปท. เริ่มขับเคลื่อนอย่างจริงจัง เป็นอะไรที่ทำ มันต้องทำนะ เนื่องจากว่าท่านปลัดท่านมาใหม่และท่านก็รับทราบในเรื่องของคะแนน ITA เหมือนกัน ท่านก็มองว่าทำไมคะแนน ITA ของเราน่าจะดีขึ้น ท่านก็พยายามที่จะดัน ITA ไม่ใช่ดันแค่คะแนน แต่ดันผลว่าจะทำอย่างไรให้ยั่งยืน ฉะนั้นท่านก็เน้นในเรื่องของธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส แล้วก็เป็นการบ้านให้เรารู้ว่าเราจะต้องไปตีโจทย์อย่างไร อย่างท่าน.....รองปลัดกระทรวงซึ่งเป็นหัวหน้าศูนย์ ท่านก็พยายามให้เราไปหาว่านอกจากอบรมแล้ว มันมีอะไรอีกหรือไม่ มันจะอย่างไรให้ฝังลึกใน DNA ทำอย่างไรให้คนตระหนัก ถ้าถามว่าแต่ก่อนเราก็คงอบรม ก็คงมีงานอย่างเดียวคืออบรม แต่ว่าถ้าอย่างนี้เราก็ต้องพยายามคิดว่างาน [อื่นๆ]”

5.5 กลไกและมาตรการด้านการแจ้งเบาะแสทุจริต

จากการสัมภาษณ์ พบว่าในทุกหน่วยงานทั้งในกระทรวง ITA สูงและคะแนนต่ำ มีช่องทางการรับแจ้งเบาะแสที่คล้ายกันในระดับกระทรวง คือ การใช้กลไก คปท. ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกกลุ่มงานคือ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โดยหน่วยงานระดับกระทรวงมีการจัดทำสายด่วน (Hotline) มีการจัดทำเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อรับเรื่องร้องเรียนไม่ว่าจากคนในหรือคนนอก นอกจากนั้นมีการกระจายเรื่องร้องเรียนลงไปยังหน่วยงานระดับกรมและภูมิภาค และทำหน้าที่ติดตามความคืบหน้าในการจัดการกับเรื่องร้องเรียน ซึ่งประเด็นเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 เรื่องมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ ที่กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการร้องเรียนเรื่องทุจริตในเบื้องต้นให้เสร็จภายใน 7 วัน แล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ หากพบว่ามีความผิดก็ให้ดำเนินการทางวินัยและอาญาโดยเร็วภายใน 30 วัน ถึงแม้การสอบสวนยังไม่ชัดเจนแต่มีเหตุน่าเชื่อถือ ก็ให้ปรับย้ายผู้ถูกกล่าวหาไปตำแหน่งอื่นชั่วคราว เพื่อประโยชน์ในการสอบสวน และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีมาตรการคุ้มครองพยานหรือผู้ให้ข้อมูลหรือเบาะแสในการตรวจสอบอย่างเหมาะสม

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

หน่วยงานระดับกระทรวงให้ความเห็นตรงกันว่า มีหลายช่องทางการร้องเรียนเข้ามาในหน่วยงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมี คปท. เป็นหลัก ทั้งนี้ ITA มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ส่วนราชการระดับกระทรวง

“เรามีระบบที่เป็นทางการ คือ หนังสือร้องเรียนนะครับ เขียนถึงปลัดฯ ได้โดยตรง หรือส่งมาที่ ศปท. ก็ได้ หรือถ้าเป็นเรื่องร้องเรียนอื่นก็มีกลุ่มงานกฎหมายที่ช่วยดูแลครับ นอกจากนี้เรามีหน้า Page ของกระทรวง ให้ร้องเรียน มีข้อมูลใน form มีกล่อง มีตู้ในการรับเรื่องร้องเรียน มี Facebook มี Application แต่เราพยายามสร้างระบบให้ง่ายนะครับ เพื่อให้คนเข้าถึงได้ โดยเฉพาะการใช้งานจากโทรศัพท์มือถือ พยายามไม่ให้ยุ่งยาก ชับซ้อน แค่ click มาสองสามครั้งก็ต้องใช้การได้แล้ว ต้องไม่ใช่ข้อมูลเยอะเยอะเกินไป แต่ทุกอย่างต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีตัวตนและมีความจริงครับ ”

“ถ้าง่ายที่สุดและปลอดภัยที่สุด คือ หนังสือราชการ จะส่งตรงถึงท่านเลขาฯ หรือจะหย่อนที่กล่องรับเรื่องร้องเรียนหรือส่งถึงประธานคณะกรรมการจริยธรรมก็ได้ หรือจะแจ้งผ่านทาง Facebook ก็ได้ถ้าต้องการที่จะร้องเรียนแบบเปิดเผย ”

“เรามีคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม กลไกต่างๆ จะขับเคลื่อนโดยท่านเลขาฯ เพราะบางคนที่ร้องเรียนไปที่ท่านเลขาฯ บางคนจะร้องมาที่กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม [โครงสร้างเดิมก่อน ศปท..] หรือกล่องร้องเรียน ร้องผ่าน Facebook ซึ่งคนที่เป็นคนดูแลจะเป็นกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ จะเป็นคนตรวจสอบ ถ้ามีการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานไหน เขาก็จะส่งเรื่องไปให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการ”

“ทุกวันนี้การรับเรื่องร้องเรียนมันจะมีมาหลายทาง มันจะมาเข้าสำนักตรวจบ้าง เข้าสำนักบริหารกลาง บ้าง ส่งมาที่กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง..... ”

“ถ้าถามว่าช่องทางการร้องเรียนของเราคืออะไร [ก่อนปี 2557 ที่มีการประกาศใช้ ITA] คือ ไม่มีค่ะ แต่พอเราเห็นข้อกำหนดของ ITA เราก็ต้องคลี่ [โจทย์] ในส่วนนั้นออกมาให้ได้ เอาจริงๆ เราไม่เคยรู้เรื่องอะไรเลย แต่ทีนี้ในส่วนของ ITA เขามีข้อความที่ว่า เรามีช่องทางการร้องเรียนไหม แล้วช่องทางที่คุณมี มีช่องทางที่มีลักษณะ manual ใหม มีคู่มือใหม่ ซึ่งมันเหมือนการทำ PMQA นั่นแหละ”

หน่วยงานระดับกระทรวงมีการใช้ Hotline ที่เปิดรับเรื่องร้องเรียนตลอด 24 ชั่วโมง เหมือน 1111 ของสำนักนายกฯ เช่น 17.. ของกระทรวง..... หรือ 15... ของกระทรวง.....⁴⁰ บางหน่วยงานมีการจ้างหน่วยงานเอกชน

⁴⁰ ผู้วิจัยได้ทดลองโทรไปตามหมายเลข 4 หลักของหลายกระทรวง พบว่า มีบางกระทรวงที่รับสายหลัง 24.00 น.ไปแล้ว เช่น กระทรวงวัฒนธรรมและกระทรวงสาธารณสุข นอกนั้น ใช้เวลารอค่อนข้างนาน

เช่น TOT ให้มาดำเนินการแทนเจ้าหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนต่างๆ ซึ่งมีความเป็นกลางและสามารถปฏิบัติงานเป็นกะได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยหลังจากรับเรื่องร้องเรียนผ่าน Hotline ก็จะมีการยิงเรื่องตรงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการตามผลภายใน 15 วันเพื่อแจ้งกลับให้ผู้ร้องทราบความคืบหน้าในการดำเนินงาน นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความคิดในเรื่องการพัฒนาปรับปรุงกลไกในการแจ้งเบาะแสทุจริตของหน่วยงานว่าเนื่องจากในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ยังไม่กล้าที่จะแจ้งเบาะแส เพราะการกระทำดังกล่าวอาจกระทบชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และมองว่ากลไกของระบบนั้นดีและเหมาะสมแล้ว หากแต่จะดีกว่านี้ คือ การจูงใจให้บุคคลออกมาแจ้งเบาะแสเพิ่มขึ้น และหาแนวทางให้บุคคลที่แจ้งเบาะแสเกิดผลกระทบน้อยที่สุด โดยสร้างระบบการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสให้ปลอดภัย เช่น ระบบ Electronic ต่างๆ นอกจากนี้ควรนำข้อดีของการแจ้งเบาะแสทาง Social media หรือ Application ให้เป็นประโยชน์ เข้าถึงได้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

“หน่วยงานควรสร้างระบบที่ดี นำระบบ Electronic ต่างๆ มาช่วย ใช้ระบบ technology ให้เป็นประโยชน์ [ในการรับแจ้งเบาะแส]”

“น่าจะมีระบบที่คล้ายๆ สำนักงานฯ นี้แหละ แล้วให้มี User ของ กระทรวง กรม ต่างๆ ไว้ ถ้ามีเรื่องเข้ามาจะได้ยิงตรงไปยังเจ้าของเรื่องให้จัดการ จะได้ติดตามเรื่องได้ ว่าเรื่องนี้ส่งไปที่ไหน ถ้ามีระบบกลาง การบิดพลิ้วในการรับเรื่องน่าจะไม่มี โดยให้แสดงสถิติเพื่อให้ทราบข้อมูลโดยทั่วกัน แต่อาจจะหนักเจ้าหน้าที่หน่อย ระบบ 1111 ก็ส่งมาในระบบกลางนี้ แต่เราต้องดูว่าเข้าภารกิจเรารีบเปล่าซึ่งเราจะต้องสามารถโต้แย้งได้เช่นกัน ทำคล้ายๆระบบของสำนักงานกคืนะ ระบบข้อมูลเป็นความลับดี”

แต่มีหลายหน่วยงานที่ตั้งคำถามถึงความจำเป็นในการทำ Hotline, Webpage หรือ Application ต่างๆ โดยมองว่า กลไกที่มีความเรียบง่ายแต่มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง เช่น กล้องแสดงความคิดเห็น ก็สามารถทำให้งบเกิดผลได้โดยเฉพาะกับการทุจริตที่ไม่ค่อยจะมีคนร้องเรียนเข้ามาอย่างเป็นทางการ

“ตอนนี้ผมว่าช่องทางเราเยอะพอแล้วนะ ต่อให้ไม่มีสายด่วน แต่เรามีกล่อง [รับเรื่องร้องเรียนและความคิดเห็น] ไม่ได้ให้เขียนชื่อหรืออะไร พบว่ามีคนเสนอความคิดเห็นมาเยอะอยู่นะ แม้แต่รถตู้ที่ใช้งานเรายังมีกล่องให้หย่อนความเห็น ในทุกการประชุมก็จะมีให้ผู้เข้าร่วมประชุมเขียนแสดงความคิดเห็น ท่านปลัดฯจะมีให้เขียนตลอด แจกกระดาษตลอด ซึ่งมีคนเขียนบันเข้ามาเยอะนะ ท่านปลัดก็รับทราบ ก็เลยไม่รู้ว่าจะต้องมีช่องทางอื่นๆ ยังไง หรือเราต้องหาวิธีการ ผมเองเคยคุยกับท่านรองปลัดฯที่ ดู ศปท. มาก่อน [พวกกล่องพวกนี้ มันมีประโยชน์สำหรับ] การทุจริตประพฤติมีขอบเล็กๆน้อยๆ เช่น การใช้เวลาราชการไปทำเรื่องส่วนตัว เอาของหลวงมาใช้ก็มี แต่ [การทุจริตประเภทนี้] เขาจะไม่ร้องเรียนกันมา [เป็นทางการ]

ไง แต่พอสำรวจแบบนี้ เขาก็จะเขียนออกมา ผมไม่เชื่อนะว่าการมี app หรืออะไร มันจะเพิ่มช่องทางการแจ้งเบาะแสได้ แต่ผมเชื่อว่า ถ้าคนมีความเชื่อมั่นว่ากล่องนั้นมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และถึงมือท่านปลัดฯ โดยตรง ผมว่าสิ่งนั้นแหละที่จะทำให้คนมาร้องเรียนต่อให้เราสร้างสายด่วน ต่อให้เราสร้าง app สร้างอะไรก็แล้วแต่ กรดกริ่งตรงนี้เลย ถ้าคนไม่เชื่อมั่นในกระบวนการนะ ผมว่าไม่มีทางเลยที่คนจะร้อง ”

“บางคนเขาแค่อยากเล่า แต่ไม่ยากยุ่ง แค่มารับบอกเฉยๆ ส่วนวิธีการอื่นๆ เช่น Hotline สายตรงท่านปลัด ยังไม่มี แต่อาจจะทำในอนาคต ”

“ยังไม่ได้ทำ app ค่ะ ประเมินกันอยู่ว่าคุ้มไหม แล้วเราจะดูว่าระบบที่มันมีอยู่ ตอบโจทย์ไหม แล้วถ้าเราทำ app ขึ้นมา แล้วจะเกิดประสิทธิภาพไหม ”

“ก่อนหน้านี้เราให้เขาดู Web Board ถ้าใครมีปัญหาให้ไปร้องเรียนที่นั่น หลังๆ มา Web Board แทบไม่มีคนร้องเรียน แทบไม่ได้ใช้งานในช่องทางนี้เลย ”

ส่วนหน่วยงานระดับกรมแม้จะไม่มี ศปท. แต่มีหลายส่วนที่ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงาน เช่น กลุ่มงานกฎหมาย กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม และสำนักงานเลขาธิการกรม ทั้งนี้พบว่า การจะจัดตั้งโครงสร้างภายในองค์กร เรื่องตัวชี้วัดถือว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญ

“หน่วยงานระดับกรมจะไม่มี ศปท. แต่ถ้าหน่วยงานให้ความสำคัญ บางหน่วยงานเขาตั้งให้มีศูนย์คล้ายๆ ศปท.เลย บางที่ไม่มีศูนย์แต่จะมีผู้ประสานงานเป็นนิติกร แต่เท่าที่ทราบไม่ค่อยมีนะครับ ศปท.ระดับกรมหรือหน่วยงานย่อยลงไปกว่ากระทรวง มันต้องเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้จริงๆ เพราะ ศปท. ไม่ได้มีผลต่อค่าตัวชี้วัดอะไรเลย แล้วผมคิดว่านะ ศปท. นี้ไปอยู่กระทรวงอื่นจะเป็นยังไงถ้าไม่ใช่กระทรวง.... ผมมองว่ากระทรวง.... บุญเก่ามันเยอะนะครับ เราก็กะกองๆไป ทุกวันนี้เราก็กะกองอยู่เลยว่าจะทำยังไงให้เกิดความยั่งยืน ให้เกิดสิ่งดีๆ เหล่านี้ยังคงอยู่ ”

การรักษาความลับของข้อมูล

ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการปกปิดข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส โดยทุกขั้นตอนมีการดำเนินงานเป็นเรื่องลับและยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

“ร้องเรียนถึงท่านเลขาธิการได้เลย และระบุว่าเรื่องนี้ขอให้มีความลับ โดยสำนักงาน [กลาง] จะประทับตรา “ลับ” แล้วเสนอต่อท่านเลขาฯ โดยตรงเลย ท่านจะเป็นคนเปิดแต่เพียงผู้เดียว”

“โดยปกติแล้วคนมันจะร้องเรียนต้องมีความกล้า ผมคิดว่าไม่จำเป็นต้องถึงขั้นไปจู่ใจอะไรเขานะ แต่เราต้องทำให้เขารู้สึกปลอดภัย ในการที่เขาแจ้งเบาะแสแล้วจะไม่โดนผลกระทบ โน่น นี่ นั่น เราเจอแต่คนมาร้องเรียนตามระบบปกติ ซึ่งเราจะไม่เปิดเผยรายชื่อแน่นอน ข้อมูลไม่เคยหลุด พวกเราต้องเก็บความลับให้อยู่ เก็บให้เก่ง เพราะบางทีถ้ามีเอกสารหลุดออกไป เราชวยละ เหมือนเราเคยถูกอธิบดีเรียกไปว่าเอกสารหลุดไปได้ไง เราต้องเคร่งครัด ถ้าเป็นเรื่องลับจริงเราเดินเอง จะหลุดจากพวกเราไม่ได้”

“ที่ผ่านมามีเรื่องทุจริตนะค่ะ แต่ถ้าเรื่องอื่นๆ ถ้ามีคนร้องมาพวกพี่ก็จะปกปิดข้อมูล เป็นความลับระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับผู้ร้อง อย่างบาง case เราแทบจะรู้เลยว่าผู้ร้องคือใคร”

แต่มีผู้บริหารของหน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูงให้ความเห็นว่า เรื่องการลงชื่อหรือการเปิดเผยตัวตนอาจจะไม่มีความจำเป็นเท่าไร สิ่งที่สำคัญกว่า คือ การสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร้อง

“ผม [ผู้บริหาร] เป็นคนเปิด [หนังสือร้องเรียน] เอง แล้วก็ปิดชื่อ แม้ท่านปลัดเองก็ไม่ทราบ การปิดชื่อหมายถึง จะไม่ทราบว่าใครร้องเรียนใคร แล้วก็ให้ตรวจสอบเบื้องต้นโดยการจะโทรศัพท์ ผมจะโทรศัพท์ไปถามว่า....หนูใช้ไหมที่ร้องเรียนมา มีคนรับเรื่องหนูแล้วนะ หนูตามที่ผมคนเดียว คืออย่างน้อยก็ปรากฏผู้รับผิดชอบที่แท้จริง เป็นสัญญาใจระหว่างผู้ร้องกับผู้รับเรื่อง มีอะไรก็โทรถามที่นี้ผมเลย พอเป็นอย่างนี้ปั๊บเราก็จะพยายามถามต่อเรื่องพยานหลักฐาน ถ้าไม่อยู่ในมือแต่สามารถจะบอกได้ว่าอยู่ตรงไหนหรืออย่างไร ประเด็นนี้ ผมเองเคยบอก ป.ป.ช. ว่าอย่ามั่วระหว่างการร้องเรียนจริงกับการลงชื่อจริง มันคนละเรื่องกัน [เราต้องสร้างความไว้วางใจให้เขาก่อน ประเด็นไม่ได้อยู่ที่การลงชื่อ] และเราก็ทดสอบมาแล้วว่าอย่างที่ตั้งหัวदन เราไปปั๊บ เราก็ย้ายออกเลย เสร็จแล้วก็ได้พยานหลักฐาน”

การคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของผู้แจ้งเบาะแส

ในส่วนของแนวทางมาตรการในการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของผู้แจ้งเบาะแส นั้น หลายหน่วยงานระบุว่ายังไม่มีมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อคุ้มครองสิทธิผู้แจ้งเบาะแสหรือพยานที่ชัดเจน

“[แนวทางเรื่องการคุ้มครองสิทธิต่างๆ] ยังไม่ชัดเจนนะ เพราะเอาจริงๆ คือ เราไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเลย เรายังไม่ได้คิดอย่างจริงจังว่า ถ้าเหตุเกิดเราจะทำอย่างไร จะคุ้มครองสิทธิอย่างไร แต่จริงๆ แล้วเราก็เคย

คุยกับสำนักกฎหมายอยู่เหมือนกันนะว่าเราควรที่จะมีการตั้งคณะทำงานมาทำเรื่องแบบนี้ไว้ด้วย ทั้งเรื่องเบาะแส ทั้งเรื่องพยาน ผมไม่แน่ใจว่าในระบบราชการ เราสามารถที่จะกันพยานได้ไหม อันนี้เราต้องดูระเบียบ แต่เรื่องผู้แจ้งเบาะแสมันเป็นเรื่องเชิงจริยธรรมมาก เพราะเขาไม่ได้เป็นผู้กระทำผิด เว้นแต่ผู้แจ้งเบาะแสเป็นผู้ร่วมกระทำผิดด้วยเสียเอง”

“ยังไม่มีมาตรการเลยครับ อันนี้ยอมรับเลย อย่างที่ผมบอกตั้งแต่แรกแล้ว ว่าเราคุยกับ กฎหมาย แต่ด้วยความที่ยังไม่มีการร้องเรียนมา ไม่มีเคสอะไร มันเลยเหมือนเรานิ่งนอนใจ และก็ลืมไปเลยจริงๆ นะว่าเรื่องนี้มันสำคัญนะ อันนี้จะรับไว้ดำเนินการครับ”

“[แนวทางเรื่องการคุ้มครองสิทธิต่างๆ] ยังไม่ชัดเจนนะ เพราะเอาจริงๆ คือ เราไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเลย แต่เราไม่ได้มองว่าเป็นเรื่องใหญ่อะไร อาจจะเพราะมันไม่เคยมีเรื่องเราเลยยังได้ได้หาทางป้องกัน”

บัตรสนเท่ห์

เรื่องร้องเรียนส่วนใหญ่จะเป็นบัตรสนเท่ห์ ซึ่งสร้างความยากลำบากให้เจ้าหน้าที่ในการแสวงหาข้อเท็จจริง แต่ข้อมูลเหล่านี้อาจจะนำไปสู่การสืบค้นข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับการกระทำผิดในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ข้าราชการยังไม่ทราบวิธีการร้องเรียนที่ถูกต้อง ซึ่งคงต้องมีการให้อบรมเกี่ยวกับวิธีการทำเรื่องร้องเรียน

“เรามีกลุ่มงานกฎหมายให้พนักงานร้องทุกข์ได้เลย กรณีร้องเรียนในกรมส่วนใหญ่จะเป็นบัตรสนเท่ห์ไม่ค่อยมีใครร้องเรียนอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องร้องทุกข์ หรือขอให้แก้ไข ถ้าเป็นในหน่วยงานนะ แต่ถ้าเป็นเรื่องทุจริต เขาจะไปร้องที่หน่วยงานนอก เพราะรู้สึกปลอดภัยกว่า ได้รับความเป็นธรรมมากกว่า เช่น 1111....”

“ถ้าผู้ร้องไม่ยอมปรากฏตัว ทำให้เราไม่สามารถสร้างกลไกอื่นได้ จะแสวงหาข้อเท็จจริงก็ไม่รู้จะไปหาจากตรงไหน”

“อย่างสมมติว่ามีเรื่องบัตรสนเท่ห์ขึ้นมา ถ้าเราดูว่ามันมีมูล เราก็จะตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง แต่บางทีเรายังไม่รู้เลยว่า จะชี้แจงไปยังผู้ร้องยังงี้ แต่เราก็ดำเนินการไปตาม process แต่ถ้าไม่มีมูล เราตรวจสอบแล้ว เราก็อ้างเรื่องเสนอท่านเลขาฯ ยุติเรื่อง”

“จริงๆ แล้วมันมีกลไก กระบวนการมาแล้วระดับหนึ่ง แต่เราคงต้องพยายามสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรทราบว่าถ้าออกมาแจ้งเบาะแสแล้วจะมีผลอย่างไร ถ้าเป็นเรื่องจริงต้องกระตุ้นให้เขารู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม ถ้าเจอหรือพบเห็นอะไรต้องออกมาบอก และบอกเขาด้วยว่าแบบไหนที่ทำแล้ว จะไม่กระทบต่อตนเอง ควรให้แนวทางการร้องเรียนแล้วไม่มีผลต่อเขา ทำหนังสือโดยตรงให้เขากล้าที่จะร้องเข้ามา การร้องควรร้องอย่างชัดเจน ไม่ใช่สะเปะสะปะ ควรกระตุ้น ส่วนกระบวนการและกลไกมีอยู่แล้ว ”

ทั้งนี้ในหน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง จะมีการทำงานเชิงรุก ไม่ทิ้งบัตรสนเท่ห์ มีการสืบในทางลับ หน่วยเคลื่อนที่เร็ว แต่บางหน่วยงานก็แสดงความกังวลว่า มีความยากลำบากในการตรวจสอบ

“พอเราคุ้ยบ๊มีชื่อคนถูกร้องเราก็สืบทางลับ ถ้าไม่เจอก็เสนอยุติเรื่องได้ ถ้าสืบแล้วเจอเราก็ตั้งกรรมการสอบ ถ้ายังไม่เจอเราก็ไม่ทิ้งบัตรสนเท่ห์ไปเสียเฉยๆ ถ้าเราดูว่ามันมีมูล เราก็จะตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง แต่บางทีเราก็กังๆ ไม่รู้เลยว่า จะชี้แจงไปยังผู้ร้องยังไง แต่เราก็กดดำเนินการไปตาม process แต่ถ้าไม่มีมูล เราตรวจสอบแล้ว เราก็กทำเรื่องเสนอท่านเลขาฯ ยุติเรื่อง ”

“โดยระบบ เราต้องแจ้งกลับไปว่า เราดำเนินการถึงไหนแล้ว แต่ถ้าในกรณีบัตรสนเท่ห์ มันก็ไม่สามารถแจ้งได้ แต่ที่นี้ก็จะมียกมุนหนึ่งที่บางคนเขายากร้อง แต่เขาไม่อยากรุง เขาอยากแค่บอกอะไรอย่างนี้เป็นแค่บัตรสนเท่ห์มา แล้วคือบางหน่วยงานก็จะมีคนที่แบบรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นบัตรสนเท่ห์ แล้วเขาก็สืบในเชิงลับค่ะว่าเรื่องนี้จะมีมูลจริงรึเปล่า แต่ต้องระวังให้ดีเพราะว่าการร้องเรียนแบบไม่ใส่ชื่อมันเกิดจากการไม่ชอบหน้ากัน”

การร้องเรียนแบบหวานแหว่ไปหลายหน่วยงาน

อีกประเด็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตั้งข้อสังเกตและเสนอความคิดเห็น คือ ในปัจจุบันภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีช่องทางการรับแจ้งเบาะแสทุจริตที่หลากหลายและรับผิดชอบโดยหลายหน่วยงาน ซึ่งถือว่าเป็นข้อดีเพราะเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ร้องเรียน แต่มีปัญหาคือสำคัญ คือ ผู้แจ้งเบาะแสรู้สึกว่าได้แจ้งหรือร้องเรียนไปทุกที มีเรื่องร้องเรียนซ้ำซ้อนในลักษณะการ “หวานแหว่” ไปยังหลายๆ หน่วยงาน แต่อาจรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองที่รวดเร็วอย่างที่คาดหวัง เพราะอาจเกิดความล่าช้าในการประสานงาน ดังนั้น หน่วยงานที่รับแจ้งเบาะแสมักจะต้องมีศูนย์กลางที่มีอำนาจเพียงพอในการประสานงานและการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

“ตอนนี้พี่ว่าช่องทางการแจ้งเบาะแสมีเยอะมาก ผู้ร้องร้องไปทั่วเลย เพราะเขาคิดว่าจะไม่มีใครดำเนินการ พี่คิดว่ามันควรมีศูนย์หนึ่งที่มีอำนาจที่พอ เนื่องจาก power ตัวนี้ลงไปทุกหน่วยงานจะเร่งดำเนินการ ในหน่วยงานที่มีอำนาจในการดำเนินการ เร่งดำเนินการโดยไม่ละเลย”

“ส่วนใหญ่โดยธรรมชาติคนร้องเขาจะร้องหลายๆ ทางพร้อมกันมากกว่า แต่ผู้ร้องก็มีหลายประเภทนะครับ ผู้ร้องบางคนใช้ประโยชน์จากช่องทางนี้ เสียประโยชน์ก็ร้อง บางคนร้องแบบกลั่นแกล้งก็มี”

การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการทุจริตต่างๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์จากกระทรวงที่มีคะแนน ITA สูง ได้อธิบายถึงขั้นตอนการทำงานหลังได้เบาะแสการทุจริต โดยมีการนำมติ ครม. เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 ไปขยายผลอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการกำหนดแนวทางการจัดการ กับเรื่องร้องเรียน การดำเนินการทางวินัยและอาญา โดยมีหน่วยเคลื่อนที่เร็วลงไปแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม

“คนที่เขาร้องเรียนมาเขาอาจจะไม่เปิดเผยชื่อแต่สิ่งหนึ่งที่เขาจะให้เราไว้คือหมายเลขโทรศัพท์ แล้วในที่นี่ ระบบของเราจะถามกลับทางโทรศัพท์และ e-mail แต่หน้าตาเราไม่เห็นว่าเขาเป็นตัวตนใหม่ เขาจะขอ ปกปิด ทางนิติกรก็จะไปดำเนินการ ส่วนการวางระบบจะถูกยืนยันตัวตนด้วยเลข 13 หลัก เบอร์โทร ถ้า คุณไม่ใส่มาระบบจะไม่สามารถ active อย่างสมมติว่าเขาใช้ชื่อ คนดีศรีปทุมธานี เราไม่รู้หรือว่าเขาคือ ใคร แต่เขาจะยืนยันด้วยเบอร์โทร แต่ถามว่ามีการให้เบอร์แบบชี้โก่ง ให้เบอร์คนอื่นหรือให้ผิดเบอร์มาใหม่ บอกเลยว่าไม่มี.....แล้วโดยวิธีการทำงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2546 เราต้องดำเนินการภายใน 15 วัน โดยเราจะต้อง respond ผ่านระบบ สรุปเขาสามารถติดตามเรื่อง ได้ตลอดเวลา 15 วันแรก เราจะส่งไปบอกว่าเรารับเรื่องดำเนินการไว้แล้ว และสมมติว่าคุณดำเนินการแล้ว มาบอกเรา เราก็จะรายงานเข้าระบบ เขาจะรู้เลยว่าเราไม่ได้ทิ้งไป เราดำเนินการให้หมด นี่เป็นภาคเดิมในการรับเรื่องร้องเรียน ปัจจุบันนี้ ปลัดฯ ได้ออกนโยบายตาม มติ ครม. เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 บอก เรื่องการร้องเรียนเรื่องทุจริตเข้ามาต้องมีการดำเนินการทางวินัยและอาญา และเราก็หยิบเอา มติ ครม. อันนี้มาจัดทำ flow เพื่อให้เห็นความรวดเร็วในการดำเนินการ แล้วล่าสุด 1 ตุลาคม 2561 ท่านปลัดฯ กำหนดนโยบายว่าเรื่องทุจริตต้องปราบและให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแส ในกรณีที่ถูกกล่าวผิดกล่าวโทษ ชาวบ้าน เขาคนนั้นก็ต้องถูกดำเนินการเช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้นตอนนี้ก็มีคนร้องเรียนเรื่องทุจริตแบบ ระบุตัวตนมาแล้ว ตอนนี้จะมีทีมพิเศษเป็นหน่วยเคลื่อนที่เร็ว จะลงไปแสวงหาข้อเท็จจริงมาเสนอรายงาน ต่อผู้บริหาร และผู้บริหารก็จะสั่งการ ตอนนี้เราดำเนินการกับระดับผู้บริหาร 2 ราย อยู่ระหว่างดำเนินการ 1 ราย และย้ายออกนอกพื้นที่ 1 ราย ตอนนี้การดำเนินการคนจะกลัว แต่คนก็กลัวที่จะระบุตัวตน ตัวนี้เป็นไปตามมติ ครม. ด้วย และทำให้การสอบสวนต่อไปมีความง่าย คนกลัวในอำนาจ และเข้าสู่หลักการ

คำสั่งที่ 172/2562 ซึ่งมี 4 รายการ คือ 1. การใช้พระราชการ 2. ค่าตอบแทนที่เบิกเท็จ 3. การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นเท็จ 4. การฝึกอบรมหรือการพัฒนาที่เป็นเท็จ ถ้าเรื่องร้องเรียน เข้าหลักเกณฑ์ในข้อใดข้อหนึ่ง เราจะลงไปดู”⁴¹

“เรากำหนดประเด็นเรื่องร้องเรียนไว้ 4 เรื่อง คือ การใช้พระราชการ การจัดซื้อจัดจ้าง การอบรมสัมมนา และการเบิกค่าตอบแทนและเรื่องของสวัสดิการต่างๆ แต่สิ่งที่เราทำได้ ได้มากกว่านั้น [หลังมีศูนย์คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ 172/2562] คือ เมื่อมีการตรวจสอบเบื้องต้นโดย ศปท. ผู้บริหารจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีประสิทธิภาพมากก็คือ เมื่อเราตรวจสอบแล้ว เพียงขอแค่ให้รู้ว่า มันมีลักษณะที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ ไม่ต้องรับรู้่ว่าทุจริตหรือไม่ ถ้าวินิจฉัยไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว เพราะว่า ในระเบียบราชการบอกว่า ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มติ ครม. เพราะฉะนั้นเมื่อไปปฏิบัติตามระเบียบ เราไม่ต้องไปรู้เรื่องทุจริต”

“เรื่องทุจริตเป็นเรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ 100% แต่เรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบไม่จำเป็นต้องทุจริตทั้งหมด เป็นผู้บริหารต้องทำให้ถูกต้อง เมื่อทำไม่ถูก ผู้บริหารจะต้องถูกโยกออกจากตรงนั้น....ตรงนี้เป็นมาตรการที่สำคัญ ซึ่งส่วนราชการอื่นทำบ้างไม่ทำบ้าง เราจะโยกออกจากตรงนั้นแล้วก็ตรวจสอบ”

นอกจากนั้น หน่วยงานที่คะแนน ITA สูงกล่าวถึงข้อดีของการมี ศปท. ซึ่งทำให้หน่วยงานมีการดำเนินงานแยกเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบมากขึ้น การสอบสวนต่างๆ มีจริงจังในการดำเนินงาน

“แต่เดิมเราไม่ได้แยก [เรื่องร้องเรียน] ว่า ลงชื่อจริงหรือไม่ลงชื่อ และไม่ได้แยกความสำคัญว่าจะจัดการอันไหนก่อนหลัง เพราะฉะนั้นตอนแรกมันก็มีปัญหาเรื่องค่าง เรื่องล่าช้า ส่วนของผู้ร้องเองก็หมดความคาดหวังว่า เอ๊ะ เมื่อไหร่จะได้เรื่องหรือจะมีการตอบสนองจากผู้เกี่ยวข้อง.....ขณะเดียวกันเราก็เริ่มไปสอบสวน ทั้งนี้ ความสามารถและประสบการณ์ของนิติกรหรือคณะกรรมการที่ลงไปสอบสวนก็มีความสำคัญในเรื่องเทคนิค....สรุปพอมีศูนย์ ศปท. ถามว่ามีส่วนดีอย่างไรจากการที่มีหรือไม่มี คือ มันเป็นนโยบายแรกและเป็นนโยบายเดียวที่กระทรวงของเรา มี เรามีช่องทางให้ข้าราชการที่ร้องเรียนและปรากฏชื่อตัวที่ผู้ร้องเรียนที่แท้จริง ลงชื่อจริงมีเบอร์โทรและสามารถตรวจสอบได้”

⁴¹ คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ 172/2562 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น ประเด็นการกระทำผิดวินัยกรณีผู้ร้องเรียนระบุตัวตนชัดเจนตามนโยบายการบริหารงานของปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2563

<http://www.stopcorruption.moph.go.th/adm/files/userfiles/files/172-2562.pdf>

การใกล้เคียงเรื่องภายในหน่วยงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีเรื่องร้องเรียนค่อนข้างน้อยเพราะมีการใกล้เคียงกันเองภายในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้กระทำผิด ซึ่งส่วนมากมองว่าเป็นเรื่องทุจริต “เล็กน้อย” เช่น เรื่องที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ เรื่องการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงผิด

“จริงๆ ถ้าผมผมว่าเรื่องทุจริตในองค์กรมีไหม ผมว่ามีนะ แต่มันไม่ถึงขั้นที่เขาจะมาร้องใจ ส่วนใหญ่จบที่เรื่องใกล้เคียง การแก้ไขปัญหาโดยผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีการคุยกัน ก็จะพยายามจบให้ได้ตรงนั้น แต่ถ้าจบไม่ได้เรื่องจะถูกส่งออกมา หรือส่งเรื่องมาที่ท่านปลัดครับ ซึ่งท่านปลัดรับทุกเรื่อง โวยวายได้ทุกอย่าง ตั้งแต่เรื่องห้องน้ำ สวัสดิการ ห้องพยาบาล ท่านตอบให้เราหมด ท่านใส่ใจ และแก้ไขปัญหาทุกเรื่อง เหมือนพวกเรายู่กันเป็นพี่น้อง สามารถพูดได้ ไม่ได้ดื้อดะอะไร เรื่องร้องเรียนก็เลยน้อยมาก ”

“เรื่องเบาะเบาะแว้งที่เบิกเกินอะไรพวกนี้ ก็มีแค่นั้นเอง แล้วเราสามารถเคลียร์กันจบ เคลียร์กันได้ เพราะว่ามันนิดหน่อย เงินนับดูก็ไม่กี่บาท”

อย่างไรก็ตาม มีบางหน่วยงานแสดงความเห็นว่า การใกล้เคียงกันเองเป็นการภายในโดยเฉพาะเรื่องทุจริตที่เป็นความผิดทางอาญา สะท้อนความไม่จริงจังและการละเลยในการดำเนินงาน ซึ่งขัดกับมติ ครม. เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 อีกด้วย

“การทุจริตมันจะมีอยู่ 3 เรื่อง หนึ่ง คือ การทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริต ตามมติ ครม. คือ ไล่ ออกสถานเดียว ไม่ต้องคิดพะวงเลยว่าเล็กหรือใหญ่ สอง เป็นความผิดทางละเมิดในการบริหารที่สร้างความเสียหายต่อราชการ สาม คือ การทุจริตที่มีความผิดทางอาญา ประเด็นคือหน่วยงานราชการไม่เคยแจ้งความดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำผิด ถึงแจ้งก็มีน้อยมาก ยกเว้น สตง. จะแจ้งมาเอง...มันเป็นการละเลยใจ บทบาทของ คปท. เราไม่ได้เป็นคนแจ้งเอง เราทำหน้าที่ตรวจสอบ เขามีหน้าที่แจ้ง อย่างทุกวันนี้ ปลัดกระทรวงมอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการทางคดีอาญา บางผู้ว่าฯ มอบ ต่อให้ตำแหน่ง..... จังหวัด แล้วก็ไม่ได้ work แต่ที่นี้จุดอ่อนตรงนี้ก็ถือว่า มันเป็นเรื่องของกลุ่มเสริมสร้างวินัยที่จะติดตามในเรื่องนี้ อันนี้จุดอ่อนที่มีอยู่”

การกลั่นแกล้งผู้แจ้งเบาะแสทุจริตในหน่วยงาน

หลายหน่วยงานมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า แม้จะยังไม่เคยพบกรณีการกลั่นแกล้ง แต่บุคคลที่ออกมาร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสทุจริตภายในหน่วยงานอาจจะถูกกลั่นแกล้งได้ โดยเฉพาะการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสทุจริตของผู้บังคับบัญชา

“อันนี้ผมตอบตามทฤษฎีนะ เพราะมันยังไม่เกิด case แต่ผมคิดว่ามันอาจจะมีบ้างนะ”

“ผมว่าเป็นธรรมชาติของมนุษย์อยู่แล้ว เราคงปฏิเสธไม่ได้ และคิดว่ามันต้องมีบ้าง”

“ถ้าโดยส่วนตัว เราว่าปกติน่าจะมีค่ะ ไม่ตอบได้ไหม ตอบยากจังเลยข้อนี้”

“ผมว่าอาจจะมี การ social sanction บ้างครับ เป็นธรรมดา ถ้าการร้องเรียนนั้น เราอยู่ท่ามกลางคนที่ทุจริต แต่อีกมุมหนึ่งถ้าเราอยู่ท่ามกลางคนดีๆ ผมว่าการร้องเรียนเหล่านี้ คนแจ้งอาจจะได้รับการยกย่องให้เป็น hero ก็เป็นไปได้ครับ”

แต่ก็มีผู้ให้ความเห็นว่า บางครั้งการลงโทษทางสังคม (Social sanction) ก็เป็นกลไกทางสังคมในการลงโทษผู้ที่ออกมาร้องเรียนผู้อื่นโดยไม่มีมูลความจริง (Unfaithful reporting)

“ผมว่าเป็นธรรมชาติของมนุษย์อยู่แล้ว เราคงปฏิเสธไม่ได้ และคิดว่าการกลั่นแกล้งมันต้องมีบ้าง ที่คนเขาไม่พอใจ แต่เอาจริงๆ ที่นี้คงไม่มีหรอก แต่โดยธรรมชาติอาจจะมียกน้อยแค่นั้นก็เป็นอีกเรื่อง ในทางตรงกันข้ามล ถ้ามันเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นแบบไม่เป็นความจริงเลยสังคมก็เล่นงานเอง เขาจะกดดันและอยู่ไม่ได้เอง ไม่ต้องมีใครเล่นงานเขาหรือรังแกเขาหรอก เช่น มีคนร้องผลการประเมินการปฏิบัติงานว่าตนเองไม่ได้ดีเด่น กรณีรายนี้เรื่องมาถึงกองบริหารงานบุคคลนะ แต่ก็ยกฟ้องเพราะหลักฐานมันมีชี้ชัดว่าเขาทำงานยังไง บางที บางคน ไม่ได้ตั้งใจก็ร้อง ทั้งที่ตัวเองก็รู้ว่าตัวเองเป็นคนยังไง ผู้บังคับบัญชาไม่พูดด้วย เพื่อนร่วมงานไม่พูดด้วย ซึ่งมันเป็นเรื่องส่วนตัวเขาเอง เขาก็ขอย้ายออกไปเอง”

5.6 มุมมองหรือทัศนคติต่อผู้แจ้งเบาะแสทุจริต

อีกประเด็นที่คณะผู้วิจัยให้ความสนใจ คือ ทัศนคติของหน่วยงานที่มีต่อวิธีการในการร้องเรียนของผู้ร้อง รวมไปถึงตัวผู้ร้องเอง ซึ่งน่าจะส่งผลต่อวิธีการดำเนินการกับผู้แจ้งเบาะแสไม่มากนัก

5.6.1 ความคิดเห็นต่อประเภทของการแจ้งเบาะแสทุจริตภายในหน่วยงานหรือภายนอกหน่วยงาน

ตามที่ได้กล่าวถึงในบทที่ 2 มีการแบ่งประเภทผู้แจ้งเบาะแสวิกฤตไว้ 2 ประเภท ได้แก่ ผู้แจ้งเบาะแสด้านภายใน (Internal Whistleblowers) ที่รายงานการกระทำความผิดภายในหน่วยงาน เช่น ผู้บริหารระดับสูง และผู้แจ้งเบาะแสด้านภายนอก (External Whistleblowers) ที่รายงานการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานให้บุคคลภายนอกทราบ เช่น การร้องเรียนผ่าน ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. การร้องไปยังสื่อมวลชน ทั้งนี้ วรรณกรรมที่ผ่านมาระบุว่า การแจ้งเบาะแสด้านภายในหน่วยงานเป็นการเปิดโอกาสให้มีการแก้ปัญหาเป็นการภายใน ลดความขัดแย้งในองค์กร และลดความเสื่อมเสียชื่อเสียงของหน่วยงาน แต่ตามที่ได้กล่าวไปก่อนหน้านี้ การแจ้งเบาะแสด้านภายในก็มีข้อเสียเพราะอาจทำให้เกิดการละเลยไม่ดำเนินการอย่างเด็ดขาดกับผู้กระทำผิด ส่วนการแจ้งเบาะแสด้านภายนอกมีข้อดีในกรณีการร้องผู้บังคับบัญชาและเป็นช่องทางที่ทำให้ผู้ร้องรู้สึกสบายใจว่าจะมีการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง

จากการสัมภาษณ์ทั้งกระทรวง ITA สูงและ ITA ต่ำ ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสด้านหน่วยงานภายในมีค่อนข้างน้อย โดยเรื่องร้องเรียนที่เข้ามาส่วนใหญ่เป็นเรื่องการทุจริตขนาดเล็ก เช่น การใช้รถ ใช้น้ำมัน การเบิกค่าตอบแทน เป็นต้น และความผิดทางด้านวินัยของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หน่วยงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า “ข้าราชการที่ดี” ควรจะร้องเรียนผ่านช่องทางภายในเพื่อพูดคุยทำความเข้าใจกันเป็นการภายในเสียก่อน หากแก้ปัญหาไม่ได้หรือเป็นการร้องเรียนผู้บริหารระดับสูงค่อยไปร้องเรียนที่หน่วยงานภายนอก

“ให้ร้องหน่วยงานภายในก่อนสำหรับระดับเจ้าหน้าที่นะครับ ช่วยกันแก้ไขปัญหาในบ้านเราก่อนน่าจะดี เพราะเอาจริง ๆ การร้องเรียนแต่ละเรื่องมันเหนื่อย โดยเฉพาะเรื่องทุจริต ตัวอย่างมีให้เห็นต่อสู้กันยาวนาน แต่จะให้ดีเราต้องช่วยกันรณรงค์สร้างจิตสำนึกที่ดีไม่ให้นักทุจริตในองค์กรน่าจะเป็นเรื่องดี แต่ถ้าเป็นการร้องเรียนผู้บริหารระดับสูง ผมว่าเราต้องดูว่าสูงกว่าที่เราร้องมีไหม ถ้าไม่มีแล้ว เราคงต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอกครับ ในความคิดผมนะ หน่วยงานตรวจสอบเขาก็อยากให้นักในหน่วยงานมีเรื่องทุจริตน้อยที่สุด แต่ถ้ามีแล้วคงอยากให้เราทำถูกต้องและเคลียร์กันเองให้ได้นะครับ ”

“ผมว่ามันขึ้นอยู่กับว่าร้องใคร ถ้าร้องแล้วมีคนที่ยังอยู่เหนือกว่า เขาพอจะจัดการได้ก็ดำเนินการภายในให้มันเสร็จสิ้นไปเลย แต่กลไกนั้นต้องมีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรม พออะ ถ้าเป็นแบบนี้ร้องภายในก่อนจะดีกว่า เว้นแต่เรื่องร้องเรียนนั้นร้องปลัดฯ หรือร้องรัฐมนตรีเขาต้องไปร้องข้างนอก เพราะไม่มีใครเหนือกว่านั้นที่จะจัดการได้”

“ร้องภายในก่อนจะดีกว่า เว้นแต่เรื่องร้องเรียนนั้นร้องปลัดฯ หรือร้องรัฐมนตรีเขาต้องไปร้องข้างนอก เพราะไม่มีใครเหนือกว่านั้นที่จะจัดการได้”

“มีกลุ่มงานกฎหมายให้พนักงานร้องทุกข์ได้เลย กรณีร้องเรียนในกรมส่วนใหญ่จะเป็นบัตรสนทน่ที่ไม่ค่อยมีใครร้องเรียนอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องร้องทุกข์ หรือขอให้แก้ไข ถ้าเป็นในหน่วยงานนะ แต่ถ้าเป็นเรื่องทุจริต เขาจะไปร้องที่หน่วยงานนอก เพราะรู้สึกปลอดภัยกว่า ได้รับความเป็นธรรมมากกว่า เช่น 1111”

“ผมว่ามันขึ้นอยู่กับว่าร้องใครนะ ถ้าร้องแล้วมีคนที่ยังอยู่เหนือกว่า เขาพอจะจัดการได้ก็ดำเนินการภายในให้มันเสร็จสิ้นไปเลย แต่กลไกนั้นต้องมีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรม พอนะ ถ้าเป็นแบบนี้ร้องภายในก่อนจะดีกว่า เว้นแต่เรื่องร้องเรียนนั้นร้องปลัดฯ หรือร้องรัฐมนตรีเขาต้องไปร้องข้างนอก เพราะไม่มีใครเหนือกว่านั้นที่จะจัดการได้”

“ให้ร้องหน่วยงานภายในก่อนสำหรับระดับเจ้าหน้าที่นะครับ แต่ถ้าเป็นการร้องเรียนผู้บริหารระดับสูง ผมว่าเราต้องดูว่าสูงกว่าที่เราร้องมีไหม ถ้าไม่มีแล้ว เราคงต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอกครับ”

“มันมีสองแบบ ว่าร้องเพื่อให้แก้ไขหรือร้องเพื่อให้ถูกลงโทษ คิดว่าอย่างนั้นละคะ ถ้าเพื่อให้แก้ไข ถ้าผิดพลาดบางอย่างมันอาจจะเป็นส่วนของแก่งื่อนงานเอกสารหรืออะไรอย่างนี้บางส่วน ถ้าอย่างนั้นแก้ภายในก่อนมันอาจจะเคลียร์กันง่ายกว่า แต่ว่าถ้าร้องภายนอกบอกว่า เอ้อ อันนี้มันผิดมากละ ไม่ควรทำอะไรอย่างนี้มันต้องดำเนินการ วินัยร้ายแรง ก็ต้องภายนอก ข้างในภายในก็จัดการไม่ได้”

“ผมว่าถ้าคำตอบข้อนี้ ใครๆก็ต้องตอบว่า ให้ร้องหน่วยงานภายในก่อนสำหรับระดับเจ้าหน้าที่นะครับ ช่วยกันแก้ไขปัญหาในบ้านเราก่อนน่าจะดีเพราะเอาจริงๆ การร้องเรียนแต่ละเรื่องมันเหนื่อย โดยเฉพาะเรื่องทุจริต ตัวอย่างมีให้เห็นต่อสู่กันยาวนาน แต่จะให้ดีเราต้องช่วยกันรณรงค์สร้างจิตสำนึกที่ดีไม่ให้คนทุจริตในองค์กรน่าจะเป็นเรื่องดี แต่ถ้าเป็นการร้องเรียนผู้บริหารระดับสูง ผมว่าเราต้องดูว่าสูงกว่าที่เราร้องมีไหม ถ้าไม่มีแล้ว เราคงต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอกครับ ในความคิดผมนะ หน่วยงานตรวจสอบเขาก็คงอยากให้คนในหน่วยงานมีเรื่องทุจริตน้อยที่สุด แต่ถ้ามีแล้วคงอยากให้ทำให้ถูกต้องและเคลียร์กันเองให้ได้นะครับ”

บางหน่วยงานที่คะแนน ITA ต่ำให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การร้องเรียนในหน่วยงานถือว่าเป็นเรื่อง “ในบ้าน” ที่ไม่ควรเอาไป “ป่าวประกาศ” เพื่อเป็นการแสดงความ “รักองค์กร”

“ควรจัดการกันที่หน่วยงานภายในเสียก่อน ไม่ไหวจริงๆ ค่อยต่อเนื่องไป เหมือนเรื่องในบ้านเรา บอกผู้ปกครองเสียก่อนน่าจะดี แต่ถ้าเรื่องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร หรือบุคคลระดับสูงในหน่วยงานเราก็คควรที่จะให้หน่วยงานภายนอกดำเนินการ”

“จริงๆ ถ้าเราพอกันได้ ร้องกันที่ภายในก่อนดีกว่า ถ้าร้องจริงๆ ควรร้องที่ภายใน ร้องให้จบตรงนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่คุยไม่รู้เรื่องค่อยส่งต่อภายนอก หรือเรื่องร้องเรียนผู้บริหารระดับสูง ก็ต้องไปร้องเรียนข้างนอกขึ้นอยู่กับว่าเรื่องมันใหญ่แค่ไหน ถ้าเรื่องมันเล็กจบได้ข้างในควรจบที่นี่”

“ถ้าในส่วนตัวที่คิดว่า ต้องร้องภายในก่อนนะ เพราะว่าบางทีมันเป็นเรื่องภายในองค์กรนะ ถ้ามันไปออกไปภายนอกปั๊บ แล้วคนภายนอกเขาจะคิดยังไงล่ะคะว่าแบบ องค์กรนี้ทำไมไม่สามัคคีกันเลย (หัวเราะ) คือ บางทีเรื่องภายในเราก็ต้อง ได้ยิน บางทีเราก็ต้องเก็บไว้เนาะ ไปป่าวประกาศให้คนอื่นรู้แล้วมันก็ตัวเราเองไม่ดีเองอะ ถูกป๊ะ เราก็ต้องพยายามช่วยกันแก้ ร่วมมือหรือร่วมใจกันแก้”

อย่างไรก็ตาม มีบางหน่วยงานที่คะแนน ITA สูงให้ความเห็นว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างการร้องภายในหรือนอกองค์กร ความสำคัญอยู่ที่ความจริงใจและความเป็นธรรมในการดำเนินการ

“ไม่รู้ละ ถามผม ผมเป็นคนตรงไปตรงมา ผมว่ามันไม่ต่างกัน เพราะว่าถ้าเกิดสมมติว่าเราพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ด้วยข้อเท็จจริง ด้วยอะไรมันจะร้องเรียนภายในหรือจะภายนอกมันก็ไม่ต่าง แต่ทุกวันนี้มันก็ต้องยอมรับว่าบางทีภายในก็ช่วยกันบ้างอะไรบ้าง ทำให้หน่วยงานภายนอกเขาเห็นแล้วเขารู้สึกไม่สบายใจ เอ๊ะ มันไม่น่าเป็นแบบนี้ละ อะโรยแบบนี้ เขาก็เลยต้องยื่นมือเข้ามา เราก็ต้องยอมรับความจริง บางคนก็ดื้อมาก อยู่มานาน ช่องทางเยอะ ก็มีทางหนีทีไล่ มีพรรคพวกอีก มีย่างนี้เรื่องภายในนี้ตัดไปเลย โอ้โฮ ยาก”

“ถ้าผมตอบแบบความเห็นส่วนตัวผมนะ ผมคิดว่าอย่างนั้น ถ้าผมจะร้องเรียนปลัดฯ สมมติผมจะร้องยังงี้ ถ้าไม่มีกระบวนการ ถ้าไม่มีคณะทำงานอะไรให้ผมเลย ผมต้องไปร้องที่ ป.ป.ช.ถูกไหม แต่ถ้าเจอหน่วยงานไหนเข้มแข็งจริง ผมร้องที่นี่ได้ผมก็จะร้อง ผมไม่อยากจะเดินไป ป.ป.ช.หรอก มันไกล”

5.6.2 ความคิดเห็นต่อผู้แจ้งเบาะแสทุจริต

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่าในส่วนใหญ่โดย มองผู้แจ้งเบาะแสทุจริตไปในทางบวก เช่น เป็นคนเก่ง คนกล้า เป็นคนดี เป็นหูเป็นตา ไม่ดูตาย และเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ของชาติ

“ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความซื่อตรงนะ เขาไม่ต้องการเงินทอง เขาไม่ต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน”

“ผมว่าเราต้องมองในแง่ดีก่อนนะ คือ คนเหล่านี้ คือ “คนเก่ง” และ “คนกล้า” แต่เขาเหล่านั้นต้องมีหลักฐานชัดเจนนะ บางทีเบาะแสมันมีหลายระดับ ได้ยินคนอื่นเขามาเลยมาพูด หรือบางทีก็รู้จริงๆ เขาเป็นคนที่กล้าหาญที่จะร้องเรียนในประเด็นเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง case ที่ร้องมาบางทีเขาอาจจะไม่ใช่ case ที่ได้รับผลกระทบก็ได้ แต่คนที่ได้รับผลกระทบอาจจะไม่กล้า คนนี้เป็นคนที่มีความกล้าหาญ ส่วนเรื่องของคนร้องจากเดิม เรารับทุกรูปแบบอยู่แล้ว”

“พื้มองว่าเขาเป็นคนที่มีความกล้าหาญ บางทีคนที่ร้องอาจจะไม่ใช่คนที่ได้รับผลกระทบก็ได้ แต่เขามองดูว่าสิ่งที่เห็นมันไม่ถูกต้อง มันไม่โปร่งใส เขาอาจจะร้องก็เป็นได้ พื้มองว่าคนที่ลุกขึ้นมาเขากล้าหาญ เพราะเขาต้องรู้อยู่แล้วว่า ถ้าเขามาร้องเขาอาจจะได้รับผลกระทบอะไรถึงเขา เขาถึงกล้าร้องขึ้นมา”

“อาจจะเป็นคนที่ไม่หมดความอดทนแล้วก็ได้ (หัวเราะ) ใช่มัย เพราะผมเชื่อว่าถ้า เอาตาม Hierarchy ก็แล้วกัน ถ้าเพื่อผู้บริหารหรือว่าผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักได้คงไม่มีเรื่องร้องเรียน”

แต่มีบางหน่วยงานโดยเฉพาะหน่วยงานที่มีคะแนน ITA ต่ำ มีการมองผู้แจ้งเบาะแสทุจริตว่าอาจเป็นนักเรียน เป็นคนที่เดือดร้อนเสียผลประโยชน์

“พื้ว่าคนแบบนี้มีหลายประเภทนะ ประเภทที่ 1 เป็นนักเรียน ร้องทุกเรื่อง เห็นอะไรก็ร้อง ร้องตั้งแต่เรื่องเล็กจนเรื่องใหญ่ ซึ่งคนแบบนี้มีน้อย ประเภทที่ 2 คือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจริงๆ ไม่ไหวแล้ว ต้องลุกขึ้นมาสู้แล้ว และประเภทที่ 3 กลุ่มชี้เป้า พวกนี้จะชอบชี้ทางให้ ขอให้ตรวจสอบ จะเห็นได้ว่าที่กรมมีการร้องเรียนค่อนข้างเยอะ แต่เขาไปร้องหน่วยงานอื่น อย่าง case ทุจริต.....นี่เรื่องมาจาก ปปท. สตง.นะคะ พอเรื่องนี้ก็นำไปสู่การแสวงหาข้อเท็จจริง จนมีการลงโทษทางวินัยร้ายแรงต่อผู้กระทำการทุจริตในหน่วยงาน”

“เท่าที่เห็นคนที่ร้องเป็นส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีปัญหาถึงร้อง เรื่องที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อตนเอง ต้องดูนะว่าร้องแล้วกระทบตนเองหรือกระทบสังคม ถ้ากระทบสังคมคือ OK นะ ถือว่าเป็นคนที่เสียสละ แต่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีหรือที่ร้องเพราะกระทบสังคม ร้องเพราะกระทบตนเองทั้งนั้น”

“ส่วนใหญ่ที่ไม่ได้รับการแก้ไขนั้นแหละเขาถึงส่งมาที่ส่วนกลาง ร้องมาตามมาตรา 157 เรื่องของการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ คนที่ร้องประจำก็คือ เจ้าประจำที่ทราบกันแหละ จะมีคนนี้คนเดียวที่ร้อง ร้องไปเรื่อย ๆ ประเภทนี้ร้อง จริงไม่จริงไม่รู้ก็อย่างให้เห็น เคยมีเรื่องที่เขาร้องเรียน นิติกร คนหนึ่งนะ ร้องเขาเสียหายเขาก็เอาคืนเหมือนกัน เขาชนะคดี ก็ต้องชดใช้กันทางกฎหมาย ใช้ค่าเสียหายทางแพ่งซึ่งคนถ้าเจอแบบนี้ ก็ต้องโดนแบบนี้บ้าง ร้องเขาไม่มีข้อเท็จจริงเลย”

5.6.3 การให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแสทุจริต

สำนักงาน ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. มีข้อบังคับเกี่ยวกับการให้สินบนและรางวัลตอบแทนหรือประโยชน์อื่นใดแก่ผู้แจ้งเบาะแส โดยแบ่งได้เป็น 2 กรณี ได้แก่

1. การให้เงินสินบนแก่ผู้แจ้งเบาะแส (ให้ข้อมูลกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐรั่วรัวผิดปกติ) เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยการจ่ายเงินสินบน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558⁴²
2. รางวัลตอบแทนหรือประโยชน์อื่นใดแก่ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้กระทำความดีที่เป็นการช่วยป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นไปตามระเบียบฯ ของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้
 - ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยการจัดให้มีรางวัลตอบแทนหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2554
 - ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้รางวัลตอบแทนหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ พ.ศ. 2554

นอกจากนั้น มาตรา 103/4 ในกฎหมาย ป.ป.ช. 2542 และมาตรา 56 ของกฎหมาย ป.ป.ท. 2551 กำหนดให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และระดับตำแหน่งให้แก่บุคคลที่ให้ถ้อยคำ หรือแจ้งเบาะแสหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

จากผลการสัมภาษณ์ความเห็นในเรื่องการให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแสทุจริต พบว่าหน่วยงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการให้รางวัลแก่ผู้ออกมาแจ้งเบาะแสทุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ออกมาแจ้งเบาะแสที่กล้าเปิดเผยตัวตน

⁴² เมื่อครั้งคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (คปค.) ได้ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ (คตส.) ขึ้นเพื่อตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างที่ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีอยู่ ได้ใช้อำนาจตามมาตรา 30 ออกระเบียบคณะกรรมการตรวจสอบว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินของคณะกรรมการตรวจสอบการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ พ.ศ.2549 ซึ่งข้อ 7 ของระเบียบนี้ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า “ให้ผู้แจ้งเบาะแสที่นำไปสู่การตรวจสอบ การไต่สวนคดี และคดีไปสู่ศาลลงมีคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินได้รับเงินสินบนเป็นจำนวนเท่ากับร้อยละ 25 ของมูลค่าทรัพย์สินที่แจ้งเบาะแส”

และเสี่ยงจากผลกระทบต่างๆ การให้รางวัลถือเป็นแรงจูงใจให้คนที่ไม่ทนต่อการทุจริต และเป็นเหตุเป็นตาให้กับราชการ ที่น่าสนใจพบว่าผู้บริหารของหน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง มีการให้รางวัลเมื่อมีการแจ้งเบาะแสเมื่อพิสูจน์ได้ว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นเรื่องจริงและนำไปสู่การดำเนินการ

“ถ้าพี่มองเองนะ ในส่วนนี้พี่ว่าดีนะคะ มันเป็นการส่งเสริมให้เป็นเหตุเป็นตา เป็นแรงจูงใจให้คนไม่ทนต่อความไม่ถูกต้องและความทุจริตในองค์กร”

“ที่นี้ปลัดฯให้เลยนะคะ เพราะถ้าเราพบว่าเรามีเราให้เลย ปลัดฯเขาบอกเปอร์เซ็นต์ให้ ในรอบการประเมินนั้นเลย โดยทำเป็นคำสั่ง และลงนามไว้ตั้งแต่ทำมา 1 case แล้วนะ แล้วมันไม่ใช่เรื่องง่ายเลยในการทำเรื่องร้องเรียนแต่ละเรื่อง แล้วมันก็เสี่ยงมากเลยนะ ในการเอาเขาเข้า ออก หรือ ย้าย หน่วยงาน”

“ผมว่าจริงๆ คนที่มาร้องเรียนเขาไม่ได้ต้องการรางวัลใดๆหรอกครับ ส่วนใหญ่เขาต้องการให้เราแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น เราต้องพยายามขจัดปัญหาให้เขา ส่วนเรื่องของการให้รางวัล ถ้าอนาคตจะเอาเป็นนโยบายในการจูงใจในเรื่องการแจ้งเบาะแส ผมว่าก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจนะครับ”

“ถ้ากล้าที่จะเปิดเผยตัวตนจริงๆ ก็น่าจะทำการ Promote ได้ เรื่องที่เขาแจ้งเบาะแสนั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเขาไม่ได้ทำเพราะเป็นผู้เสียประโยชน์เองน่าจะดี”

“สิ่งหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจก็คือว่า ท่านปลัดมีนโยบายว่าใครที่แจ้งเบาะแส ลงชื่อจริงต่างๆ และก็เรื่องเป็นจริงตามที่ร้องมา สามารถให้รางวัลตามมาตรา 98 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนอนุญาติเลย ก็คือให้สิ่งสนับสนุนให้เขาตอบแทน กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งบรรจุ ให้ตอบแทนเป็นรางวัล เช่น ให้โลให้อะไรต่างๆ หรือพิจารณาเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยท่านปลัดประกาศเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ว่าจะให้รางวัล 6% [ในการประเมินปรับเงินเดือน] แต่ถ้าคนที่ร้องเรียนเราตรวจแล้วว่ามีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งก็จะให้ลงโทษทันที [เช่นกัน] ซึ่งมันเป็นไปตามกฎหมาย ปัญหา คือ กฎหมายนี้มาแต่ไหนแต่ไรตั้งแต่จัดตั้ง ก.พ. มาแต่ไม่มีใครได้ตระหนักหรือไม่ได้เอามาใช้ ถามว่าจริงๆ ต้องมีหน่วยงาน ป.ป.ช.ไหม [ในการปราบปรามการทุจริต] ไม่ต้องมี ถ้าตามแบบที่เราว่านี่ ไม่จำเป็นต้องมี ป.ป.ช. เลยด้วยซ้ำ เพราะเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เราจะลดค่าใช้จ่ายอย่างมาก ในทางวิจัย ผมพูดได้เลยว่า ผมไปบรรยายให้ก็ได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาทำอย่างนี้ ต่อไปคนอื่นก็ไม่กล้าทำ คนก็กล้าจะร้องเรียนเพราะว่าเมื่อร้องเรียนแล้วเขาเห็นว่ามีคนนำไปดำเนินการต่อ ไม่มีใครที่มาร้องเรียนเพราะอยากได้ 6% นี่”

อย่างไรก็ตาม มีบางหน่วยงานไม่เห็นด้วยกับแนวคิดกาให้รางวัลจูงใจโดยต้องดูเจตนาที่แท้จริงว่าบุคคลที่ออกมาแฉแเบาะแสว่าบุคคลนั้นเสียประโยชน์หรือเกิดข้อขัดแย้งกับคนในหน่วยงานนั้นเองหรือไม่ เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องตรวจสอบให้ดี เพราะการตัดสินเรื่องใดๆก่อให้เกิดการกระทบสิทธิบุคคลอย่างแน่นอน ทั้งนี้การมอบรางวัลควรเป็นหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรที่ไม่ได้มีส่วนได้เสียหรือองค์กรที่มีอำนาจโดยตรงเป็นผู้มอบ

“อย่างที่ผมบอก ผมสันนิษฐานว่า ก่อนที่กว่าเขาจะแฉได้ คือเขาหมดความอดทน ที่นี้โดยธรรมชาติแล้ว ผลมันต้องเกิดจากเหตุ ที่นี้เหตุ เราไม่สามารถจะบอกได้ว่าเพราะอะไรเขาถึงมาแฉ ซึ่งมันมีหลายเรื่อง มากใช้มัย คือถ้าบริสุทธิ์ใจ โอเค การให้รางวัลก็ถูกต้อง แต่บางทีก็ไม่แนเหมือนกัน ส่วนใหญ่แล้ว ไม่รู้จะ ส่วนใหญ่แล้วไม่ถูกกัน ถึงมาแฉ ถูกไหม ถ้าถูกกันคงไม่มาแฉหรอก ”

“ผมว่าถ้าเป็นในองค์กรผมไม่เห็นด้วยครับ เพราะเขาออกมาร้องเรียนเขาไม่หวังสิ่งตอบแทนอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญผมว่าดีนะ ”

“การให้สินบนหรือการให้รางวัล เราไม่เห็นด้วย อย่างว่าแต่จะให้ประกาศนียบัตร ในเมื่อคุณต้องการปกปิด บุคคลนั้น แต่คุณให้รางวัลเขา มันย้อนแย้ง [นอกจากนั้น] รางวัลนี้เกิดจากอะไร [เรา] ไม่มีกฎหมายว่าถ้า จับทุจริตได้ คุณจะไ้รางวัล ไม่มีระเบียบข้อไหนบอกว่าทำได้ แล้วเราจะเอาเงินจากไหนให้เขา หน่วยงาน จะเอาเงินจากไหนให้ ยิ่งให้ไปให้มาทำผิดระเบียบอีก คนจะดีหรือคนจะเห็นว่าอะไรที่ไม่ถูกต้อง อย่าให้เกิดเป็นนักล่ารางวัลเลย อย่างที่ กทม. ออกระเบียบไอ้เรื่องให้รางวัลนำจับให้ถ่ายรูปคนวิ่งบนฟุตบาท ”

5.7 ข้อเสนอแนะในภาพรวมเกี่ยวกับการแฉแเบาะแส

นอกจากการสะท้อนแนวปฏิบัติด้านการแฉแเบาะแสการทุจริต ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในหลายด้านได้แก่ (1) การดำเนินงานของ สปท. (2) ความเห็นต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่ควรมีการเฝ้าระวังเป็นพิเศษ (3) ความคิดเห็นต่อกฎหมายของ ป.ป.ช. และ (4) การดำเนินงานของ ป.ป.ช.

5.7.1 การดำเนินงานของ สปท.

ทั้งหน่วยงานที่คะแนน ITA สูงและคะแนนต่ำ มีความเห็นตรงกันต่อการดำเนินงานของ สปท. ว่ายังขาดอำนาจที่แท้จริงในการสั่งการ หน้าที่หลักของ สปท. คือ การส่งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสะต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และติดตามความคืบหน้า ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพรวมทั้งยังมีความเสี่ยงต่อผู้ปฏิบัติงานด้วย

“อย่างที่พี่บอก ไม่ต้องมีศูนย์แฉแเบาะ แต่ให้มีศูนย์ที่มี power พอมีคนร้องแล้วสามารถตรวจสอบได้จริง ที่มันไม่ประสบความสำเร็จเพราะอะไร มีคนแฉแล้ว มีเรื่องมาแล้ว แต่พอเวลาจะลงไปแล้วกระทบกับผู้มี

อิทธิพลณะคะ มันก็เลยทำให้ไม่เกิดการเคลื่อนไหว ยกตัวอย่างง่ายๆ เลยนะคะ เช่น เรื่องยาเสพติด ทุกคนรู้ว่าบ้านนี้ค้ำ มีคนร้อง พอถึงเวลาที่จะไปจับทุกครั้ง จับไม่ได้ เพราะเขาได้รับข่าวสารก่อน หรือเขาเป็นคนมีอิทธิพลในพื้นที่นั้นๆ เรื่องทุจริตก็เช่นเดียวกัน พอแจ้งไปไม่มีใครทำอะไรก็เกิดการขาดศรัทธา สิ่งหนึ่งที่มองว่าคนไม่แจ้ง เพราะแจ้งแล้วไม่เกิดอะไร ถ้าแจ้งไปแล้วแล้วสาวไปเจอว่าเขาแจ้ง เขาก็ไม่ยอมแจ้ง แล้วพีกก็เห็นด้วยว่า power มันต้องมีจริงๆ แจ้งไปแล้วหน่วยงานนี้แจ้งต้องทำจริงๆ เพราะต้องรายงานผล อย่างสมมติว่าพี่ตั้งศูนย์แจ้งเบาะแสมา แต่พี่ไม่มี power รับมาก็ทำอะไรไม่ได้ เราก็คแค่รับมาอย่างของหน่วยงานในภูมิภาค.....เราก็คไม่มี power ไปทำอะไรได้เลย ได้อย่างมากแค่ส่งต่อ”

“ศปท. ของกระทรวง..... ไม่มี power ซึ่งพี่ไม่รู้ว่าจะต่อไป ป.ป.ช. เขาจะให้อำนาจหน้าที่นี้ใหม่ ซึ่งพีกก็หวั่นวิตกนะ คือให้หน้าที่แต่ไม่ได้ให้อำนาจ ไม่ได้ให้ตัวปกป้อง พีกก็รู้ว่าอาศัยอำนาจอะไรใช้ใหม่ พี่ไม่ได้เป็นเจ้าของงาน ถูกไหม การทำอะไรที่แบบมันก็เสี่ยง ทุกวันนี้แค่บอกว่าอยู่ ศปท. ทุกคนก็รังเกียจแล้ว”

นอกจากนั้น ทั้งหน่วยงานที่คะแนน ITA สูงและคะแนนต่ำ เห็นตรงกันว่างานของ ศปท. ไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลักซึ่งต้องมีการกลียกำลังเจ้าหน้าที่จากสายงานหลักมาทำงานในศูนย์ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการขาดความก้าวหน้าในอาชีพและต้องอาศัยความเสียสละอย่างมากในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของ ศปท. ยังอาจทำให้คนในหน่วยงานรังเกียจเพราะไปจับผิดการทำงานเขา เป็นการเพิ่มความกดดันให้กับเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

“เรามาช่วยราชการ เพราะมติ ครม. คือ ให้เกลี้ยตำหน่ง เอาจริงๆ ศปท. คนไม่ค่อยอยากมาอยู่กัน ตำแหน่งงานไม่ชัด ไม่มีความก้าวหน้า มาตอนแรก เราก็คยังไม่รู้เหมือนกันว่าต้องทำอะไร เดิมเราอยู่กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารมาก่อน ก็ทำให้เราเห็นภาพกว้างขององค์กรในทุกระดับ แต่มันใช้ได้ในหลักการระดับหนึ่ง แต่การทำงานทั้งหมดมันต้องเรียนรู้ใหม่ อย่างวิชา corruption มันไม่เคยมีปรากฏตั้งแต่แรก ก็ต้องมาศึกษาเรียนรู้ ครั้งแรกที่มาทำเรามีกัน 2 คนเอง ซึ่งมีเรากับน้องลูกจ้างเหมาบริการ พอเราทำงานมาเรื่อยๆ เราเริ่มมีผลงาน ผู้ใหญ่ก็เมตตา ผลงานของเราเป็นที่ประจักษ์ มติ ครม. ก็ให้ตำแหน่งเราเพิ่มมาอีกมีชำนาญการพิเศษ 1 ตำแหน่ง และปฏิบัติการอีก 2 ตำแหน่ง พอเรามาเราก็คมาในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตอนนี้มีคนทำงานครบทุกตำแหน่งแล้วคะ”

“จริงๆ อยากฝาก ป.ป.ช. เหมือนกันนะครับว่าท่านให้ความสำคัญกับการประชุม อยากให้ทำกิจกรรม และอยากให้มีการรวมออกมาจริงๆ วันนี้นั้นยืนอยู่ได้ด้วย มติ ครม. และมันก็ยืนอยู่ได้ด้วยเท่าที่จะมีอาวุธ เช่น เขาให้ธนูมารกับข้าศึกที่มีอาวุธที่ทันสมัยมาก มีระเบิดปรมาณู เราก็คพยายามยิงธนูไปตามสภาพ

จริงๆ เราควรสามารถสร้างยุทธโธปกรณ์ได้มากกว่านี้ ถ้าเราเอาจริงเอาจัง ด้วยความที่เราอยู่ ศปท. ทุกอย่างตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา แต่ในอีกแง่หนึ่งคนที่มาอยู่ตรงนี้นั้นไม่ใช่งานที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มันเป็นงานสนับสนุน คนที่มาอยู่นี้ต้องเสียสละจริง พยายามที่จะเสนอแนะแล้วเราทำอะไรก็ไม่มีทางเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ถ้าผลักดันให้เกิด ศปท. ที่เป็นรูปธรรมจริงๆ ได้ก็น่าจะดี แต่ก็หวั่นว่าจะเหมือน case อื่นๆ เหมือนเรื่องที่พวก ศปท. ทำมันไปไม่ถึงผู้บริหารสูงสุดของประเทศนะ”

“ณ ขณะนี้คนพอ แต่ถ้าจริง ๆ เอาตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. เลยนะคะ ไม่พอ มันต้องมีนิติกร เพราะว่า จะต้องรับเรื่องร้องเรียน แต่ ก.พ. เขากำหนดให้มีกลุ่มงานนี้เพื่อสนอง ซึ่งไม่ใช่ไม่มีตำแหน่งที่ชัดเจนนะ เพียงแต่เกลี้ยข้าราชการจากหน่วยงานอื่นมา ซึ่งมันส่งผลกระทบมากต่อความก้าวหน้าของข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มนี้ เพราะว่ามันไม่เกี่ยวกับงานด้าน.....ที่เราทำเลย แล้วแทนที่เขาจะกำหนดให้ชัดเจน ก็ไม่กำหนด ปัญหาของบุคลากร มันก็จะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจ”

“ป.ป.ช. ควรเป็นหัวหอก และ ศปท. เป็นตัวช่วย ผมว่ามันน่าจะ work นะ เราจะยินดีมาก”

5.7.2 ความเห็นต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่ควรมีการเฝ้าระวังเป็นพิเศษ

ในส่วนของหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ควรมีการเฝ้าระวังเป็นพิเศษ หลายหน่วยงานมีความเห็นไปในทางเดียวกัน คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น งานการเงินและพัสดุที่มีความเกี่ยวข้องกับเงินโดยตรง งานที่มีการสัมผัสกับประชาชน เช่น กรมที่ดิน กรมสรรพากร งานวัดมาตรฐานอุตสาหกรรม และการตรวจสถานบันเทิงต่างๆ นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า หน่วยงานภายในที่มีอำนาจสูงด้านการบริหารงานบริหารบุคคล มีความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ควรต้องมีมาตรการในการเฝ้าระวัง

“องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พี่มองว่าระบบการทำงาน ระบบราชการเองการเริ่มเข้าทำงานเขาก็เริ่มทุจริตแล้ว พี่มองแค่นั้น ก็รู้สึกว่าการทุจริตแล้ว ถ้าเป็นหน่วยงานส่วนกลางเราต้องสแกนนี้ไว้ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางที่ยังใช้สมุดลงเวลา อันนี้พี่ก็มองว่าทุจริตเรื่องการใช้เวลาหลวงแล้วนะ ถ้านอกเหนือจากนี้ เรื่องโครงสร้างพื้นฐานทั่วไปพี่ว่าอันนี้นั้นมีช่องทางเยอะ หรือแม้กระทั่งงบประมาณที่ลงไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ การประมูล การจัดซื้อจัดจ้างส่วนใหญ่ก็จะเป็นคนที่มีอิทธิพลที่ประมูลได้ งานที่มีลักษณะสัมผัสประชาชน กรมที่ดิน กรมสรรพากร งานวัดมาตรฐานอุตสาหกรรม หรือแม้กระทั่งเรื่องของการตรวจดับบาร์”

“...ด้วยความที่ผมเป็นเด็กบ้านนอก แล้วอยู่บ้านนอกมาตลอด เราจะรู้เลยว่าคนที่อยู่ต่างจังหวัด ยังไม่ได้มี mindset เลยว่า การโกงกิน การกินกิน กินปูน กินทราย มันเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย เขามองว่าเป็นเรื่องธรรมดา ที่นี้พอมองว่าเป็นเรื่องปกติ เขาก็ทำกันเป็นปกติ แล้วการจะเปลี่ยนความคิดเหล่านี้มันต้องเปลี่ยนทั้งประเทศนะ จะทำให้คนเปลี่ยนแนวคิดใหม่ มันยากมากๆ เพราะมันเป็นวัฒนธรรมการทำงานของคนส่วนใหญ่ในองค์กรประเภทนี้ไปแล้ว ”

“ถ้ามองไปในหน่วยงาน หน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับการทุจริตก็น่าจะเป็นเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเอาจริงๆ ในหน่วยงานนี้ยังไม่มีนะ แต่จะว่าไปมันก็เคยมีเรื่องที่ผ่านมาแล้ว ที่ผู้บริหารเซ็นเช็คด้วยความไวใจน้องๆ แล้วก็ไม่ได้เขียนระบุจำนวนเงินไว้ แล้วลูกน้องก็ไปเขียนระบุจำนวนเงินเองเลย เป็นเรื่องที่ผ่านมาแล้ว แต่ผมยืนยันนะว่า ณ ปัจจุบัน ไม่มี แต่เรื่องของการจัดซื้อจัดจ้างนี้ผมว่าเป็นปัญหามาก แต่ก็กระเปียบที่ค่อนข้างเป็นระบบครอบเขาอยู่ ที่นี้ไม่เคยมีประวัตินะ ในเรื่องของ หลักสูตรต่างๆ อาจจะมีส่วนที่น้องๆ มีความสัมพันธ์ส่วนตัว ส่งเรื่องเข้ามา ก็ช่วยเหลือกันบ้าง แต่มันไม่มีการทุจริต ถ้ามองๆ แล้วที่เสี่ยง ผมว่า การเงินกับพัสดุนี้แหละ ”

5.7.3 ความคิดเห็นต่อกฎหมายของ ป.ป.ช.

คณะผู้วิจัยมีความสนใจว่าหน่วยงานมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประเด็นการทำหนังสือโต้แย้งผู้บังคับบัญชาเพื่อทบทวนคำสั่ง และให้แจ้งไปยัง ป.ป.ช. โดยไม่ต้องรับโทษ ตาม พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 รวมทั้งประเด็นเกี่ยวกับการกันพยาน (Witness Protection) โดยไม่ต้องได้รับโทษ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มีการนำมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ทุกหน่วยงานเห็นด้วยกับการให้เจ้าหน้าที่รัฐสามารถทำความเห็นแย้งผู้บังคับบัญชาและแจ้งไปยัง ป.ป.ช. โดยไม่ต้องรับโทษ อย่างไรก็ตาม หลายคนแสดงความกังวลเกี่ยวกับการนำเรื่องนี้ไปปฏิบัติจริงโดยเฉพาะการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยในงาน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. และ ป.ป.ช. จะต้องมาคุยกันถึงแนวทางในการให้ความคุ้มครองคนเหล่านี้

“ผมเห็นด้วยนะ แต่จะเกิดขึ้นได้จริงไหมขึ้นอยู่กับกลไกที่ Protect ว่าเราจะได้รับการ Protect ยังไง ในเมื่อเขาต้องทำงานอยู่ตรงนั้น เว้นแต่คุณจะย้ายเขาไปอยู่อีกที่หนึ่ง แต่บางหน่วยงานมันย้ายไม่ได้ก็อีกใจเรื่องนี้ผมว่าต้องคิด กลไก Protect ให้ได้ถึงจะ work แต่ concept ผมว่าโอเคนะ ที่บอกว่าคนที่เป็ whistleblower น่าจะได้รับการ protection ในส่วนนี้เราต้องหากกลไกที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ”

“มันเป็นช่องทางหนึ่งที่ดีนะ แต่มันต้องป้องกันคนที่ทำเรื่องไปตรงนั้นด้วย เพราะมันเสี่ยงเหมือนกัน ”

“พีเห็นด้วยมากๆ นะคะ มันเป็นการ safety เจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่ง ถ้าเอาตามความเป็นจริง ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานไม่ถูกต้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่รู้จะทำยังไงและต้องใช้ช่องทางไหน นี่อาจจะเป็นช่องทางหนึ่งที่ช่วยเขา แต่สิ่งที่พีกังวลคือ ถ้าเขาร้องเรียนหรือยื่นเรื่องไปยังหน่วยงานนั้นๆ แล้ว เราจะคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของเขาตรงนี้ยังไงทั้งสิทธิส่วนตัวและสิทธิในการทำงาน”

“เห็นด้วยมากๆ เลย อยากให้เกิดขึ้นจริงด้วย ผมว่าสิ่งเหล่านี้แหละที่จะทำให้คนเกิดความเชื่อมั่น และกล้าที่จะออกมา แต่ว่าสิ่งเหล่านี้แหละคือปัญหา คือ ทำยังไงให้เขาเชื่อมั่นว่า สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จริง เราจะโยนให้แต่ทาง ป.ป.ช. ทำมันไม่ถูก แต่ถ้า ป.ป.ช. จะเป็นหัวหอก และ ศปท. เป็นตัวช่วย ผมว่ามันน่าจะ work นะ เราจะยินดีมาก”

“มันเป็นช่องทางหนึ่งที่ดีนะ แต่มันต้องป้องกันคนที่ทำเรื่องไปตรงนั้นด้วย เพราะมันลุ่มเสี่ยงเหมือนกัน เพราะถ้าหน่วยงานรู้เข้าเราตาย เป็นช่องทางหนึ่งที่ดีนะที่ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะโต้แย้ง แล้วต้องดูว่าผลเป็นอย่างไร ต้องคุ้มครองเขาหน่อย แต่ถ้าถามว่ามันดีไหม ผมว่ามันดีนะ แต่กระบวนการและกลไก ต้องมีความละเอียดรอบคอบ”

“ในทางปฏิบัติจริงแทบไม่เคยเห็นว่าจะมีนะครับ แต่ถ้าถามผม ผมว่าเราต้องดูแลผู้แจ้งเบาะแสไปตลอด เราต้องคุ้มครองเขาทั้งชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน”

“โอ้โฮ น่าจะยาก แต่เจตนาผมมันดี มาเปิดช่องไว้ให้สามารถที่จะโต้แย้งได้อะไรก็ได้โดยไม่ผิด ซึ่งสมัยก่อนไม่ได้เขียนไว้เลย มันก็ยังมีคดีเยอะนะในราชการ ที่แบบ หลายคนโต้แย้งแล้วก็ไม่ได้ผิดหรอก แต่ว่าไม่ได้ดีได้”

“เรื่องการโต้แย้งผู้บังคับบัญชา ถือว่าไม่ผิดอะไรอย่างนี้ไหม เมื่อก่อนเขาก็ทำกันอยู่นะ ใน พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนก็มีกำหนดไว้ แต่ไม่ได้กล่าวถึงว่า ทำโต้แย้งไปยังคณะกรรมการ ป.ป.ช. เช่น ถ้าสมมติว่าปลัดกระทรวงไม่ค่อยมีความเห็นไปในทางเดียวกับรัฐมนตรี ซึ่งปลัดกระทรวงมีหลายรูปแบบนะ ต่างคนต่างสไตล์ ไม่เห็นด้วย ไม่ลงรอยกันกับนโยบายของรัฐมนตรี อาจจะทำหนังสือค้าน หรือไม่ก็ทำหนังสือลาออกเลย แต่จริงๆ ในข้อข้องการโต้แย้งผู้บังคับบัญชา ผมเห็นด้วยนะ แต่จะเกิดขึ้นได้จริงไหมขึ้นอยู่กับกลไกที่ Protect ว่าเราจะได้รับการ Protect ยังไง ในเมื่อเขาต้องทำงานอยู่ตรงนั้น เว้นแต่คุณจะไปย้ายเขาไปอยู่อีกที่หนึ่ง แต่บางหน่วยงานมันย้ายไม่ได้ไง เรื่องนี้ผมว่าต้องคิด กลไก Protect ให้ได้ถึงจะ work

แต่ concept ผมว่าโอเคนะ ที่บอกว่าคนที่เป็ whistleblower น่าจะได้รับการ protection ในส่วนนี้เราต้องหากลไกที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ”

“ผมยังมองไม่เห็นจริงๆ ว่าระบบราชการไทยจะ protect คนเหล่านี้ได้บ้างไหม ป.ป.ช.ต้องคิด หรือองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลต้องคิด แล้วผมคิดว่าไม่ใช่คิดเองเออเองกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องคุยกัน เช่น ก.พ. น่าจะต้องมีส่วนร่วมในการพูดคุยด้วย ไม่ใช่หน่วยงานใด อย ากทำอะไรก็ทำ อันนี้ฝากไว้ นะครับ”

“ผมสอบวินัยตามจังหวัดต่างๆ มีจังหวัดหนึ่งแถวภาคใต้ หัวหน้าหน่วยงานได้รับงบประมาณ นัดลูกน้องประชุมเลยว่า ผู้บริหารจากส่วนกลางอยากได้แบบนี้ ลูกน้องก็คัดค้านในที่ประชุม และสุดท้ายแล้วไม่สามารถคัดค้านได้ มีทั้งการคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษร บางหน่วยคัดค้านแล้วจา ซึ่งดุลยพินิจของการสอบสวนเราจะให้น้ำหนักกับการคัดค้านที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่า [การคัดค้านของเขาสุดทาง] แต่ระดับหัวหน้าหน่วยงาน แต่ไม่มีใครกล้าค้านในระดับที่สูงกว่านั้นหรอก เดี่ยวเจอตอ ”

ส่วนประเด็นเรื่องการกันพยาน หลายคนแสดงความเห็นแย้งว่าคนเหล่านี้คือผู้ที่เคยกระทำความผิดและไม่สมควรที่จะได้รับสิทธิพิเศษในการไม่ต้องรับโทษ (Inculpability) ส่วนบางรายแสดงความห่วงใยด้านปลอดภัยในด้านการงานเช่นเดียวกับประเด็นการโต้แย้งคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

“กฎหมายคือกฎหมายค่ะ หลักการแนวคิดดีเสมอ แต่ใช้ได้จริงไหม นี่เป็นเรื่องที่สำคัญ จะมีสักกี่คนที่รู้หรือยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้น สำหรับการกันไว้เป็นพยานที่เห็นด้วยนะ ถ้าให้ข้อมูลได้จริง และไม่มีเจตนาในการกระทำผิดควรได้รับโอกาสในการลดหย่อนโทษ”

“ส่วนเรื่องของการกันไว้เป็นพยานต้องดูว่า เขายังอยู่ที่นี้ไหม ถ้าอยู่ที่นี้การทำงานค่อนข้างลำบาก ร้องไปแล้ว กันไว้เป็นพยานแล้วยังอยู่ที่นี้จะค่อนข้างลำบาก เราอาจจะเอาเขาไปไว้ที่อื่นก่อน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน”

“อันนี้หนูไม่เห็นด้วย 100 เปอร์เซ็นต์ คือ จากที่ดูถ้าเขามีส่วนในการกระทำผิด นั่นคือเขากระทำผิดแล้วเอาง่ายๆเลย ป.อาญา มันมีเขียนบอกไว้ว่า ผู้กระทำผิดรับสารภาพ มีการแจ้งเบาะแสเหมือนเป็นการขัดทอดไปยังผู้กระทำการอื่นๆ แบบนี้เขากระทำผิดแล้วนะหนูว่า เขามีความผิดนะ แต่ไม่ต้องรับโทษ หนูไม่เห็นด้วยเลย ถ้าเขาทำผิดแล้วหนูว่าควรเป็นแค่เหตุแห่งการบรรเทาโทษ และมันควรมีการแย้งตั้งแต่แรก

ก่อนที่จะมีการกระทำผิดถ้ากรณีไปเป็นพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดี อันนี้หนูก็ไม่เห็นด้วย มันมีส่วนเกี่ยวข้องแล้ว เป็นผู้สนับสนุนการกระทำผิดแล้วแต่มาเป็นพยานอันนี้หนูว่าไม่โอเค มันดีต่อการได้มาซึ่งข้อมูล แต่คุณกระทำผิดไปแล้วเป็นเหตุให้ยังงี้ก็ต้องรับโทษ”

5.7.4 การดำเนินงานของ ป.ป.ช.

หลายหน่วยงานให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจต่อการปฏิบัติงานของ ป.ป.ช. ว่า ไม่ควรเน้นเรื่องกฎหมายมากเกินไป แต่ควรหันไปเน้นการปรับวัฒนธรรมของคนทั้งประเทศให้ไม่ยอมรับการทุจริต ซึ่งหลากหลายประเทศทำสำเร็จ เช่น ประเทศจีน สิงคโปร์ มาเลเซีย นอกจากนั้น ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมพลังทางสังคม เช่น social media ที่จะช่วยเป็นหูเป็นตาให้กับ ป.ป.ช. ซึ่งความเห็นทั้งหมดนี้สะท้อนถึงการให้น้ำหนักความสำคัญไปที่ ป.ป.ช. ที่จะเป็นแกนนำของประเทศในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

“ในความเห็นของนักเขียนกฎหมายเขาชอบเขียนแบบนี้แหละ ชอบเขียนกลไกของเขา ผมก็เลยหันไปทางอื่นที่จะแก้ปัญหาให้ประเทศโดยเลิกใช้กฎหมาย จริงๆ นะ เราลองช่วยกันคิดดูนะ หรือเสนอดู ผมยกตัวอย่างเช่น แพนบอลญี่ปุ่นฟุตบอลเสร็จ เก็บขยะออกนอกสนามหมดเลย ถ้าว่าต้องใช้กฎหมายหรือระเบียบ ไม่ต้อง ผมกำลังจะบอกว่าต่อไป เมื่อ internet เร็วขึ้น social network มีอิทธิพลมากขึ้น อย่างนี้ตำรวจก็พูดเรื่องการเมืองไม่ได้ เพราะว่าโดน sanction ไปหมด ต่อไปเรื่องพวกนี้จะกลายเป็น social order ซึ่งผมว่ามันน่าจะสนุกกว่าการออกกฎหมายแบบนี้ เราอาจจะใช้เป็น social สู้กับ social แล้วก็ทำ social sanction ซึ่งในที่สุดจะกลายเป็น social order คือไม่มีใครกล้าทำ หรือต้องทำ เพราะฉะนั้นถ้าว่าแบบนี้ผมว่าเกินไป กลไกแบบนี้ที่อาจารย์ถาม โอ้โฮ ผมว่าใช้ไม่ได้หรอก ใช้ได้เป็นบางแห่ง ไม่ทันใจคนรุ่นใหม่ มันต้องหาอะไรที่มันฉิวฉะ ๆ แล้วรู้เลยว่าคนนี้ วิธีนี้ พื้นที่นี้ อะไรนี้ มันไม่ใช่ sanction ไป”

“ประเทศจีนทุกวันนี้ปราบปรามคอร์รัปชันต่างๆ ที่เป็นคอมมิวนิสต์ใช้ใหม่ เพราะว่าที่ผ่านมามีคอร์รัปชันกันเยอะมาก เขาสั่งเด็ดขาด เช่น งานเลี้ยงต้องเลิก 2 ทุ่มครึ่ง ต้องสร้างวัฒนธรรมแบบนี้ใหม่ ไม่ต้อง เพราะมันถูก Built เข้าไปในชีวิตประจำวัน อย่างที่ผมว่า ข้าราชการห้ามรับเหล้าเหมาได โดยไม่ต้องอะไรมาก คือเอาสีกอย่างสองอย่างก็พอแล้ว นี่ตัวอย่างนะ แต่มันต้องทำแบบนี้แหละ ที่นี้สังคมไทยทำได้ไหม”

“ถ้าเราดูสิงคโปร์ เราจะเห็นว่าเขาใส่ใจกันตั้งแต่ระดับหัวของประเทศเลย อย่างมาเลเซียมาตุงานที่ไทย 15 ปีให้หลังกลับไปพัฒนาทำ Integrity plan ค่า CPI ติดอันดับต้นๆ ไทยก็ทำนะ ทำดีมาก เขียนดีมาก แต่ก้าวไม่ไปจากวาทกรรมสักที สิ่งที่น่าคิดคือ ITA เราฟังมาก แต่ CPI เรายังคงน้อยอยู่ สิ่งที่ทำมันตอบโจทย์เรื่องการทุจริตได้จริงไหม ต่อให้คุณบอกว่าค่า ITA วัดได้ส่วนหนึ่ง แต่ถ้าเราคุยกันว่าเราทำ ITA เพื่อ

มุ่งตอบว่า CPI แต่ทำไมวันนี้ค่า CPI ยังไม่ขึ้น มันตอบได้จริงไหม ทำไมมันไม่เห็นให้ค่าคะแนนน้อยๆ เหลือไว้ให้ใครเลย จริงๆ ช่องคะแนนของ ITA ก็เหลือช่องไว้ให้คะแนนสูงเยอะนะ เป็นช่องแบบที่ให้คะแนนไม่จริงนะ มีหลายช่องที่ผมสอบถามไปทาง ป.ป.ช. เหมือนกันเวลาที่ไปคลินิก ITA แต่ทาง ป.ป.ช. ก็ดีนะครับ เขาก็ยอมรับ ส่วนหนึ่งเรื่องของ ITA มันแข่งขันกันด้วย แทนที่เราจะช่วยกันทำงาน มันกลายเป็นหน่วยงาน กัก กักกันไว้ สุดท้ายมันคือภาพรวมของประเทศ ถามว่ามันควรมีไหม ในความคิดก็ควรมีแหละ แต่เราควรพัฒนาให้ในมีมาตรฐานกว่านี้ แล้วทำยังไงก็ได้ไม่ให้มันเป็นการวัดเพื่อเป็นอันตรายต่อผู้ทำงาน มันควรเป็นการวัดเพื่อการพัฒนา”

“ผมว่าตอนนี้คนไทยยังไม่เชื่อถือเรื่องระบบการแจ้งเบาะแสนะ คนไทยใช้ social media เยอะมาก แต่เราไม่เคยดึงข้อดีของ social media มาใช้เลย ส่วนใหญ่มีไว้เป็นช่องทางการร้องเรียนผ่านสื่อ แล้วให้สื่อดันจนหน่วยงานจนหน่วยงานของรัฐต้องมาทำอะไรเสียมากกว่า จริงๆหน่วยงานของรัฐน่าจะสนับสนุนให้มีการใช้ social ให้เกิดประโยชน์ มันต้องทำให้ได้ ทำให้คนเห็นว่าถ้าร้องจากเพจนี้แล้วมันจะมีการดำเนินการจริงจังทั้งคนร้อง คนแจ้งเบาะแส เราต้องคุ้มครองเขาให้ปลอดภัยทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนคนที่ถูกร้องหากมีการกระทำผิดจริง ต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจัง ไม่ใช่ให้คนร้องไปเพจอื่นแล้วค่อยแชร์กันจนดัง มันควรมีส่วนนี้ และรัฐต้องทำให้คนเชื่อถือด้วย มันมีบทเรียนจากต่างประเทศให้เราเรียนรู้ งานวิจัยมีเยอะแยะ แต่ทำไมเราไม่นำข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาปรับใช้ หวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งนะครับที่ได้นำมาใช้”

“ณ วันนี้มันก็ไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควรนะ เพราะว่าผลการตัดสินออกมาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมันขัดแย้งกับเสียงแนวทางความเห็นของประชาชน เหมือนกับยังมีความรู้สึกว่าการเล่นพรรคเล่นพวกกันอยู่นะ เหมือนกับระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่ในสังคมไทย ถ้าให้มีการร้องเรียนควรจะต้องตั้งหน่วยงานพิเศษ หรือว่าจะให้ออกชน ตอนนี้มี ป.ป.ช. แต่ ป.ป.ช. ก็ยังมีเส้นมีสาย อยากให้ ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานที่ทุกคนเสมอกันหมด ไม่มีเจ้านายไม่มีอะไร โดยเฉพาะการรับเรื่องร้องเรียน เพราะว่าถ้ามีเจ้านายก็ต้องเกรงใจเจ้านาย”

“ประเทศไทยมาปราบทุจริตได้ก็ตอนที่มาตรา 44 นี่ละ” “ป.ป.ช. ตรวจสอบแต่คนอื่นเขา แล้วตัวเองเคยถูกตัวสอบบางหรือไม่”

5.8 บทสรุปการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพทำให้เราได้เห็นกลไกการทำงานของหน่วยงานรัฐด้านการแจ้งเบาะแสการทุจริต ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบบางส่วนลงไปยังหน่วยงานระดับกระทรวง การกำกับดูแลการปฏิบัติงานผ่านกลไก ITA และตัวชี้วัด มีส่วนสำคัญในการสร้างความตื่นตัวให้กับส่วนราชการต่างๆ อย่างไรก็ดี ผลการวิจัยเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นถึงปัญหาของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ของ ศปท. อัตรากำลัง และความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ อีกทั้งมีหลายเรื่องที่ยูวิจัยไม่ได้กำหนดไว้ในกรอบการสัมภาษณ์แต่ปรากฏเป็นประเด็นสำคัญที่หลายหน่วยงานกล่าวถึง ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและความสำเร็จของหน่วยงานในการแก้ปัญหาการทุจริต ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขจัดเขยื้อนข้อจำกัดต่างๆ ของ ศปท. นอกจากนี้ พบว่า ทุกหน่วยงานให้ความหวังว่า ป.ป.ช. จะต้องแสดงบทบาทในการนำประเทศไปสู่การปรับระเบียบและวัฒนธรรมของคนในสังคมได้

บทที่ 6

อภิปรายผลการวิจัย

6.1 บทนำ

โครงการศึกษาวิจัยภายใต้หัวข้อเรื่อง “ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Corruption-Free Bureaucracy: A Viewpoint Survey of Government Employees on Whistleblowing)” (1 มีนาคม 2562 – 29 กุมภาพันธ์ 2563) เป็นการต่อยอดจากโครงการวิจัยเสริมสร้างประสิทธิผลของระบบการให้เบาะแสในประเทศไทยและการส่งเสริมความร่วมมือในระดับพื้นที่เพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ (1 กุมภาพันธ์ 2560 – 10 กุมภาพันธ์ 2561) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐในฐานะที่เป็น “คนใน” ที่อาจจะทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการกระทำความผิดอันในหน่วยงาน โดยเน้นศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ ประสพการณ์ ทักษะคติ ความรู้ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตในภาครัฐ รวมไปถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการสร้างระบบการแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของระบบการให้เบาะแสในเชิงนโยบายต่อไป

โครงการวิจัยนี้ประกอบด้วยการศึกษาใน 2 ส่วน ประกอบด้วย

(1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ ประกอบด้วย (1) การศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน 18 กระทรวง และ 2 หน่วยงานที่ไม่สังกัดกระทรวง หรือทบวง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 64 หน่วยงาน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 4,988$ และ (2) กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 41 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 32 แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 434$ ประกอบด้วยผลการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) แสดงความถี่และระดับของการรับรู้ ทักษะคติ เจตคติ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส และการศึกษาในเชิงอนุมาน (Inferential) เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการออกมาแจ้งเบาะแส ได้แก่ ปัจจัยด้านการทุจริต ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยระดับสถาบัน

(2) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษากลไกในการแจ้งเบาะแสในหน่วยงานภาครัฐ ช่องทางการแจ้งเบาะแส กระบวนการดำเนินการรับแจ้งเบาะแส การรักษาความลับของข้อมูล การให้ความคุ้มครอง ปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติ ระบบการแจ้งเตือน และลักษณะการทุจริตที่มักจะมีการร้องเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ในระดับกระทรวงและกรมที่รับผิดชอบงานการรับแจ้งเบาะแสทุจริต โดยจะทำการเปรียบเทียบหน่วยงานระดับกระทรวง/กรม 2 กลุ่ม ประกอบด้วย หน่วยงานที่มีผลการ

ปฏิบัติงานในระดับสูงจำนวน 4 หน่วยงาน และหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำจำนวน 4 หน่วยงาน (ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ $n = 20$ คน)

ในบทที่ 6 นี้เป็นการนำเสนอผลสรุปที่ได้จากการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อจำกัดในงานวิจัย และโอกาสในการทำวิจัยในอนาคต

6.2 สรุปผลการวิจัย

ในส่วนนี้ได้แบ่งการนำเสนอผลสรุปที่ได้จากการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

6.2.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ผลการวิจัยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง ($n = 4,988$) และกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสงขลา ($n = 434$) ปรากฏผล ดังนี้

6.2.1.1 ผลการวิจัยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลาง ($n = 4,988$)

ปรากฏผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive) และเชิงอนุมาน (Inferential) ดังนี้

(1) ผลการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive)

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยสำหรับทั้งกลุ่มตัวอย่าง ($n = 4,988$)

ระดับการทุจริต การแจ้งเบาะแส ช่องทาง เหตุผลในการแจ้ง/ไม่แจ้งเบาะแส ($n = 4,988$)

1. การทุจริต เจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลางจำนวน 1,441 ราย หรือร้อยละ 36.01 ระบุว่าเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง ส่วนใหญ่พบการทุจริตในเรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว (ร้อยละ 55.73) รองลงมาเป็นเรื่องการออกไปเสริมเกินราคาจริง (ร้อยละ 10.79) การเรียกเงินใต้โต๊ะจากประชาชน (ร้อยละ 6.37) การทุจริตเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 6.31) และการปลอมแปลงเอกสารทางราชการ (ร้อยละ 5.82) เป็นต้น ส่วนใหญ่คิดว่าการทุจริตมีมูลค่าความเสียหายประมาณน้อยกว่า 1 หมื่นบาท (ร้อยละ 51.84) และเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 50.73)

2. การแจ้งเบาะแส จากจำนวนผู้ที่เคยพบเห็นทุจริตในหน่วยงานทั้งหมด 1,441 ราย มีเพียง 200 ราย หรือร้อยละ 13.88 ที่แจ้งว่าได้ออกมาแจ้งเบาะแส คิดเป็นร้อยละ 4 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง $n = 4,988$ ในจำนวน 200 คนนี้ แบ่งเป็นชาย 85 คน และหญิง 114 คน (ไม่ระบุเพศ 1 คน) ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งวิชาการ (106 ราย คิดเป็นร้อยละ 53) และปฏิบัติงานในสายงานหลัก (66 ราย คิดเป็นร้อยละ 33) นอกจากนั้นผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแสมส่วนใหญ่ระบุว่าตนไม่ได้เป็นดาวเด่นในองค์กร (147 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.50) และไม่ได้เป็นหัวหน้างาน (138 ราย คิดเป็นร้อยละ 69)

- **ช่องทางการแจ้งเบาะแส** เจ้าหน้าที่ทั้ง 200 รายที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส ระบุว่า มีการใช้หลายช่องทางการแจ้งเบาะแส จากจำนวนคำตอบทั้งหมด $n = 263$ (1 คนเลือก รายงานได้หลายช่องทาง) พบว่า ส่วนใหญ่จะรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก (จำนวน 123 ราย หรือร้อยละ 46.77) ถัดมาเป็นการร้องไปยัง ป.ป.ช. (จำนวน 32 ราย หรือร้อยละ 12.17) แจ้งศูนย์ดำรงธรรม (24 ราย หรือร้อยละ 9.13) แจ้ง สตง. (21 ราย หรือร้อยละ 7.98) หรือแจ้งตำรวจและสื่อมวลชน (13 ราย หรือร้อยละ 4.94) เพศหญิง มีแนวโน้มจะแจ้งผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้ชายมีแนวโน้มที่จะ ร้องไปยัง ป.ป.ช. และศูนย์ดำรงธรรมมากกว่าเพศหญิง นอกจากนั้น จากจำนวน 123 ราย ที่แจ้งผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 8 รายที่ร้องไปยัง ป.ป.ช. และ 6 รายที่แจ้งว่าได้ร้องไปศูนย์ดำรงธรรม
- **สาเหตุที่ออกมาแจ้งเบาะแส** เจ้าหน้าที่ทั้ง 200 รายที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส ระบุว่า สาเหตุที่ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะ (1) เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (ร้อยละ 28.62) (2) พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง (ร้อยละ 16.62) (3) มีหลักฐานชัดเจน (ร้อยละ 12.31) และ (4) เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสจะสามารถช่วยระงับปัญหาได้ (ร้อยละ 11.08)
- **สาเหตุที่ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส** เจ้าหน้าที่ 1,213 ราย หรือร้อยละ 84.18 ระบุว่า ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะ (1) ไม่มีหลักฐานชัดเจน (ร้อยละ 26.41) (2) การทุจริตไม่รุนแรงมาก (ร้อยละ 12.41) (3) ร้องเรียนไปก็ไม่เกิดอะไรขึ้น (ร้อยละ 8.32) และ (4)เกรงว่าจะไม่ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรม (ร้อยละ 8.17) ตามลำดับ

3. **ระดับรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็กและขนาดใหญ่** เจ้าหน้าที่มองว่าการทุจริตทั้ง 2 ประเภทมีความรุนแรงอยู่ในระดับสูง โดยการทุจริตขนาดใหญ่มีระดับความรุนแรงมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ

4. **ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (Whistleblowing intentions)** จากการประเมินของเจ้าหน้าที่ พบว่า ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายใน) และความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก) อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ส่วนความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน) เช่น การแจ้งหัวหน้างานรับทราบ เจ้าหน้าที่มองว่าอยู่ในระดับสูง

ระดับของตัวแปรอิสระ ($n = 4,988$)

ระดับของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสถาบัน ปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยที่ได้รับการประเมินในระดับสูง ได้แก่ หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) จิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) และปัจจัยด้านองค์กรแนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)

2. ปัจจัยที่ได้รับการประเมินในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับความคุ้มครอง (Protection) บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political independence) และประสิทธิภาพ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency) ส่วนปัจจัยเชิงลบต่างๆ ได้แก่ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Negative attitudes) และการกลั่นแกล้ง (Retaliation) ถูกประเมินอยู่ระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยสำหรับทั้งกลุ่มตัวอย่าง (ระดับหน่วยงาน)

สำหรับการทุจริต การแจ้งเบาะแส สาเหตุหลักที่ออกมาแจ้งเบาะแส และสาเหตุที่ไม่ออกมาแจ้งเบาะแสของหน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน 18 กระทรวง และ 2 หน่วยงานที่ไม่สังกัดกระทรวง หรือทบวง ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 64 หน่วยงาน ตามที่ปรากฏในภาคผนวก 7 และ 8 ปรากฏผลการวิจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

1. หน่วยงานที่มีสัดส่วนของผู้ที่เคยพบการทุจริตภายในหน่วยงาน สูงสุด 5 ลำดับ ได้แก่ ได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคมฯ (ร้อยละ 43) สำนักงานพระพุทธศาสนา (ร้อยละ 40) กระทรวงวัฒนธรรม (ร้อยละ 38) กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ 33) และอีก 3 หน่วยงานที่ร้อยละเท่ากัน (ร้อยละ 32) ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน และกระทรวงยุติธรรม

2. หน่วยงานที่มีระดับการรับรู้การทุจริตขนาดเล็กสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนา ตามลำดับ

3. หน่วยงานที่มีระดับการรับรู้การทุจริตขนาดใหญ่สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามลำดับ

4. ประเภทการทุจริตที่พบอันดับ 1 และ 2 ในทุกหน่วยงาน คือ การใช้ทรัพย์สินทางราชการในเรื่องส่วนตัวและการออกใบเสร็จเกินราคาจริง ส่วนการเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมาและการฮั้วประมูลจะพบมากในกระทรวงคมนาคม การทุจริตการสอบเลื่อนตำแหน่งพบในกระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงการคลัง ส่วนการเรียกรับเงินใต้โต๊ะพบมากในกระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกระทรวงการคลัง

5. หน่วยงานที่มีร้อยละของผู้ออกมาแจ้งเบาะแสน้อยที่สุด 5 ลำดับ ได้แก่ ได้แก่ กระทรวงพลังงาน (ร้อยละ 4) กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ 5) กระทรวงต่างประเทศ (ร้อยละ 7) กระทรวงการคลัง (ร้อยละ 8) และกระทรวงเกษตรฯ (ร้อยละ 9) เทียบกับร้อยละ 13.88 ของทั้งกลุ่มตัวอย่าง ($n = 4,988$)

6. หน่วยงานที่มีร้อยละของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแสมากที่สุด 5 ลำดับ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ (ร้อยละ 31) กระทรวงอุตสาหกรรม (ร้อยละ 25) กระทรวงอุดมศึกษา (ร้อยละ 22) กระทรวงดิจิทัลฯ (ร้อยละ 22) และกระทรวงพาณิชย์ (ร้อยละ 22) เทียบกับร้อยละ 13.88 ของทั้งกลุ่มตัวอย่าง ($n = 4,988$)

7. ระดับของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสถาบัน ปรากฏดังนี้

7.1 หน่วยงานที่มีระดับปัจจัยส่วนบุคคลสูงสุด 3 หน่วยงาน (เช่น หน้าที่การเป็นข้าราชการที่ดี จิตสาธารณะ และความรู้ในการแจ้งเบาะแส) ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและกระทรวงพาณิชย์ ตามลำดับ

7.2 หน่วยงานที่มีระดับปัจจัยด้านองค์กรสูงสุด 3 หน่วยงาน (เช่น แนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส การได้รับการคุ้มครอง และบรรทัดฐานสังคม) ได้แก่ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและกระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงอุดมศึกษา ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานที่มีระดับโอกาสที่บุคคลจะถูกกลั่นแกล้งในระดับสูงสุด ได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงการคลัง กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมฯ และกระทรวงอุตสาหกรรม ตามลำดับ

(2) ผลการวิจัยเชิงอนุมาน (Inferential) ($n = 4,988$)

การวิเคราะห์ในเชิงอนุมาน (Inferential) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแส การทุจริต ปรากฏผล ดังนี้

อิทธิพลของตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส มีดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน (Internal whistleblowing) ได้แก่ สถานะหัวหน้างาน สถานะดาวเด่นในองค์กร ตำแหน่งงานทางด้านการเงินและบัญชี ระดับการทุจริต ความรุนแรงของการทุจริต หน้าที่ของข้าราชการที่ดี การมีจิตสาธารณะ ความรู้ในการแจ้งเบาะแส แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน การได้รับความคุ้มครอง และบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส และโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง ส่งผลทางลบต่อการแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนในความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานได้ประมาณร้อยละ 34 ถึงร้อยละ 40

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอก (External whistleblowing) มีความคล้ายคลึงกับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน แต่มีบางปัจจัยที่ส่งผลเฉพาะความคิดที่จะแจ้งเบาะแสผ่านหน่วยงานภายนอก ได้แก่ เพศชาย และประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่วนผู้ที่มิได้ตำแหน่งในทางวิชาการมีแนวโน้มจะออกมาแจ้งเบาะแสผ่านหน่วยงานภายนอกน้อยกว่า โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนในความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกหน่วยงานได้ประมาณร้อยละ 27 ถึงร้อยละ 29

3. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการแจ้งเบาะแส (Actual whistleblowing behaviors) ได้แก่ ปัจจัยเพศ ระดับความเสียหายที่เกิดจากการทุจริต โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง และความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. โดยเพศหญิงมีความน่าจะเป็นที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าเพศชายประมาณ 1.494 เท่า ส่วนผู้ที่มองว่าการทุจริตสร้างความเสียหายมากจะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าผู้อื่น 1.224 เท่า ที่

น่าสนใจพบว่า ผู้ที่มองว่า ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. มีความเป็นอิสระทางการเมืองจะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าถึง 1.606 เท่า ในขณะที่บุคคลที่มองว่าตนเองจะถูกกลั่นแกล้งจากหน่วยงาน จะมีโอกาสออกมาแจ้งเบาะแสน้อยกว่า 27% และที่สำคัญพบว่า ยิ่งบุคคลมีความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสเท่าใดก็จะส่งผลให้ออกมาแจ้งเบาะแสดังจริงมากกว่าบุคคลอื่น 1.458 เท่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อการออกมาแจ้งเบาะแสดัง คือ ความมีอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการแจ้งเบาะแสดังของเจ้าหน้าที่รัฐได้ประมาณร้อยละ 13

การวิเคราะห์เพิ่มเติม ($n = 4,988$)

ช่องทางในการแจ้งเบาะแสดัง ผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่ว่าจะเป็นการทุจริตขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางมีแนวโน้มที่จะแจ้งเบาะแสดังภายในหน่วยงานมากกว่าภายนอก อย่างไรก็ตามพบว่า การแจ้งเบาะแสดังไปยังหน่วยงานภายนอกมักจะเป็นเรื่องทุจริตขนาดใหญ่ ทั้งนี้ มีความเป็นไปได้ว่าเจ้าหน้าที่รัฐให้ความเชื่อมั่นกับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินคดีกับกรณีทุจริตขนาดใหญ่ซึ่งมักเป็นการกระทำผิดของผู้บังคับบัญชา

ความเชื่อมั่นต่อสถาบัน จากการวิเคราะห์พบว่า เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางมองว่าสำนักงาน ป.ป.ท. มีความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพสูงกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2.1.2 ผลการวิจัยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น ($n = 434$)

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive) และเชิงอนุมาน (Inferential) ปรากฏผล ดังนี้

(1) ผลการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) ($n = 434$)

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ปรากฏผล ดังนี้

ระดับการทุจริต การแจ้งเบาะแสดัง ช่องทาง เหตุผลในการแจ้ง/ไม่แจ้งเบาะแสดัง ($n = 434$)

1. **การทุจริต** พนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวน 94 ราย หรือร้อยละ 21.6 ระบุว่าเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง ส่วนใหญ่พบการทุจริตในเรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว (ร้อยละ 41.67) รองลงมาเป็นเรื่องการเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา (ร้อยละ 24.36) และการสมยอมราคาหรือการฉ้อราษฎร์บังหลวงในโครงการประมูลขนาดใหญ่ (ร้อยละ 7.69) และการออกใบเสร็จเกินราคาจริง (6.41%) เป็นต้น ส่วนใหญ่คิดว่า การทุจริตมีมูลค่าความเสียหายประมาณน้อยกว่า 1 ล้านบาท (ร้อยละ 44.7) และเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 23.4) ที่น่าสนใจ คือ มีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจว่าเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือไม่มากถึง ร้อยละ 53.19 สะท้อนถึงความเกรงกลัวอิทธิพลในหน่วยงาน

2. **การแจ้งเบาะแสดัง** จากจำนวนผู้ที่เคยพบเห็นทุจริตในหน่วยงานทั้งหมด 94 ราย มีเพียง 9 ราย หรือร้อยละ 9.57 เท่านั้นที่แจ้งว่าได้ออกมาแจ้งเบาะแสดัง หรือประมาณร้อยละ 2 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง $n = 434$ ในจำนวน 9 คนนี้แบ่งเป็นชาย 3 คน และหญิง 5 คน (ไม่ระบุเพศ 1 คน)

- **ช่องทางในการแจ้งเบาะแส** ในจำนวน 9 รายนี้เมื่อถามว่าใช้ช่องทางใดในการแจ้งเบาะแส พบว่า ส่วนใหญ่เลือกที่จะรายงานผู้บังคับบัญชา (44.44%) ถัดมาเป็นการร้องไปยัง ป.ป.ช. (16.67%) และโพสต์ลงสื่อโซเชียล (ร้อยละ 16.67%)
- **สาเหตุที่ออกมาแจ้งเบาะแส** ในจำนวน 9 รายนี้ ระบุว่า สาเหตุหลักที่ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะ (1) เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี (ร้อยละ 19.35) (2) พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง (ร้อยละ 16.13) (3) มีหลักฐานชัดเจน (ร้อยละ 12.90) และ (4) เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสมจะสามารถช่วยระงับปัญหาได้ (ร้อยละ 12.90)
- **สาเหตุที่ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส** เจ้าหน้าที่ 84 ราย ระบุว่าไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะ (1) ไม่มีหลักฐานชัดเจน (ร้อยละ 14.08) (2) การทุจริตไม่รุนแรงมาก (13.03%) (3)เกรงว่าจะไม่ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรม (ร้อยละ 11.62) และ (4) ร้องเรียนไปก็ไม่เกิดอะไรขึ้น (ร้อยละ 10.21)

3. **ระดับรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็กและขนาดใหญ่** พนักงานส่วนท้องถิ่นมองว่าการทุจริตทั้ง 2 ประเภทมีความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง แต่การทุจริตขนาดใหญ่มีระดับความรุนแรงสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ

4. **ระดับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต (Whistleblowing intentions)** จากการประเมินของเจ้าหน้าที่ พบว่า ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตของพนักงานส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก) ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายใน) และความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก) แต่ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดที่จะแจ้งหัวหน้างานกรณีที่เป็นการทุจริตขนาดเล็ก ได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับสูง

ระดับของตัวแปรอิสระ

ระดับของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสถาบัน ปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยที่ได้รับการประเมินในระดับสูง ได้แก่ หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) จิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty) และปัจจัยด้านองค์กรแนวนโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)

2. ปัจจัยที่ได้รับการประเมินในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) การได้รับความคุ้มครอง (Protection) บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Political independence) และประสิทธิภาพ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. (Efficiency) รวมทั้ง

ปัจจัยเชิงลบต่างๆ ได้แก่ ทศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Negative attitudes) และการกลั่นแกล้ง (Retaliation) ถูกประเมินอยู่ระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

(2) ผลการวิจัยเชิงอนุมาน (Inferential) ($n = 434$)

การวิเคราะห์ในเชิงอนุมาน (Inferential) ได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต ปราบปราม ดังนี้

อิทธิพลของตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส มีดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน (Internal whistleblowing) ได้แก่ หน้าที่ของข้าราชการที่ดี แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน บรรทัดฐานทางสังคม ส่วนทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส และโอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง ส่งผลทางลบต่อการแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนในความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานได้ประมาณร้อยละ 33 ถึงร้อยละ 40

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอก (External whistleblowing) มีความคล้ายคลึงกับความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน แต่มีบางปัจจัยที่ส่งผลเฉพาะความคิดที่จะแจ้งเบาะแสผ่านหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ความรู้ในการแจ้งเบาะแส ความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่วนความซื่อสัตย์ต่อองค์กรส่งผลทางลบต่อการแจ้งเบาะแสต่อหน่วยงานภายนอก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนในความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายนอกหน่วยงานได้ประมาณร้อยละ 34 ถึงร้อยละ 38

การวิเคราะห์เพิ่มเติม ($n = 434$)

ช่องทางในการแจ้งเบาะแส ไม่ว่าจะเป็นการทุจริตขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก พนักงานส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงานมากกว่าจะแจ้งไปผ่านหน่วยงานภายนอก อย่างไรก็ตาม การแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกมักจะเป็นการทุจริตขนาดใหญ่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปได้ว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความเชื่อมั่นกับหน่วยงานภายนอกมากกว่าในการดำเนินคดีกับการทุจริตขนาดใหญ่เพราะการทุจริตขนาดใหญ่มักเกิดจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา

ความเชื่อมั่นต่อสถาบัน จากการวิเคราะห์พบว่า เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางมองว่าสำนักงาน ป.ป.ท. มีความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพสูงกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกถึงปัญหาของหน่วยงานภาครัฐในการเฝ้าระวังการทุจริต กลไกในการแจ้งเบาะแสในหน่วยงานภาครัฐ ช่องทางการแจ้งเบาะแส กระบวนการรับแจ้งเบาะแส การรักษาความลับของข้อมูล การให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติ และมุมมองของส่วนราชการที่มีต่อผู้แจ้งเบาะแส สอดคล้องกับแนวทางในปัจจุบันที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามมาตรา 32 (1) (2) และมาตรา 33 (2) ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 เรื่องมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจากหน่วยงานระดับกรมที่มีคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในระดับสูง จำนวน 4 หน่วยงาน และอีก 4 หน่วยงานที่มีคะแนนในระดับต่ำรวมทั้งสิ้นจำนวน 20 ราย มีข้อค้นพบที่น่าสนใจหลายประการ ดังนี้

(1) วัฒนธรรมองค์กรและปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า หน่วยงานที่คะแนน ITA สูง มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวราบ ไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชามากนัก โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาพูดคุยกับผู้บริหารได้อย่างอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบพี่น้องและครอบครัว ดังนั้น การแจ้งเบาะแสการทุจริตต่างๆ สามารถดำเนินการได้ค่อนข้างสะดวกและไม่จำเป็นต้องเป็นทางการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงานที่เน้นงานด้านวิทยาศาสตร์ การวิจัยและการพัฒนา และงานวิชาการ รวมทั้งการไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์กับประชาชนมาก ส่วนหน่วยงานที่มีค่า ITA ต่ำ มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบกึ่งทางการ ยังต้องปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กรและลำดับชั้นการบังคับบัญชา การสั่งการเป็นแบบ Top Down แต่ผู้บังคับบัญชาก็เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม พบว่า การทุจริตส่วนใหญ่ของหน่วยงานที่มีค่า ITA ต่ำ มักจะเป็นเรื่องที่มาจากหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. ป.ป.ท. สตง. และเป็นการทุจริตที่มีการสั่งการจากผู้บริหาร ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูงหรือต่ำพบว่า การทุจริตมักจะเกิดจากบุคคลแค่บางส่วนที่สร้างความเสียหายให้กับหน่วยงาน รวมทั้งไม่ค่อยพบปัญหาทุจริตในส่วนกลางแต่ปัญหามักจะไปปรากฏในระดับภูมิภาค ส่วนใหญ่เรื่องที่ร้องเรียนเข้ามาจะเป็นการร้องเรียนการกระทำผิดระเบียบและการทุจริตขนาดเล็ก

(2) กลไกในการเฝ้าระวังการทุจริต

ในด้านการเฝ้าระวังการทุจริตมีข้อค้นพบที่น่าสนใจ 3 ประการ

1. ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดบรรยากาศภายในหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้บริหารของหน่วยงานที่คะแนน ITA สูง มีความจริงจังกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการริเริ่มออกแนวนโยบายเชิงรุกต่างๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การทำกล่องรับเรื่องร้องเรียน มาตรการคุ้มครองผู้ให้เบาะแส

การให้รางวัลกับผู้แจ้งเบาะแส (เช่น การปรับเปอร์เซ็นต์เงินเดือน) การจัดทำหน่วยเคลื่อนที่เร็วเพื่อลงพื้นที่แสวงหาข้อเท็จจริงเมื่อมีการร้องเรียนหรือมีบัตรสนเท่ห์ หรือการนำแนวนโยบายของรัฐบาลไปดำเนินการขยายผลอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม เช่น การดำเนินงานตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 ของกระทรวงสาธารณสุขตามคำสั่งที่ 172/2562 ในกรณีที่มีการร้องเรียนแบบระบุตัวตนมีมาตรการโยกย้ายผู้กระทำผิดโดยไม่ต้องรอให้ผลการสอบสวนแล้วเสร็จ

2. หน่วยงานส่วนใหญ่อาศัยการปฏิบัติงานของ สตง. เป็นกลไกสำคัญในการเฝ้าระวังการทุจริตและจะมีการดำเนินการตามข้อทักท้วงของ สตง. อย่างเคร่งครัด โดยหลายหน่วยงานให้ความสำคัญและมีความจริงจังกับการเฝ้าระวังเป็นกรณีพิเศษ คือ ตำแหน่งด้านการเงินและพัสดุ และงานการบริหารงานบุคคลซึ่งมีอำนาจในการโยกย้ายและจัดสอบต่างๆ

3. หน่วยงานส่วนใหญ่มีการกำหนดแนวนโยบายและแผนปฏิบัติการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติดมิชอบของส่วนราชการที่ชัดเจน ตลอดจนผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญและมีความจริงจังกับนโยบายการป้องกันการทุจริต โดยมีแผนแม่บท/แผนปฏิบัติการ/กลไกมาตรการการป้องกันการทุจริตต่างๆ เช่น มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน นโยบายการต่อต้านการรับสินบน การปฏิบัติตาม ITA การประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต การจัดอบรมการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ โดยปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องต่างๆ เช่น การสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การไม่เพิกเฉยต่อการทุจริต และการเอาชนะค่านิยมอุปถัมภ์ เป็นต้น

(3) มาตรการและกลไกเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

ในประเด็นด้านมาตรการและกลไกเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ ดังนี้

1. **ช่องทางการแจ้งเบาะแส** หน่วยงานระดับกระทรวง มีหลายช่องทางในการร้องเรียนโดยมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นเสาหลักในการดำเนินงาน บางหน่วยงานสามารถแจ้งเบาะแสโดยตรงกับผู้บริหารของหน่วยงาน บางหน่วยงานเปิดให้มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือผ่าน Facebook หรือมีการจัดทำสายด่วนรับแจ้งเรื่องร้องเรียน (Hotline) นอกจากนี้ หลายหน่วยงานให้ความสำคัญว่า ข้าราชการที่ดีควรที่จะร้องเรียนผ่านช่องทางภายในหน่วยงานก่อนที่จะไปร้องกับหน่วยงานภายนอก หากแก้ปัญหาไม่ได้หรือเป็นการร้องเรียนผู้บริหารค่อยไปร้องเรียนที่หน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ บางหน่วยงานพบปัญหาการร้องเรียนแบบ “หวานแหว่” ไปยังหลายๆ ซึ่งเป็นเพราะผู้ร้องรู้สึกว่าจะได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวัง ดังนั้นหน่วยงานภายในที่รับแจ้งเบาะแสมักจะต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางที่มีอำนาจเพียงพอในการประสานงานและการบูรณาการข้อมูลภายในหน่วยงานได้ ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่นำความเปลี่ยนแปลงไปสู่ส่วนราชการระดับกระทรวงและกรม

โดยเฉพาะการจัดทำช่องทางในการร้องเรียนต่างๆ ทั้งนี้ ผู้บริหารของส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการดำเนินการตาม KPI ต่างๆ

2. การปกปิดข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปกปิดข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส หากข้อมูลหลุดรั่วออกไป ผู้ปฏิบัติงานก็จะตำหนิโดยผู้บริหารได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่หลายหน่วยงานพบคือหลายคนยังไม่ไว้วางใจระบบและไม่กล้าเปิดเผยตนทำให้หน่วยรับเรื่องไม่สามารถดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงต่อได้ ดังนั้น จะต้องสร้างความมั่นใจให้กับเจ้าหน้าที่รัฐโดยทำให้ระบบการแจ้งเบาะแสมีความปลอดภัย เช่น การดำเนินการผ่านระบบ Electronic ต่างๆ อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ความเห็นว่าปัจจุบันมีช่องทางการร้องเรียนมากเพียงพอแล้ว ขอเพียงแต่ทำให้ระบบที่มีอยู่มีความศักดิ์สิทธิ์ก็พอแล้ว

3. การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส หน่วยงานส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การถูกกลั่นแกล้งหรือการได้รับความไม่เป็นธรรมเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงยาก โดยเฉพาะถ้าเป็นการร้องเรียนผู้บังคับบัญชาด้วยแล้ว เพราะฉะนั้นหน่วยงานจะต้องมีมาตรการในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม หลายหน่วยงานระบุว่ายังไม่เคยมีการกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการคุ้มครองสิทธิผู้แจ้งเบาะแสหรือพยานที่ชัดเจนเนื่องจากไม่ค่อยมีการแจ้งเบาะแสทุจริตเข้ามา ในประเด็นนี้หน่วยงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับกฎหมายของ ป.ป.ช. ที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่รัฐสามารถโต้แย้งคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่หลายหน่วยงานแสดงความเห็นห่วงเกี่ยวกับมาตรการในการคุ้มครองโดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัยในหน้าที่การงาน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ป.ป.ช. ป.ป.ท. และ ก.พ. ควรจะมีการจัดทำแนวทางที่ชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิผู้แจ้งเบาะแส ส่วนประเด็นเรื่องการกันพยานโดยไม่ต้องรับผิด หลายหน่วยงานไม่เห็นด้วยที่จะต้องมีการแลกข้อมูลเชิงลึกกับการทำให้คนผิดได้พ้นโทษ

4. การดำเนินการกับเรื่องร้องเรียน หลายหน่วยงานให้ความเห็นว่า หากเป็นปัญหาการทุจริตเล็กน้อยหรือการดำเนินงานที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ หน่วยงานมักจะมีการไกล่เกลี่ยกันเป็นการภายในซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่พบการร้องเรียนในหน่วยงาน อย่างไรก็ตามมีผู้ที่แสดงความกังวลว่า การไกล่เกลี่ยภายในเช่นนี้อาจจะเป็นการละเลยการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะกรณีที่เป็นการทุจริตที่เป็นความผิดทางอาญา

5. การให้รางวัลจูงใจ หน่วยงานที่คะแนน ITA สูงมีแนวทางในการให้เงินรางวัลจูงใจกับผู้แจ้งเบาะแสที่เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นแนวนโยบายของผู้บริหารในบางหน่วยงาน ในประเด็นนี้หลายหน่วยงานเห็นด้วยกับการให้รางวัลแก่ผู้ออกมาแจ้งเบาะแส แต่บางหน่วยงานมองว่าผู้แจ้งเบาะแสไม่ควรได้รางวัลใดๆ เพียงขอแค่ให้จัดการกับปัญหาให้หมดไป นอกจากนั้นบางหน่วยงานตั้งข้อสังเกตว่า การให้รางวัลอาจจะขัดแย้งกับหลักการปกปิดข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสหรือไม่

(4) มุมมองหรือทัศนคติต่อผู้แจ้งเบาะแสทุจริต

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า หลายหน่วยงานมองว่าผู้แจ้งเบาะแสทุจริตเป็นคนเก่ง คนกล้า เป็นคนดีที่คอยเป็นหูเป็นตา ไม่นิ่งดูดาย และเป็นผู้รักษามูลประโยชน์ของชาติ แต่มีบางส่วนมองว่าผู้แจ้งเบาะแสทุจริตบางคนเป็น “นักร้อง” และเป็นผู้เสียผลประโยชน์หรือมีความขัดแย้งกับคนในหน่วยงานมากกว่าที่จะเป็นวีรบุรุษ ซึ่งเป็น

การต่อยอดความจำเป็นว่า การร้องเรียนใดๆ ก็ตามจะต้องมีการแสดงตัวตนและมีพยานหลักฐานเพื่อเป็นการป้องกันการกล่าวหาแบบลอยๆ และเพื่อให้หน่วยงานที่รับเรื่องสามารถนำไปดำเนินการต่อได้

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยในเชิงคุณภาพทำให้เราได้เห็นถึงแนวปฏิบัติและกลไกของหน่วยงานภาครัฐในการจัดการเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานประสบผลดี คือ ศปท. และ ITA รวมไปถึงมติ ครม. เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 อย่างไรก็ตามต้องยอมรับว่ายังมีความแตกต่างระหว่างหน่วยงานอยู่บ้าง และปัจจุบันยังไม่มีมาตรฐานกลางที่เป็น Best practice ที่แต่ละหน่วยงานสามารถนำไปปรับใช้ได้และข้าราชการยังขาดความเชื่อมั่นต่อระบบภายในหน่วยงานและยังไม่กล้าออกมาร้องเรียนมากนัก ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารหน่วยงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดแนวนโยบายและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้คนในองค์กรกล้าออกที่จะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง

6.3 อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงคุณภาพของการศึกษาวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กล่าวมา โดยจะทำการเปรียบเทียบกับงานวิจัยในอดีต รวมทั้งสะท้อนเหตุผลในเชิงบริบทต่างๆ เพื่ออธิบายถึงผลการวิจัย

6.3.1 คุณภาพของงานวิจัย (Contribution)

งานวิจัยนี้นับเป็นงานวิจัยชิ้นแรกในประเทศที่ทำการศึกษาปัญหาการแจ้งเบาะแสการทุจริตในราชการไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่จากทั้งหน่วยงานรัฐในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในส่วนเชิงปริมาณมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์ความคิดของบุคคลที่จะออกมาการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Intentions) และพฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสจริง (Actual whistleblowing) ซึ่งในการที่จะเก็บข้อมูลการแจ้งเบาะแสจริงได้นั้น จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ในการวิเคราะห์ข้อมูล⁴³

นอกจากผลการวิจัยในมุมมองกว้างในเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยยังได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับแนวปฏิบัติและปัญหาอุปสรรคในการแจ้งเบาะแสการทุจริตภายในหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปปรับปรุงแนวนโยบายแห่งรัฐ ข้อกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งตามที่ได้กล่าวไปในเบื้องต้น ผู้วิจัยค้นพบว่า ปัจจุบันแนวทางในการรับแจ้งเรื่องร้องเรียนยังขาดมาตรฐานกลางที่จะเป็นแนวปฏิบัติให้กับส่วนราชการ

นอกจากนั้น งานวิจัยนี้ยังสร้างคุณภาพในเชิงทฤษฎีอีกด้วย โดยได้แสดงให้เห็นถึงอำนาจในการพยากรณ์ (Predictive power) ของปัจจัยต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมมา โดยมีประเด็นที่น่าสนใจในหลาย

⁴³ ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแสได้ 200 คนจากกลุ่มตัวอย่าง 4,988 คน (หรือร้อยละ 4) และ 9 รายจากพนักงานส่วนท้องถิ่น 434 ราย (หรือร้อยละ 2) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์พฤติกรรมกรออกมาแจ้งเบาะแสจริงด้วยวิธี Binary Logistic Regression ได้เฉพาะสำหรับกลุ่มตัวอย่างจากส่วนกลางเท่านั้น

ส่วนโดยเฉพาะอิทธิพลของปัจจัยระดับสถาบัน (Institutional factors) ได้แก่ การปฏิบัติงานของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างมีนัยสำคัญและยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาวิจัยมาก่อนนับเป็นคุณูปการสำคัญของการงานวิจัยนี้

6.3.2 อธิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ทำให้เราได้เห็นถึงข้อมูลที่น่าสนใจในหลายประเด็นเกี่ยวกับการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ระดับความเต็มใจของเจ้าหน้าที่ในการออกมาแจ้งเบาะแส และปัจจัยที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแส ดังนี้

(1) การทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ

เจ้าหน้าที่รัฐประมาณร้อยละ 36 (ส่วนกลาง และร้อยละ 20 (ส่วนท้องถิ่น) ระบุว่าเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง โดยการทุจริตส่วนใหญ่เป็นการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัวหรือการออกใบเสร็จเกินราคาจริง อย่างไรก็ตามพบว่า การทุจริตบางประเภทจะพบในบางหน่วยงาน เช่น กระทรวงมหาดไทยมีรายงานปัญหาทุจริตการสอบเลื่อนตำแหน่ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีรายงานปัญหาการเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชน กระทรวงคมนาคมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบปัญหาการเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมาและการฮั้วประมูล แม้ว่าข้อมูลเหล่านี้ไม่ใช่ข้อมูลที่แปลกใหม่เสียทีเดียว เพราะเราต่างทราบดีว่าภารกิจของหน่วยงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดรูปแบบของการทุจริต โดยหน่วยงานที่มีอำนาจและงบประมาณมากแต่ถูกตรวจสอบน้อยย่อมมีโอกาสทุจริตสูง ผลการวิจัยนี้เป็นการช่วยยืนยันความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยว่าสามารถสะท้อนความจริงของราชการไทยได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยในเชิงปริมาณสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่พบว่า หน่วยงานบางประเภทที่เน้นงานด้านวิชาการ งานวิจัยและพัฒนา และมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจะพบการทุจริตน้อยกว่า

อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ว่าระดับการทุจริตที่มีการรายงานในงานวิจัยชิ้นนี้อาจจะน้อยกว่าความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีโอกาสในการถูกกลั่นแกล้งสูง ข้อมูลที่น่าสนใจ คือ การที่เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการประเมินความรุนแรงของการทุจริตแตกต่างกัน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางมองว่าการทุจริตต่างๆ มีระดับความรุนแรงมาก เช่น การยกยอกเงินจากโครงการต่างๆ การรับสินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ตรวจรับงานจ้างที่ไม่ถูกต้อง การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมาหรือการสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่ แต่พนักงานส่วนท้องถิ่นกลับมองว่าการทุจริตเหล่านี้มีความรุนแรงในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สะท้อนความชินชา (Indifference) ของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มองว่าปัญหาการทุจริตได้กลายเป็นเรื่องปกติไปแล้ว สอดคล้องกับเหตุผลของการไม่ออกมาแจ้งเบาะแสที่ได้กล่าวไปก่อนหน้านี้ คือ การมองว่าการทุจริตไม่รุนแรงมาก

(2) ระดับการแจ้งเบาะแส

แม้ว่าในปัจจุบันมีเรื่องร้องเรียนเข้ามาที่สำนักงาน ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. กว่า 3,000 เรื่องต่อปี ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยว่า เป็นไปได้หรือไม่ที่จำนวนการทุจริตเหล่านี้ “อาจจะ” เป็นเพียงปลายภูเขาน้ำแข็ง

เท่านั้น ผลที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นการยืนยันความเชื่อดังกล่าว แม้ว่าเจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จะมีความเต็มใจในระดับสูงในการออกมาแจ้งเบาะแสเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์สมมุติ (Scenarios) แต่เมื่อสอบถามผู้ที่เคยพบการทุจริตในหน่วยงานว่าได้ออกมาแจ้งเบาะแสหรือไม่ กลับมีเพียงไม่เกินร้อยละ 14 (ส่วนกลาง) และร้อยละ 10 (ส่วนท้องถิ่น) เท่านั้นที่ได้ออกมาแจ้งเบาะแส หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 4 ของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง และร้อยละ 2 ของพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ที่น่าสนใจ คือ อัตราส่วนของผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแสมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างหน่วยงาน สะท้อนว่า การแจ้งเบาะแสไม่ได้เกิดจากปัจจัยบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยระดับองค์กรด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงต่อไป

อย่างไรก็ตาม อัตราการแจ้งเบาะแสของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการไทยมีความใกล้เคียงกับข้อมูลจากงานวิจัยทั้งในไทยและในต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น อัตราการแจ้งเบาะแสของเจ้าหน้าที่รัฐบาลกลางของสหรัฐฯ อยู่ที่ร้อยละ 5 (Lavena, 2016) เจ้าหน้าที่รัฐในประเทศปากีสถานอยู่ที่ร้อยละ 8 (Bashir, Khattak, Hanif, & Chohan, 2011) และกลุ่มประชากรในพื้นที่การปกครองท้องถิ่นของประเทศจีนอยู่ที่ร้อยละ 3 (Su & Ni, 2018) ส่วนผลการวิจัยของศาสตราจารย์ผาสุก พงษ์ไพจิตรและคณะ (2557) ที่ทำการสำรวจความคิดเห็นของหัวหน้าครัวเรือนทั่วประเทศจำนวน 6,048 ราย พบว่า จากจำนวนหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 21.7 ที่เคยถูกเรียกเก็บค่าสินบนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีเพียงร้อยละ 7.51 เท่านั้นที่เคยแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนอีกร้อยละ 42.08 ไม่มีความคิดจะที่จะรายงานข้อมูล และอีกร้อยละ 50.41 แม้จะมีความคิดที่จะรายงานข้อมูลแต่ก็ไม่ได้ดำเนินการใดๆ

(3) ใครคือผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต?

ในส่วนนี้ต้องแยกออกเป็น 2 ประเด็นคือ (1) ผู้ที่มีความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส (Potential whistleblowers) และ (2) ผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแสจริงๆ (Actual whistleblowers)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมี "ความคิด" หรือ "ความเต็มใจ" หรือ "ความตั้งใจ" ที่จะออกมาแจ้งเบาะแส ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย การเป็นหัวหน้างาน การเป็นดาวเด่นในองค์กร ตำแหน่งงาน ด้านการเงินและบัญชี สำนักหน้าที่ของข้าราชการที่ดี การมีจิตสาธารณะ ความรู้ในการแจ้งเบาะแส ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และเจตคติเชิงลบส่งผลต่อการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับการแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกโดยเฉพาะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนความซื่อสัตย์เป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพราะส่งผลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ยากออกมาแจ้งเบาะแสให้คนนอกได้รับทราบ สะท้อนว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยเฉพาะองค์กรที่มีขนาดเล็กและมีบุคลากรไม่มากอย่างเช่นองค์การบริหารส่วนตำบล อาจจะมีการช่วยกันปกปิดข้อมูลเพื่อรักษาชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่หน่วยงานคะแนน ITA ทำให้ความเห็นที่ว่า ถ้าองค์กรจริงควรจะต้องเรียนเป็นการภายใน

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การออกมาแจ้งเบาะแสดังกล่าว กลับพบว่าเพศหญิงมีโอกาที่จะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าเพศชายประมาณ 1.4 เท่า⁴⁴ ในขณะที่ปัจจัยบุคคลอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกมาแจ้งเบาะแสดังกล่าว ผลการวิจัยนี้ไม่ได้ชี้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสำคัญ ตรงกันข้าม ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี จิตสาธารณะที่ต้องการปกป้องผลประโยชน์ของประชาชน หรือความรู้ในการแจ้งเบาะแสล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยจุดประกายให้บุคคลเริ่มมีความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสด (Intentions) ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสด (Actual behaviors) สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัย เช่น Near และ Miceli ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจของบุคคลในเบื้องต้นว่าความผิดปกติที่พบจะถือว่าเป็นความผิดหรือไม่ เป็นการละเมิดจริยธรรมขององค์กรหรือไม่ และบุคคลจะคิดดำเนินการใดๆ ต่อไปหรือไม่ ทั้งนี้หากบุคคลขาดซึ่งจิตสำนึกที่ดีและความตระหนักต่อปัญหาการทุจริตก็จะนิ่งดูดายต่อการกระทำผิดภายในหน่วยงานจนอาจจะกลายเป็นปัญหาสะสมในองค์กรที่ยากจะแก้ไข ดังนั้นผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยระดับบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการออกมาแจ้งเบาะแสดผ่านความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแสด

(4) ช่องทางในการแจ้งเบาะแสด

ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า เจ้าหน้าที่รัฐที่พบการทุจริตส่วนใหญ่เลือกที่จะแจ้งเบาะแสดกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นก่อน สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต (Ellis & Arieli, 1999; Marcia P. Miceli et al., 2009) เช่น ผลงานวิจัยของ Donkin และคณะ (2013) ที่พบว่า ข้าราชการในประเทศออสเตรเลียที่เคยแจ้งเบาะแสดกว่าร้อยละ 97 เลือกที่จะรายงานข้อมูลเป็นการภายในก่อน และคิดกว่าร้อยละ 90 จะถูกดำเนินการไต่สวนจนแล้วเสร็จภายในหน่วยงาน มีเพียงแค่ร้อยละ 9.7 เท่านั้นที่ต้องมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง และมีน้อยกว่าร้อยละ 1 ที่มีการเปิดโปงเรื่องภายในองค์กรไปยังสื่อมวลชน

อย่างไรก็ตาม การแจ้งเบาะแสดการทุจริตขนาดเล็กมักจะนำไปสู่การไกล่เกลี่ยกันเองเป็นการภายในซึ่งอาจจะส่งผลให้มีความพยายามปกปิดหรือเก็บปัญหาไว้เป็นความลับ แทนที่จะจัดการที่ต้นตอของปัญหา เปรียบเหมือนกับการกวาดขยะซุกไว้ใต้พรม และทำให้ไม่มีการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเสริมสร้างระบบการแจ้งเบาะแสดภายในหน่วยงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันว่าการทุจริตประเภทใดที่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือควรแจ้งให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ

นอกจากการแจ้งเบาะแสดภายในหน่วยงานแล้ว พบว่า มีผู้แจ้งเบาะแสดอีกกว่าร้อยละ 50 ที่เลือกใช้ช่องทางอื่นๆ เช่น ป.ป.ช. ป.ป.ช. สตง. และมีบางส่วนที่ร้องเรียนแบบ “หวานแหว่” ไปยังหลายหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนถึง

⁴⁴ เมื่อทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า ผู้ที่รายงานเบาะแสดให้ผู้บังคับบัญชารับทราบมักจะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แต่ผู้ที่แจ้งเบาะแสดไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. มักจะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับทฤษฎีและสมมติฐานว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะกล้าท้าทายอำนาจมากกว่า

ความไม่ไว้วางใจของผู้ร้องต่อกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนต่างๆทั้งนี้ การร้องเรียนไปยังหน่วยงานภายนอกมักจะเป็นการกระทำผิดของผู้บริหารระดับสูง เช่น อธิบดี ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่น

ประเด็นค้นพบที่น่าสนใจ คือ ผู้ที่รายงานข้อมูลหรือเบาะแสให้ผู้บังคับบัญชารับทราบมักจะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนผู้ที่แจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. มักจะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับทฤษฎีที่ได้กล่าวไปในบทที่ 2 ที่ระบุว่าเพศชายจะมีแนวโน้มที่จะกล้าท้าทายอำนาจมากกว่า

(5) ปัจจัยใดที่เอื้อให้คนอยากออกมาแจ้งเบาะแสมากขึ้น?

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านอกจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสถานการณ์ (Situational factors) มีความสำคัญต่อการกระตุ้นให้บุคคลอยากออกมาแจ้งเบาะแส

ผลการวิจัยที่น่าสนใจ คือ ระดับความรุนแรงของการทุจริตเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่รัฐออกมาแจ้งเบาะแส ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มองว่าการทุจริตสร้างความเสียหายในระดับสูงจะออกมาแจ้งเบาะแสมากกว่าผู้อื่นถึง 1.224 เท่า ดังนั้นหากบุคคลมองว่าการทุจริตไม่รุนแรงมากก็อาจมองผ่านไปโดยไม่ดำเนินการใดๆ (Bystander) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า เหตุผลประการสำคัญที่เจ้าหน้าที่ไม่ออกมาแจ้งเบาะแส เพราะว่าการทุจริตไม่รุนแรงมาก ส่วนระดับการทุจริตส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสอย่างน่าสนใจ โดยพบว่า หากองค์กรมีการทุจริตในระดับสูง เจ้าหน้าที่จะเลือกแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกมากกว่าภายใน สะท้อนความไม่ไว้วางใจของบุคคลว่าจะได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรมจากหัวหน้าส่วนราชการหรือไม่ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบด้วยว่า เหตุผลสำคัญที่คนเลือกที่จะไม่แจ้งเบาะแส คือ การไม่มีพยานหลักฐานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ปิดกั้นไม่ให้นำออกมาแจ้งเบาะแส ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า หน่วยงานที่มีคะแนน ITA ต่ำ มักจะไม่ค่อยมีการร้องเรียนภายในหน่วยงานเพราะขาดความเชื่อใจในระบบ

นอกจากนั้น ปัจจัยระดับองค์กรเกือบทั้งหมดส่งผลต่อความคิดที่จะออกมาแจ้งเบาะแส โดยปัจจัยที่ส่งมาผลมากที่สุด คือ บรรทัดฐานทางสังคม สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่รัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความคิดเห็นของคนสำคัญรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานและแนวทางการให้ความคุ้มครองก็ส่งผลต่อความเต็มใจของบุคคลที่จะออกมาแจ้งเบาะแส ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากจะส่งเสริมให้มีการแจ้งเบาะแสการทุจริต จะต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารของหน่วยงานเสียก่อน (Starts from the top) สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง มีบทบาทสำคัญที่กำหนดบรรยากาศในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กร

อีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้คนไม่ออกมาแจ้งเบาะแส คือ ความเกรงกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้ง ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่มองว่าตนเองจะถูกกลั่นแกล้งจากหน่วยงานจะออกมาแจ้งเบาะแสลดลง 27% อย่างไรก็ดี ตามข้อมูลที่น่าสนใจ คือ ผู้พบการทุจริตจำนวนมากระบุว่า เหตุผลสำคัญที่ไม่ได้ออกมาแจ้งเบาะแสเพราะความเกรงกลัวต่ออิทธิพลและไม่กล้าเสี่ยงกับชีวิต ซึ่งเป็นเหตุผลที่มีความถี่ในการตอบมากกว่าการถูกโยกย้าย การไม่ได้

เลื่อนตำแหน่ง หรือการถูกหมิ่นจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นด้วยว่าคนที่มองว่าจะถูกกลั่นแกล้งจะหันไปใช้ช่องทางภายนอกมากกว่าช่องทางภายใน

คุณูปการสำคัญของงานวิจัยนี้ คือ ผลการวิจัยที่ระบุว่าการปฏิบัติงานของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ส่งผลให้คนออกมาแจ้งเบาะแสมากขึ้นถึง 1.606 เท่า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อการตัดสินใจของผู้ที่เคยออกมาแจ้งเบาะแส ประเด็นที่น่าสนใจ คือ เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นต่างมองว่า ป.ป.ท. มีอิสระทางการเมืองสูงกว่า ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งๆ ที่จริงๆ แล้ว การปฏิบัติงานของ ป.ป.ท. อยู่ใต้การบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ข้อค้นพบนี้ สะท้อนว่า การรับรู้ (Perceptions) มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคล รวมทั้ง ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. มีบทบาทสำคัญที่ช่วยกำหนดความเชื่อมั่นของคนในประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต เหตุผลสำคัญที่คนไม่ออกมาแจ้งเบาะแสคือความเชื่อที่ว่า “ร้องเรียนไปก็ไม่เกิดอะไรขึ้น” ดังนั้นคณะผู้วิจัยเชื่อว่า ไม่ว่าการทุจริตในราชการไทยจะมีมากนักน้อยเพียงใดก็ตาม หากสำนักงาน ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษให้เป็นคดีตัวอย่าง ก็จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้อย่างมากทีเดียว ดังที่มีผู้ตอบแบบสอบถามรายหนึ่งกล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า

“ถ้าไม่เปลี่ยนที่ระดับสถาบันและวัฒนธรรมของคนทั้งประเทศเสียก่อนอีกสิบปี ร้อยปี พันปี ก็แก้ [ปัญหาการทุจริต] ไม่ได้หรอก”⁴⁵

(6) เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างในส่วนกลางและท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแสของทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างในส่วนกลางและท้องถิ่นมีความคล้ายคลึงอยู่ แต่ก็มีแตกต่างหลายอย่างที่น่าสนใจ เช่น อายุงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นส่งผลต่อความคิดที่จะไม่แจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน สะท้อนว่ายิ่งพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานมานานอาจยิ่งนิ่งเฉยต่อการกระทำผิดภายในหน่วยงานของตนเอง นอกจากนั้น ความรู้เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสเป็นปัจจัยผลักดันให้พนักงานส่วนท้องถิ่นคิดที่จะแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอก สะท้อนว่าหากพนักงานส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ที่เหมาะสมก็อาจตัดสินใจไม่แจ้งเบาะแส สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ในขณะที่เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางมีความรู้อยู่ในระดับกลางถึงระดับสูง

ส่วนการแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน พบว่า ทศนคติเชิงลบ (Attitudes) ส่งผลให้ของพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ยอมแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน เป็นการสะท้อนความชินชาต่อปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน นอกจากนั้น ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานยังส่งผลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ยอมที่จะออกมาแจ้งเบาะแส

⁴⁵ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความเห็นไว้ในแบบสอบถาม

แสดงว่าหากพนักงานท้องถิ่นปฏิบัติงานในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นระยะเวลานานอาจจะเกิดความผูกพันกับองค์กรจนไม่อยากที่จะออกมาแจ้งเบาะแสเพราะเกรงว่าจะเป็นการทำลายชื่อเสียงของหน่วยงาน

อีกประเด็นที่น่าสนใจ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่เชื่อว่าตนจะถูกกลั่นแกล้งจากหน่วยงานจะไม่ออกมาแจ้งเบาะแสไม่ว่าจะเป็นการแจ้งภายในหรือภายนอกหน่วยงานก็ตาม ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยชี้ว่า หากเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนกลางมีความเชื่อว่าจะถูกกลั่นแกล้งจะมีแนวโน้มที่จะแจ้งเบาะแสไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อเลี่ยงปัญหากับคนในหน่วยงานเดียวกัน สะท้อนภาวะจำกัดของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีทางเลือกมากนักในการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ จากการเข้าไปเก็บข้อมูลพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นยังมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลในพื้นที่ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามหลายคนโดยเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งแบบสอบถามเปล่ากลับคืนมาหรือหลายแห่งไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาเลย นอกจากนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 50 ในส่วนท้องถิ่นไม่กล้าตอบคำถามว่า การทุจริตที่พบเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือไม่ และตามที่ปรากฏในผลการวิจัย มีผู้ตอบแบบสอบถามเพียงร้อยละ 20 ที่ระบุว่า เคยพบการทุจริตในหน่วยงาน ต่ำกว่าหน่วยงานในส่วนกลางกว่าร้อยละ 16 ผู้ตอบแบบสอบถามหลายคน ได้ให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจ ดังนี้

“สาเหตุที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่กล้าที่จะร้องเรียนเรื่องทุจริตเพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ผู้ได้บังคับบัญชา”

“เนื่องด้วยในหน่วยงานเล็กๆ มีพนักงานปฏิบัติงานจำนวนน้อย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะสามารถชี้เป้าได้ว่าใครๆ จึงไม่สามารถให้ข้อมูลตามความจริงได้อย่างเต็มที่”

“ควรมีช่องทางในการแจ้งเบาะแสดการทุจริตที่ชัดเจนและมีความสะดวกต่อการแจ้ง รวมไปถึงมีการคุ้มครองสิทธิของผู้แจ้งด้วย”

“คนเราไม่มีใครอยากหาเรื่องร้ายๆ เข้าตัวหรอก คิดเสียว่าเวรกรรมมีจริง”

“ปัญหาที่ควรแก้ไขคือที่ผู้นำก่อน หากไม่แก้ไขผู้นำ ผู้ตามก็ถือว่ามันคือจารีตไม่ว่าจะจัดตั้งองค์กรใดๆ เข้ามาดูแลหรือจัดการก็ไม่บังเกิดผล

“ประเทศไทยถ้ารู้ทุจริตถนนน่าจะเป็นถนนทองคำได้”

“เดินขึ้นศาลดีกว่าโดนหามขึ้นเมรุ”

“ร้องเรียนไปก็ไม่เกิดอะไรขึ้น”

“ถึงแจ้งก็ไม่ตรวจสอบเพราะคนมีอำนาจอยู่เหนือความถูกต้อง”

ทั้งนี้ เป็นที่ทราบกันดีว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจแบบเบ็ดเสร็จในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมี

ความเกรงกลัวที่จะออกมาเปิดโปงการทุจริตในหน่วยงาน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ ความยากในการขอย้ายข้ามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารต้นทางและปลายทาง ดังนั้น บุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงตกอยู่ในสภาพ “กลืนไม่เข้าคายไม่ออก” แม้จะอยู่ใกล้ข้อมูลการทุจริตมากที่สุดแต่อาจจะไม่สามารถทำอะไรได้มาก แม้กระทั่งการแจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานระดับจังหวัดก็ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการเมืองระดับท้องถิ่นและจังหวัดมีความเชื่อมโยงกัน เป็นอีกปัจจัยที่สร้างความเกรงกลัวให้กับบุคลากรส่วนท้องถิ่น

6.4 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เจตนารมณ์สำคัญประการหนึ่งของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 คือ การเพิ่มประสิทธิภาพให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยการเสนอมาตรการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติราชการหรือวางแผนงานโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต และการจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งนี้ โดย ป.ป.ช. ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในการจัดให้มีกลไกการแจ้งเตือนกรณีพบว่ามีพฤติการณ์ที่ส่อว่าอาจมีการทุจริตในหน่วยงานของตน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้เราเห็นถึงโอกาสที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับแนวนโยบาย ข้อกฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ ดังนี้

1. กลไกการแจ้งเบาะแสในองค์กร (Internal whistleblowing mechanisms)

ผลการวิจัยทำให้เราได้เห็นว่าแนวปฏิบัติและกลไกต่างๆ ของหน่วยงานระดับกรมและกระทรวงยังมีความแตกต่างกันอยู่ (Discrepancy) โดยในปัจจุบันยังไม่ปรากฏแนวทางหรือมาตรฐานกลางที่ส่วนราชการจะสามารถนำไปปรับใช้ได้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่รัฐยังขาดความเชื่อมั่นต่อระบบการแจ้งเบาะแสภายในหน่วยงาน คณะผู้วิจัยขอเสนอให้ ป.ป.ช. มีการจัดทำมาตรฐานกลางเพื่อกำหนดแนวทาง baseline ที่ทุกส่วนราชการควรต้องถือปฏิบัติร่วมกัน โดยจะต้องมีการจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกส่วนเพื่อกำหนดแนวทางกลางที่เหมาะสม และสามารถดำเนินการได้จริง อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยคิดว่ามาตรฐานกลางดังกล่าว ควรต้องประกอบด้วยแนวทางที่เกี่ยวข้อง (1) การจัดทำช่องทางการแจ้งเบาะแสที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถปกปิดข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหรือเบาะแส เช่น ระบบ Hotline การจัดทำ Website เพื่อรับแจ้งข้อมูล และการรักษาชั้นความลับต่างๆ (2) แนวทางการพิจารณาสอบสวนความผิด (3) ประเภทของความผิดที่ควรหรือไม่ควรจะมีการไต่ถามเป็นการภายใน (4) แนวทางการรักษาความลับของข้อมูล และ (5) แนวทางการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบังคับใช้มาตรฐานประสบความสำเร็จได้ คือ การกำหนดเป็น KPI ผ่านกลไก ITA ซึ่งผู้บริหารของทุกส่วนราชการให้ความสำคัญ นอกจากมาตรฐานกลางแล้ว ป.ป.ช. ยังสามารถจัดทำข้อเสนอแนะ (Recommendations) ในลักษณะ Best practices ที่ส่วนราชการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

โดยอาศัยแนวทางของหน่วยงานที่มีคะแนน ITA สูง เช่น แนวทางการให้รางวัลจิตใจผู้ที่ออกมาแจ้งเบาะแส การจัดทำชุดเคลื่อนที่เร็วในการแสวงหาข้อเท็จจริง ดังนั้น ในภาพ Scenario นี้ ป.ป.ช.จะทำหน้าที่เป็นหัวหอกส่วน ศปท. ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย จึงควรมีการพิจารณาเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้กับ ศปท. หรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อน การดำเนินงานเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 รวมทั้งควรพิจารณาแนวทางในการกำหนด สายความก้าวหน้าในอาชีพและรางวัลจิตใจให้กับเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ที่ต้องปฏิบัติงานนอกสายงานหลัก

2. การปฏิบัติกับผู้แจ้งเบาะแสอย่างเป็นธรรม (Whistleblower Protection)

มาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 บัญญัติว่าหากผู้ให้ข้อมูลหรือเบาะแสร้องขอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าหากยังคงปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดเดิม ต่อไปอาจถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันเนื่องจากการกล่าวหาหรือการให้ถ้อยคำหรือแจ้ง เบาะแสหรือข้อมูลนั้น และคณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความพยานหลักฐานเบื้องต้นอันควรเชื่อได้ว่า น่าจะมีเหตุดังกล่าว ให้เสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้ได้รับความคุ้มครองหรือมีมาตรการอื่นใด ตามที่เห็นสมควรต่อไป และอาจเสนอให้มีการกำหนดตำแหน่งและสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อคุ้มครองบุคคลนั้นใน หน่วยงานของรัฐอื่นที่ไม่ต่ำกว่าระดับและตำแหน่งที่บุคคลดังกล่าวเคย ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม ซึ่งมาตรานี้มี ความสำคัญที่จะทำให้ประเทศไทยมีการอนุวัติการให้เป็นไปตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการ ทุจริต (UNCAC) ค.ศ. 2003

อย่างไรก็ดี หลายหน่วยงานได้แสดงความห่วงใยเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของมาตรานี้รวมถึงความเป็นไป ได้ในการนำไปปฏิบัติจริง คณะผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการดำเนินการ ดังนี้ (1) กำหนดลักษณะของการปฏิบัติที่ไม่เป็น ธรรมในกฎหมายให้ชัดเจน เช่น การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน สัมพันธภาพ ชุมชน รบกวน การปฏิบัติงาน หรือการเลิกจ้างงาน ทั้งนี้ เป็นการสร้างความตระหนักถึงสิทธิที่ตนเองพึงมี (2) กำหนดแนวทางการ โยกย้ายผู้ชี้เบาะแสไปตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือส่งตัวไปประจำหน่วยงานอื่นชั่วคราวในตำแหน่งระดับเดียวกัน โดยได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เท่าเดิม (3) กำหนดโทษสำหรับหัวหน้าหน่วยงานส่วนราชการที่ปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ชี้เบาะแส สอดคล้องกับแนวทางของ OECD (2018) ที่ให้ความเห็นว่า ประเทศไทยควรมี การกำหนดโทษสำหรับหัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ชี้เบาะแส ตัวอย่างเช่น ประเทศ ออสเตรเลียมีการกำหนดโทษจำคุกถึงสองปีหากพบว่ามีกรกลั่นแกล้งผู้แจ้งเบาะแสการทุจริต

ในประเด็นนี้ คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการพิจารณาจัดทบทวนระเบียบที่ชัดเจน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ คณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะต่อ ก.พ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นเพื่อจัดให้มีการ ปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม การพิจารณาวินัย ทุจริตและเรื่องร้องทุกข์ การพิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม รวมไปถึงการออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในเวลานี้ (เมษายน 2563) มีการร่างกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ ได้แก่ ร่าง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. โดยกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ มีมาตราที่บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น (ก.พ.ค. ท้องถิ่น) และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมตำรวจ (ก.พ.ค.ตร.) ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการและเพื่อเป็นที่พึ่งของ ข้าราชการในการปลดปล่อยทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา โดยในส่วนของร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. มีมาตราที่กำหนดโทษสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา 139 “การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ ขึ้นไป ตามลำดับ การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค.ท้องถิ่น กำหนด ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ท้องถิ่น เมื่อ ก.พ.ค. ท้องถิ่น ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ประการใดแล้ว ให้ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ท้องถิ่น หากผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ บุคคลอื่น” ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่จะเสริมประสิทธิภาพในการคุ้มครองผู้แฉแสบอย่างแท้จริง

3. การจัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐโดยเฉพาะบุคลากรส่วนท้องถิ่นต้องได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ที่จำเป็นเกี่ยวกับการแฉแสบแสบ ช่องทางในการให้เบาะแสบ ขั้นตอนการทำหนังสือร้องเรียน การโต้แย้งคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา สิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ของการทุจริตว่าพฤติกรรมใดที่จัดว่าเป็นการทุจริต สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ระบุว่าบุคลากรส่วนท้องถิ่นยังมอง ว่าการทุจริตขนาดใหญ่มีความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่รัฐ เช่น เจ้าหน้าที่สายการเงิน/ บัญชี รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบด้านการป้องกันการทุจริต ควรได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการยกธงแดง (Red Flags) ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเป็นสัญญาณเตือนภัยคอร์รัปชัน

4. กำหนดการแจ้งเบาะแสบการทุจริตถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ

ส่วนราชการควรมีการพิจารณากำหนดในประมวลจริยธรรมให้การแจ้งเบาะแสบการทุจริตถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของข้าราชการในการช่วยกันเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสบการทุจริตที่พบภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อ เป็นการสร้างความตระหนักว่า การร้องเรียนการทุจริตไม่ใช่การแสดงความจงรักภักดีหรือเป็นการทรยศองค์กรแต่ เป็นการปกป้องผลประโยชน์ของประชาชน (Public Interests)

5. การปฏิบัติงานของหน่วยงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ผลจากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงาน ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. จะต้องปฏิบัติงานเชิงรุกเกี่ยวกับประเด็นการทุจริตที่สังคมให้ความสนใจ โดยการสร้างความเชื่อมั่นใจว่า ที่ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. จะมี ความเป็นอิสระทางเมือง และสามารถนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้โดยเร็ว โดยเฉพาะผู้บริหารและนักการเมือง

รวมทั้งต้องสามารถชี้แนะสังคมว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือสิ่งที่ผิด เช่น ป.ป.ช. ควรจะออกมาปรามความพยายามของบางหน่วยงานที่ต้องการล่าแม่มดเพจที่ช่วยชี้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตหน้ากากอนามัยในช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งการดำเนินงานในลักษณะนี้จะส่งผลในเชิงสัญลักษณ์และสร้างความเชื่อมั่นให้กับเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนว่า ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. จะไม่ทนต่อพฤติกรรมที่จะเป็นการปิดกั้น (Suppress) ผู้ที่พยายามจะช่วยสังคมในการแจ้งเบาะแส

6.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดหลายประการที่งานวิจัยในอนาคตควรจะนำไปปรับปรุง ดังนี้

(1) งานวิจัยนี้ไม่ได้พิจารณาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่น่าสนใจ เช่น มุมมองของบุคคลเกี่ยวกับเงินรางวัลที่ได้จากการแจ้งเบาะแส หรือความโกรธเคืองต่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดที่จะแจ้งเบาะแส

(2) ผู้วิจัยไม่ได้เก็บกลุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยงานในภาครัฐทำให้ไม่สามารถสะท้อนชีพจรของทั้งระบบราชการไทยได้ ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยเสนอว่าในอนาคตสำนักงาน ก.พ. ควรจะทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพหลักในการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนทั่วทั้งประเทศผ่านแบบสอบถามออนไลน์ แม้ว่าการเก็บแบบสอบถามออนไลน์อาจจะมีข้อจำกัดเรื่องการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย แต่มีความคุ้มค่าทางด้านงบประมาณและสามารถลดความกังวลเกี่ยวกับรั่วไหลของข้อมูล จากการที่ผู้วิจัยได้ทดลองเก็บแบบสอบถามออนไลน์จากข้าราชการกรมการปกครอง (ซึ่งไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในโครงการวิจัยนี้) โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารของกรมการปกครองในการทำหนังสือแจ้งไปยังที่ทำการปกครองจังหวัดและอำเภอทั่วประเทศ พบว่าในช่วงเวลาประมาณ 1 เดือน มีผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์มากกว่า 300 คน

(3) งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลแบบตัดขวาง (Cross-sectional data) จึงไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรได้ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรที่มีการศึกษาในวรรณกรรมซึ่งผลการวิจัยมีทิศทางอิทธิพลที่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต ซึ่งเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของงานวิจัยนี้ในบางส่วน

6.7 บทสรุป

ผลการวิจัยสะท้อนว่าประเทศไทยยังคงต้องเร่งเดินหน้านำแรงจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐเกิดความตระหนักในความสำคัญของการแจ้งเบาะแสและการเฝ้าระวังการทุจริต และพร้อมที่จะก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในประเทศ โดยหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการต่อต้านการทุจริตยังจำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงกลไกต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศที่พัฒนาแล้ว การที่ประเทศไทยกำลังอยู่ในกระแสการปฏิรูปในขณะนี้ ถือเป็นโอกาสดีที่ทุกภาคส่วนจะได้ร่วมผนึกกำลังเพื่อผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการป้องกันปราบปรามการทุจริตที่เป็นรูปธรรม ยั่งยืน และเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม (ภาษาอังกฤษ)

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best practice recommendations for designing and implementing experimental vignette methodology studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351-371.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological bulletin*, 84(5), 888.
- Ariely, D. (2012). *The (honest) truth about dishonesty : how we lie to everyone, especially ourselves*. London: HarperCollins.
- Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25(0), 1-52.
- Ayers, S., & Kaplan, S. E. (2005). Wrongdoing by consultants: An examination of employees' reporting intentions. *Journal of Business Ethics*, 57(2), 121-137.
- Banisar, D. (2011). Whistleblowing: International standards and developments. *Corruption and transparency: Debating the frontiers between state, market and society*, I. Sandoval, ed., World Bank-Institute for Social Research, UNAM, Washington, DC.
- Bashir, S., Khattak, H. R., Hanif, A., & Chohan, S. N. (2011). Whistle-blowing in public sector organizations: Evidence from Pakistan. *The American Review of Public Administration*, 41(3), 285-296.
- Becker, G. S. (1968). Crime and Punishment: An Economic Approach. *Journal of Political Economy*, 76(2), 169.
- Becker, G. S. (1988). The Causes and Cures of Corruption. Retrieved from <https://www.project-syndicate.org/commentary/the-causes-and-cures-of-corruption>
- Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(1), 1-11.
- Bjørkelo, B., & Bye, H. H. (2014). On the appropriateness of research design: Intended and actual whistleblowing. In A. J. Brown, Moberly, R.E., Lewis, D. and Vandekerckhove, W. (Ed.),

- International Handbook On Whistleblowing Research* (pp. 133-153): Edward Elgar, Cheltenham
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*(3), 413. doi: 10.2307/1181863
- Brown, A. J. (2013). *Whistleblowing in the Australian public sector: Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organisations*: ANU Press.
- Caillier, J. G. (2017). Public service motivation and decisions to report wrongdoing in US Federal Agencies: Is this relationship mediated by the seriousness of the wrongdoing. *The American Review of Public Administration*, 47(7), 810-825.
- Cassematis, P. G., & Wortley, R. (2013). Prediction of whistleblowing or non-reporting observation: The role of personal and situational factors. *Journal of Business Ethics*, 117(3), 615-634.
- Ceva, E., & Bocchiola, M. (2019). *Is whistleblowing a duty?* : John Wiley & Sons.
- Chaithanakij, S. (2008). *Toward a Theory of Corruption in Developing Countries: An Institutional Approach*. Paper presented at the Conference of FAEA, Bangkok. <http://thaigovernance.com/aeticlen/Toward%20a%20Theory%20of%20Corruption%2007.pdf>
- Chang, Y., Wilding, M., & Shin, M. C. (2017). Determinants of whistleblowing intention: evidence from the South Korean government. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 676-700.
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44(4), 450-472.
- Chokprajakchat, S. (2017). Whistleblowing in Thailand: Anti-Corruption Policy in Thailand and a Whistleblower Protection Measure *Whistleblowing in the World* (pp. 37-58): Springer.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3 ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Daft, R. L. (2002). *The Leadership Experience*. Mason, OH: South-Western.
- Dhamija, S., & Rai, S. (2018). Role of retaliation and value orientation in whistleblowing intentions. *Asian Journal of Business Ethics*, 7(1), 37-52.

- Doig, A., & Riley, S. (1998). Corruption and anti-corruption strategies: Issues and case studies from developing countries. *Corruption and integrity improvement initiatives in developing countries*, 45, 62.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666.
- Dungan, J. A., Young, L., & Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 103848.
- Dworkin, T., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.
- Dworkin, T. M., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281-1298.
- Dyck, A., Morse, A., & Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud? *The Journal of Finance*, 65(6), 2213-2253.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Ellis, S., & Arieli, S. (1999). Predicting intentions to report administrative and disciplinary infractions: Applying the reasoned action model. *Human Relations*, 52(7), 947-967.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
- Gibson, C. B. (2017). Elaboration, Generalization, Triangulation, and Interpretation: On enhancing the value of mixed method research. *Organizational Research Methods*, 20(2), 193-223.
- Gottschalk, P. (2017). Silence is golden? The case of two whistleblowers in a Norwegian municipality. *Journal of International Doctoral Research*, 6(1), 6-28.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), 107-123.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & May, D. R. (2011). Moral Maturation and Moral Conation" A capacity approach to explaining moral thought and actions. *Academy of Management Review*, 36(4), 663-685. doi: 10.5465/amr.2011.65554674

- Hassink, H., De Vries, M., & Bollen, L. (2007). A content analysis of whistleblowing policies of leading European companies. *Journal of Business Ethics*, 75(1), 25-44.
- Heidenheimer, A. J. (1978). Political Corruption: Cases in Comparative Analysis. *New Brunswick: Transaction*.
- Heidenheimer, A. J. (1989). Perspectives on the Perception of Corruption. In A. J. e. a. Heidenheimer (Ed.), *Political Corruption: A Handbook*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E., Luck, L., . . . Wilkes, L. (2010). Understanding whistleblowing: qualitative insights from nurse whistleblowers. *Journal of advanced nursing*, 66(10), 2194-2201.
- Jain, A. K. (2001). Corruption: A review. *Journal of economic surveys*, 15(1), 71-121.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of mixed methods research*, 1(2), 112-133.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaplan, S., Pany, K., Samuels, J., & Zhang, J. (2009). An examination of the association between gender and reporting intentions for fraudulent financial reporting. *Journal of Business Ethics*, 87(1), 15-30.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., & Sneha, S. (2010). Toward a Theory of Whistleblowing Intentions: A Benefit-to-Cost Differential Perspective. *Decision Sciences*, 41(4), 787-812.
- Klitgaard, R. (1988). *Controlling corruption*: Univ of California Press.
- Klitgaard, R. (2008). A holistic approach to the fight against corruption. *Bali, Indonesia, Available at: <http://www. cgu. edu>(accessed 10 January 2016)*.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistleblowing intentions among public accountants in Indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573-588.

- Lavena, C. F. (2016). Whistle-blowing: individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. *The American Review of Public Administration*, 46(1), 113-136.
- Liu, S.-m., Liao, J.-q., & Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107-119.
- Liyanarachchi, G. A., & Adler, R. (2011). Accountants' whistle-blowing intentions: The impact of retaliation, age, and gender. *Australian Accounting Review*, 21(2), 167-182.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach* (Vol. 41). Sage publications.
- May, D. R., Chan, A. Y., Hodges, T. D., & Avolio, B. J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*.
- May, D. R., & Luth, M. T. (2013). The effectiveness of ethics education: A quasi-experimental field study. *Science and engineering ethics*, 19(2), 545-568.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological review*, 96(4), 690.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4), 687-705.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525-544.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1988). Individual and situational correlates of whistle-blowing. *Personnel Psychology*, 41(2), 267-281.

- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*: Psychology Press.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 379-396.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2013). *Whistle-blowing in organizations*: Psychology Press.
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923-954.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 45, 113.
- Muthén, L., & Muthén, B. (1998-2012). *Mplus user's guide*. Los Angeles, CA: Authors.
- Nadar, R., Petkas, P., & Blackwell, K. (1972). *Whistle blowing*: Grossman, NY.
- Nader, R., Petkas, P. J., & Blackwell, K. (1972). *Whistle blowing: The report of the conference on professional responsibility* (Vol.). New York: Grossman.
- Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107(2), 197-213.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric methods*. New York: New York: McGraw-Hill.
- OECD. (2002). Glossary: OECD.
- OECD. (2018). *OECD Integrity Review of Thailand: Towards Coherent and Effective Integrity Policies*. Paris: OECD Publishing.
- Pandey, S. K., Wright, B. E., & Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: Testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, 11(1), 89-108. doi: 10.1080/10967490801887947
- Park, H., Bjørkelo, B., & Blenkinsopp, J. (2020). External whistleblowers' experiences of workplace bullying by superiors and colleagues. *Journal of Business Ethics*, 161, 591-601.

- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The influence of Confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403.
- Park, H. S., Hoobler, J. M., Wu, J., & Wilson, M. (2015). *Abusive Supervision, Justice, Power Distance, and Employee Deviance: A Meta-Analysis*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Patel, C. (2003). Some cross-cultural evidence on whistle-blowing as an internal control mechanism. *Journal of International Accounting Research*, 2(1), 69-96.
- Peters, T. J., Waterman, R. H., & Jones, I. (1982). In search of excellence: Lessons from America's best-run companies.
- Potipiroon, W. (2019). *Linking Organizational Integrity and Employee Whistleblowing Intentions: A Multilevel Mediation*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Potipiroon, W., & Faerman, S. (2016). What difference do ethical leaders make? Exploring the mediating role of interpersonal justice and the moderating role of public service motivation. *International Public Management Journal*, 19(2), 171-207.
- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211-238.
- Potipiroon, W., & Srisuthisard, A. (2018). Enhancing the Effectiveness of the Whistleblowing System in Thailand and Promoting Area-Based Collaboration in Fighting and Preventing Corruption. Thailand Research Fund
- Potipiroon, W., Srisuthisard, A., & Faerman, S. (2019). Public service motivation and customer service behaviour: testing the mediating role of emotional labour and the moderating role of gender. *Public Management Review*, 21(5), 650-668.
- PwC. (2016). Global Economic Crime Survey 2016 (Vol. 2016): PwC.
- Rogow, A. A., & Lasswell, H. D. (1963). *Power, corruption, and rectitude*: Prentice-Hall Englewood Cliffs, NJ.

- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and occupations*, 26(1), 107-128.
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological assessment*, 8(4), 350.
- Scott, J. (2000). Rational choice theory. *Understanding contemporary society: Theories of the present*, 129.
- Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1993). Corruption. *Quarterly Journal of Economics*, 108(3), 599.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411-421.
- Smith, H. J., & Keil, M. (2003). The reluctance to report bad news on troubled software projects: a theoretical model. *Information Systems Journal*, 13(1), 69-95.
- Su, X., & Ni, X. (2018). Citizens on Patrol: Understanding Public Whistleblowing against Government Corruption. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(3), 406-422.
- Taylor, J. (2018). Internal Whistle-Blowing in the Public Service: A Matter of Trust. *Public Administration Review*, 78(5), 717-726.
- Tomic, S. (2018). Legal independence vs. leaders' reputation: Exploring drivers of ethics commissions' conduct in new democracies. *Public Administration*, 96(3), 544-560.
- Transparency International. (2000). Glossary: Transparency International.
- Trongmateerut, P., & Sweeney, J. T. (2013). The influence of subjective norms on whistle-blowing: A cross-cultural investigation. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 437-451.
- Tsahuridu, E. E., & Vandekerckhove, W. (2008). Organisational whistleblowing policies: Making employees responsible or liable? *Journal of Business Ethics*, 82(1), 107-118.
- Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009). Making sense of whistle-blowing's antecedents: Learning from research on identity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586.
- Vinten, G. (1992). Whistleblowing: corporate help or hindrance? *Management Decision*, 30(1).
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275-1286.

- Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble leadership, psychological safety, knowledge sharing and follower creativity: A cross-level investigation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1727.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *J Applied Psychology*, 82(2), 247-252.
- Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). The whistleblower's dilemma and the fairness-loyalty tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1027-1033.
- World Bank. (2000). *World Bank Business Environment Survey*. Retrieved from <http://info.worldbank.org/governance/wbes>
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., & Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 196-213.

บรรณานุกรม (ไทย)

- แดนชัย ไชวิเศษ. (2560). สมาชิกวุฒิสภา 250 คนมาอย่างไรและทำอะไร. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2562
<https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-071.pdf>
- ติญธรณ์ ประทีปพรณรงค์. (2019). ความเป็นอิสระขององค์กรป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. *Sukhothai Thammathirat Open University Journal*, 32(1), 28-42.
- นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ. (2546). รายงานผลการวิจัยเรื่องความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนร่วม (Conflict of Interest). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย.
- ไพโรจน์ วงศ์วิภานนท์ และคณะ. (2552). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการธรรมาภิบาลในองค์กรของรัฐ: กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจไทย. กรุงเทพฯ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ. (2545). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเรื่อง “รายงานผลการวิจัย ธุรกิจ รัฐ และคอร์รัปชัน”.
- วิชญพงษ์ โพธิพิรุฬห์ และอังศุธร ศรีสุทธิสอาด (2561). โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการให้เบาะแสในประเทศไทยและการส่งเสริมความร่วมมือในระดับพื้นที่ภาคใต้เพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ รหัสโครงการ SRI60X0601). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562, จาก
http://elibrary.tfr.or.th/project_content.asp?PJID=SRI60X0601

- สุรโชติ ชุมตรีนอก, ภ. ส. (2552). ความท้าทาย 1 2 ประการแรกในการวางระบบบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยรวม. จุลสารสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 18(54), 21-26.
- ศศิณา เงยวิจิตร. (2550). การคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลแก่รัฐ (*Whistleblower protection measures*). คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562, จาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/la/0369/01TITLE.pdf>
- ศูนย์พัฒนาการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2550). มาตรการในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) สำคัญอย่างไร วารสารตลาดหลักทรัพย์, 10(9).

ภาคผนวก 1

ภาคผนวก 1
รายชื่อกระทรวง กรม (รวม 64 หน่วยงาน)

ลำดับ	หน่วยงาน	รหัส กระทรวง	รหัส กรม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
สำนักนายกรัฐมนตรี				
1	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	1	1	50
2	กรมประชาสัมพันธ์	1	2	61
3	สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	1	6	50
4	สำนักงบประมาณ	1	7	52
5	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	1	9	45
6	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	1	10	50
7	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	1	11	35
รวม				343
กระทรวงการคลัง				
8	กรมธนารักษ์	2	3	51
9	กรมบัญชีกลาง	2	4	50
10	กรมศุลกากร	2	5	86
11	กรมสรรพสามิต	2	6	150
12	กรมสรรพากร	2	7	93
รวม				430
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์				
13	สำนักงานปลัดกระทรวง	3	2	50
14	กรมชลประทาน	3	3	100
15	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	3	4	50
16	กรมส่งเสริมการเกษตร	3	10	100
17	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	3	14	100
รวม				400
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม				
18	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4	2	61
19	กรมควบคุมมลพิษ	4	3	47

ลำดับ	หน่วยงาน	รหัส กระทรวง	รหัส กรม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
20	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	4	4	50
21	กรมทรัพยากรน้ำ	4	6	100
22	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	4	9	100
รวม				358
กระทรวงพลังงาน				
23	สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	5	2	39
24	กรมธุรกิจพลังงาน	5	4	50
รวม				89
กระทรวงมหาดไทย				
25	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	6	2	48
26	กรมการปกครอง	6	3	86
27	กรมที่ดิน	6	5	109
28	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	6	6	121
29	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	6	8	110
รวม				474
กระทรวงแรงงาน				
30	กรมการจัดหางาน	7	3	70
31	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	7	4	58
32	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	7	5	72
รวม				200
กระทรวงอุดมศึกษา				
33	สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา	8	2	50
34	กรมวิทยาศาสตร์บริการ	8	3	50
รวม				100
กระทรวงสาธารณสุข				
35	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	9	2	98
36	กรมการแพทย์	9	3	98
37	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	9	6	64

ลำดับ	หน่วยงาน	รหัส กระทรวง	รหัส กรม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
38	กรมอนามัย	9	9	46
39	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	9	10	89
รวม				395
กระทรวงอุตสาหกรรม				
40	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	10	2	50
41	กรมโรงงานอุตสาหกรรม	10	3	50
42	สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	10	6	48
รวม				148
กระทรวงการต่างประเทศ				
43	สำนักงานปลัดกระทรวง การต่างประเทศ	12	2	99
รวม				99
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์				
44	สำนักงานปลัดกระทรวง	13	2	124
รวม				124
กระทรวงคมนาคม				
45	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	15	2	100
46	กรมการขนส่งทางบก	15	4	100
47	กรมทางหลวง	15	6	100
48	กรมทางหลวงชนบท	15	7	103
รวม				403
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม				
49	สำนักงานปลัดกระทรวง	16	2	75
รวม				75
กระทรวงพาณิชย์				
50	สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	17	2	49
51	กรมการค้าต่างประเทศ	17	3	46
52	กรมการค้าภายใน	17	4	45
53	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	17	8	50

ลำดับ	หน่วยงาน	รหัส กระทรวง	รหัส กรม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
รวม				190
กระทรวงยุติธรรม				
54	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	18	2	50
55	กรมควบคุมประพฤติ	18	3	100
56	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	18	4	100
57	กรมราชทัณฑ์	18	8	100
58	กรมสอบสวนคดีพิเศษ	18	9	50
รวม				400
กระทรวงวัฒนธรรม				
59	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	19	2	50
60	กรมศิลปากร	19	4	50
รวม				100
กระทรวงศึกษาธิการ				
61	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	20	2	89
62	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	20	9	101
รวม				190
หน่วยงานที่ไม่สังกัดกระทรวง				
63	สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	21	1	80
64	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	21	2	402
รวม				5,000

หมายเหตุ รหัสกระทรวงและกรมเป็นรหัสที่ใช้ในการบรรจุทุกข้อมูลลงในโปรแกรมสถิติ

ภาคผนวก 2

ภาคผนวก 2

ที่ ศธ 0521.1.08 / ๙๔3



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ.5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

31 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ (กระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และ ดร.อังศุธร ศรีสุทธิสะอาด อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้รับการอนุมัติทุนอุดหนุนการวิจัยจาก สกว. ประจำปี 2562 ในหัวข้อเรื่อง ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Corruption-Free Bureaucracy: A Viewpoint Survey of Government Employees on Whistleblowing) ภายใต้แผนกิจกรรมโครงการสังคมไทยไร้คอร์รัปชัน

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่โครงการวิจัยได้เข้าไปแจกแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน โดยจะใช้เวลาในการตอบประมาณ 5-10 นาที และขอให้เจ้าหน้าที่โครงการได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับตรงตามความจริงมากที่สุด

ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติเท่านั้น และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลดิบให้ผู้ใดทราบโดยเด็ดขาด โดยหลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะได้รายงานผลการวิจัยในภาพรวมให้ท่านได้รับทราบในโอกาสต่อไป ในการนี้ จึงขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวก หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามใดๆ เกี่ยวกับข้อคำถามในแบบสอบถาม ติดต่อได้โดยตรงที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 089 - 669-4997 และ Email: potipiroon@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำนักงานฯ

โทร 0 7428 7858-9

ภาคผนวก 3

ภาคผนวก 3



ที่ ศธ 0521.1.08/744

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ.5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

31 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา (หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้รับการอนุมัติทุนอุดหนุนการวิจัยจาก สกว. ประจำปี 2562 ในหัวข้อเรื่อง ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Corruption-Free Bureaucracy: A Viewpoint Survey of Government Employees on Whistleblowing) ภายใต้แผนกิจกรรมโครงการสังคมไทยไร้คอร์รัปชัน

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่โครงการวิจัยได้เข้าไปแจกแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน โดยจะใช้เวลาในการตอบประมาณ 5-10 นาที และขอให้เจ้าหน้าที่โครงการได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับตรงตามความจริงมากที่สุด

ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติเท่านั้น และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลดิบให้ผู้ใดทราบโดยเด็ดขาด โดยหลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะได้รายงานผลการวิจัยในภาพรวมให้ท่านได้รับทราบในโอกาสต่อไป ในการนี้ จึงขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวก หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามใดๆ เกี่ยวกับข้อคำถามในแบบสอบถาม ติดต่อได้โดยตรงที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ โทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 089 – 669 4997 และ Email: potipiroon@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำนักงานฯ

โทร 0 7428 7858-9

ภาคผนวก 3

ที่ ศร 0521.1.08 / 44



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ต.ปณ.5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

31 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา (หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงษ์ โพธิ์พูนท์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้รับการอนุมัติทุนอุดหนุนการวิจัยจาก สกว. ประจำปี 2562 ในหัวข้อเรื่อง ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Corruption-Free Bureaucracy: A Viewpoint Survey of Government Employees on Whistleblowing) ภายใต้แผนกิจกรรมโครงการสังคมไทยไร้คอร์รัปชัน

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่โครงการวิจัยได้เข้าไปแจกแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน โดยจะใช้เวลาในการตอบประมาณ 5-10 นาที และขอให้เจ้าหน้าที่โครงการได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับตรงตามความจริงมากที่สุด

ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติเท่านั้น และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลดิบให้ผู้ใดทราบโดยเด็ดขาด โดยหลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะได้รายงานผลการวิจัยในภาพรวมให้ท่านได้รับทราบในโอกาสต่อไป ในการนี้ จึงขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวก หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามใดๆ เกี่ยวกับข้อคำถามในแบบสอบถาม ติดต่อได้โดยตรงที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงษ์ โพธิ์พูนท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่หมายเลข 089 - 669-4997 และ Email: potipiroon@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำนักงานฯ

โทร 0 7428 7858-9

ภาคผนวก 4

ภาคผนวก 4



แบบสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริตปี 2562
A Viewpoint Survey of Government Employees on Whistleblowing 2019

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัย เรื่อง “ราชอาณาจักรไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต” ตามแผนงานท้าทายไทย เรื่อง สังคมไทยไร้คอร์รัปชัน ให้แก่คณะผู้วิจัยฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตระหนัก การรับรู้ ทศนคติ เจตคติ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับการทุจริตและการแจ้งเบาะแสการทุจริต

แบบสำรวจความคิดเห็นนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2-7 ความคิดเห็นต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริตและปัจจัยที่ส่งผลต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต

แบบสอบถามนี้จะใช้เวลาในการตอบประมาณ 10 นาที โดยท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคลและคำตอบของท่านทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุดและจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการใดๆ ทั้งสิ้น โดยคณะผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการวิเคราะห์หรือรายงานผลเป็นรายบุคคล

ความร่วมมือของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ “สังคมไทยไร้คอร์รัปชัน” หากท่านมีข้อสงสัยประการใด ขอความกรุณาติดต่อคณะผู้วิจัยที่ potipiroon@gmail.com

******หมายเหตุ** หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว ขอให้ท่านพับแบบสอบถาม และใช้เครื่องเย็บกระดาษเย็บผนึกแบบสอบถามให้มิดชิด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรักษาความลับของข้อมูล และขอให้ส่งแบบสอบถามคืนให้คณะผู้วิจัยเท่านั้น

คณะผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์

ดร.อังศุธร ศรีสุทธิสอาด

ขอขอบคุณในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน.....ปี.....เดือน
5. ระดับตำแหน่งของท่าน
☐ ลูกจ้าง/พนักงานราชการ ☐ ข้าราชการแท่งทั่วไป ☐ ข้าราชการแท่งวิชาการ
☐ ผู้อำนวยการ ☐ ผู้บริหารระดับสูง
6. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ (เฉพาะส่วนกลาง)
☐ ภารกิจหลักของหน่วยงาน ☐ การวางแผนฯ ☐ การบริหารงานบุคคล
☐ การเงิน/บัญชี ☐ งานธุรการ ☐ อื่นๆ
7. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ (เฉพาะส่วนท้องถิ่น)
☐ สำนักงานปลัด ☐ ส่วนสาธารณสุข ☐ ส่วนการโยธา
☐ ส่วนการคลัง ☐ ส่วนการศึกษา ☐ อื่นๆ
8. ท่านมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา (เช่น หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน) หรือไม่
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
9. เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ในองค์กร ท่านมองว่าตัวเองเป็นคนเก่งในองค์กรหรือไม่
☐ ใช่ ฉันมองว่าตัวเองเป็นคนเก่ง ☐ ไม่ ฉันก็เป็นเหมือนเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ
10. ระดับเงินเดือนในปัจจุบัน
☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 15,001–20,000 บาท ☐ 20,001–25,000 บาท
☐ 25,001–30,000 บาท ☐ 30,001–35,000 บาท ☐ 35,001–40,000 บาท
☐ 40,001–45,000 บาท ☐ 45,001–50,000 บาท ☐ มากกว่า 50,000 บาท
11. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
12. เพศของผู้บังคับบัญชาของท่านโดยตรง ☐ ชาย ☐ หญิง

ตอนที่ 2 การทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) ท่านคิดในหน่วยงานของท่านมีการทุจริตดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	ไม่มีเลย (1)	มีน้อย (2)	กลางๆ (3)	มีมาก (4)	มากที่สุด (5)
1. การใช้ทรัพย์สินทางราชการในเรื่องส่วนตัว					
2. การให้ร้านค้าหรือโรงแรมออกใบเสร็จเกินราคาจริง					
3. การปลอมแปลงเอกสารราชการ เช่น ใบเสร็จค่าน้ำมันรถ ใบเสร็จค่าที่พัก					
4. การเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชนเพื่อแลกกับการบริการที่เร็วยิ่งขึ้น					

ระดับความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption Severity)	น้อยมาก (1)	น้อย (2)	กลางๆ (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1. ท่านคิดว่าการทุจริตข้างต้นมีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด					

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) หากท่านพบการทุจริตตามตัวอย่างข้างต้น ท่านจะดำเนินการต่อไปนี้หรือไม่	ไม่มี ทาง (1)	ไม่ แน่ใจ (2)	อาจจะ (3)	ค่อนข้าง แน่ใจ (4)	แน่ใจ ที่สุด (5)
1. แจ้งหัวหน้างานระดับต้นทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว					
2. รายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว					
3. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวผ่านศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน					
4. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ตรวจราชการฯ					

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสนอกองค์กร (External Whistleblowing) หากท่านพบการทุจริตตามตัวอย่างข้างต้น ท่านจะดำเนินการต่อไปนี้หรือไม่	ไม่มี ทาง (1)	ไม่ แน่ใจ (2)	อาจ จะ (3)	ค่อนข้าง แน่ใจ (4)	แน่ใจ ที่สุด (5)
1. แจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท.					
2. แจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจ หรือ สตง.					
3. แจ้งเบาะแสการทุจริตให้สื่อมวลชนรับทราบ					
4. ใช้ช่องทางภายนอกเพื่อแจ้งเบาะแสการทุจริต เช่น แจ้งผ่านเว็บไซต์ประชาชน					

ตอนที่ 3 การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) ท่านคิดในหน่วยงานของท่านมีการทุจริตดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	ไม่มีเลย (1)	มีน้อย (2)	กลางๆ (3)	มีมาก (4)	มากที่สุด (5)
1. การยกยอกเงินจากโครงการต่างๆ					
2. การรับสินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ตรวจรับงานจ้างที่ไม่ถูกต้อง					
3. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา					
4. การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่					

ระดับความรุนแรงของการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption Severity)	น้อยมาก (1)	น้อย (2)	กลางๆ (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1. ท่านคิดว่าการทุจริตข้างต้นมีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด					

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistleblowing) หากท่านพบการทุจริตตามตัวอย่างข้างต้น ท่านจะดำเนินการต่อไปนี้หรือไม่	ไม่มี ทาง (1)	ไม่ แน่ใจ (2)	อาจจะ (3)	ค่อนข้าง แน่ใจ (4)	แน่ใจ ที่สุด (5)
1. แจ้งหัวหน้างานระดับต้นทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว					
2. รายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบเบาะแสการทุจริตดังกล่าว					
3. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวผ่านศูนย์ดำรงธรรมของหน่วยงาน					
4. รายงานเบาะแสการทุจริตดังกล่าวไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ตรวจราชการฯ					

ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสนอกองค์กร (External Whistleblowing) หากท่านพบการทุจริตตามตัวอย่างข้างต้น ท่านจะดำเนินการต่อไปนี้หรือไม่	ไม่มี ทาง (1)	ไม่ แน่ใจ (2)	อาจ จะ (3)	ค่อนข้าง แน่ใจ (4)	แน่ใจ ที่สุด (5)
1. แจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท.					
2. แจ้งเบาะแสการทุจริตไปยังหน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจ หรือ สตง.					
3. แจ้งเบาะแสการทุจริตให้สื่อมวลชนรับทราบ					
4. ใช้ช่องทางภายนอกเพื่อแจ้งเบาะแสการทุจริต เช่น แจ้งผ่านเว็บไซต์ประชาชน					

ตอนที่ 4 ปัจจัยระดับบุคคล (Individual factors)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty) ข้อความต่อไปนี้ มีความสำคัญกับท่านมากเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เฉยๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. การออกมาให้เบาะแสการทุจริตถือเป็นหน้าที่ของ “ข้าราชการ”					
2. ข้าราชการที่ดีต้องมีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสการทุจริต					

จิตสาธารณะ (Public Service Motivation) ข้อความต่อไปนี้ มีความสำคัญกับท่านมากเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เฉยๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. การทำงานเพื่อสังคมและสาธารณะ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับฉันมาก					
2. ฉันพร้อมอุทิศตัวเองเพื่อสังคมและส่วนรวม					

ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เฉยๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. ฉันรู้สึกมั่นใจในการตัดสินใจของฉันว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกหรือผิด					
2. ฉันรู้สึกมั่นใจในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของตนเอง					
3. ฉันรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานในแต่ละวัน					

ทัศนคติเชิงลบต่อการแจ้งเบาะแส (Attitude) ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. ฉันคิดว่า การออกมาให้เบาะแสดังกล่าวจะไม่ช่วยทำอะไรดีขึ้น					
2. ถึงฉันจะออกมาให้เบาะแสดังกล่าว คนที่กระทำความผิดก็ไม่ถูกลงโทษอยู่ดี					
3. การแจ้งเบาะแสดังกล่าว จะทำให้การทุจริตไม่แพร่กระจายไปมากกว่าเดิม					

ความรู้เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge) ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. หากฉันพบการทุจริต ฉันพอจะทราบขั้นตอนและวิธีการแจ้งเบาะแส					
2. หากฉันพบการทุจริต ฉันพอจะทราบช่องทางในการให้เบาะแส					
3. หากฉันพบการทุจริต ฉันพอจะทราบสิทธิในการได้รับการคุ้มครอง					

สิทธิของผู้แจ้งเบาะแสดตามกฎหมาย ป.ป.ช. ท่านทราบสิทธิของตัวเองตามกฎหมายในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เคยทราบ มาก่อน (1)	ไม่ค่อย แน่ใจ (2)	พอทราบ อยู่บ้าง (3)	ทราบ ดี (4)	ทราบดี ที่สุด (5)
1. ท่านมีสิทธิได้รับการคุ้มครองทางชีวิตและทรัพย์สิน รวมไปถึงค่าทดแทนต่างๆ อันเนื่องมาจากการร้องทุกข์กล่าวโทษหรือแจ้งเบาะแสทุจริต					
2. ท่านมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่ เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการร้องทุกข์กล่าวโทษหรือแจ้งเบาะแสทุจริต					
3. หากท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเพราะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการ ให้ทำ ท่านสามารถทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หรือแจ้ง ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบถึงเบาะแส ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้กระทำการนั้น โดยไม่ต้องรับโทษ					
4. หากท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด ท่านสามารถให้ถ้อยคำหรือ แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญในการที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานใน การวินิจฉัยชี้มูล ในฐานะพยานโดยไม่ต้องถูกดำเนินคดี					

ตอนที่ 5 ปัจจัยระดับองค์กร (Organizational factors)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แนวนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. หน่วยงานของฉันมีแนวนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริต					
2. หน่วยงานของฉันมีช่องทางที่ชัดเจนสำหรับให้เจ้าหน้าที่แจ้งเบาะแสการทุจริต					
3. หน่วยงานของฉันมีการกำหนดหน่วยรับแจ้งเบาะแสการทุจริตอย่างชัดเจน					
4. หน่วยงานของฉันส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ช่วยกันตรวจสอบและเฝ้าระวังการทุจริต					
5. หน่วยงานของฉันมีมาตรการให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริต					
6. หากฉันแจ้งเบาะแสการทุจริต หน่วยงานจะปกปิดข้อมูลของฉันเป็นอย่างดี					
7. หากฉันออกมาให้เบาะแส หน่วยงานจะให้ความดีความชอบกับฉัน					
8. หากหัวหน้าของฉันทุจริต ฉันสามารถแจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นถัดไปได้					

บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. เพื่อนร่วมงานของฉันจะเห็นด้วยหากฉันจะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต					
2. หัวหน้างานของฉันจะเห็นด้วยหากฉันจะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต					
3. หากคนรอบข้างฉันพบเห็นการทุจริต พวกเขาจะออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริต					

โอกาสในการถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation) ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. หากฉันแจ้งเบาะแสการทุจริต ฉันอาจถูกโยกย้ายหรือไม่ได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่ง					
2. หากฉันแจ้งเบาะแสการทุจริต ฉันอาจถูกผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้ง					
3. หากฉันแจ้งเบาะแสการทุจริต ฉันอาจถูกเพื่อนร่วมงานรังเกียจ					

การได้รับความคุ้มครอง (Protection) ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. หากฉันแจ้งเบาะแสการทุจริต ฉันมั่นใจว่า จะได้รับการคุ้มครอง					
2. หากฉันแจ้งเบาะแสการทุจริต ฉันมั่นใจว่า จะได้รับความปลอดภัยในชีวิต					
3. หากฉันแจ้งเบาะแสการทุจริต ฉันมั่นใจว่า จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม					

ความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. ในองค์กรนี้ ฉันสามารถแสดงความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับงานของฉันได้					
2. ในองค์กรนี้ หากฉันแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ฉันมั่นใจว่าจะไม่เกิดผลเสีย					
3. ในองค์กรนี้ หากฉันแสดงความรู้สึกที่แท้จริง จะไม่เกิดผลเสียต่อตัวฉันเอง					

ตอนที่ 6 ปัจจัยระดับสถาบัน (Institutional factors)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ความเป็นอิสระทางการเมือง (Political Independence) ขอให้ท่านประเมินการปฏิบัติงานของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ในประเด็นต่อไปนี้	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีความโปร่งใสและเป็นอิสระจากอิทธิพลทางการเมือง					
2. คณะกรรมการ ป.ป.ท. มีความโปร่งใสและเป็นอิสระจากอิทธิพลทางการเมือง					

ประสิทธิภาพของหน่วยงาน (Organizational Efficiency) ขอให้ท่านประเมินการปฏิบัติงานของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท. ในประเด็นต่อไปนี้	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	กลางๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. การทำงานของ ป.ป.ช. มีประสิทธิภาพ สามารถนำผู้กระทำผิดมาลงโทษได้โดยเร็ว					
2. การทำงานของ ป.ป.ท. มีประสิทธิภาพ สามารถนำผู้กระทำผิดมาลงโทษได้โดยเร็ว					

ตอนที่ 7 ประเด็นอื่นๆ เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านเคยพบการทุจริตในหน่วยงานของท่านบ้างหรือไม่

(ขอความกรุณาท่านตอบตามความจริง ผู้วิจัยขอยืนยันว่า ข้อมูลจากท่านจะเป็นความลับอย่างแนบแน่น)

() เคย (หากเคย ให้ตอบข้อที่เหลือด้วย)

() ไม่เคยเลย (หากไม่เคยพบเลย ไม่ต้องตอบข้อคำถามที่เหลือ)

2. การทุจริตดังกล่าวจัดอยู่ในกลุ่มใด (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

() 1. การใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว () 2. การออกใบเสร็จเกินราคาจริง

() 3. การปลอมแปลงเอกสารราชการ () 4. การเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชน

() 5. การทุจริตการเลื่อนตำแหน่ง () 6. การยกยอกเงินจากโครงการ

() 7. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา

() 8. การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่

() 9. อื่นๆ โปรดระบุ.....

3. ท่านคิดว่าการทุจริตดังกล่าวมีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด

() รุนแรงน้อยมาก () รุนแรงน้อย () รุนแรงปานกลาง () รุนแรงมาก () รุนแรงมากที่สุด

4. มูลค่าความเสียหายประมาณเท่าไร (ขอให้ท่านลองประมาณคร่าวๆ เท่าที่พอจำได้)

() ต่ำกว่า 1 หมื่นบาท () 1 หมื่น ถึง 1 แสนบาท () 1 แสน ถึง 5 แสนบาท

() 5 แสน ถึง 1 ล้านบาท () 1 ล้าน ถึง 5 ล้านบาท () 5 ล้าน ถึง 10 ล้านบาท

() 10 ล้าน ถึง 50 ล้านบาท () 50 ล้าน ถึง 100 ล้านบาท () มากกว่า 100 ล้านบาท

5. การทุจริตดังกล่าวเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาของท่านใช่หรือไม่

() ใช่

() ไม่ใช่

() ไม่แน่ใจ

6. หลังจากท่านพบเห็นการทุจริตดังกล่าว ท่านได้ออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตหรือไม่

() ได้ออกมาแจ้ง

() ไม่ได้แจ้ง (หากไม่ได้แจ้ง ขอให้ข้ามไปตอบข้อที่ 9)

7. ท่านได้ใช้ช่องทางใดในการแจ้งเบาะแสการทุจริตดังกล่าว (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() 1. รายงานผู้บังคับบัญชา () 2. แจ้งศูนย์ดำรงธรรม () 3. ร้องไปยัง ป.ป.ช. () 4. ร้องไปยัง ป.ป.ท.

() 5. ร้องไปยัง สตง. () 6. แจ้งตำรวจ () 7. แจ้งสื่อมวลชน () 8. โพสต์ลงโซเชียลมีเดีย

() 9. แจ้งเครือข่ายประชาชน () 10. ช่องทางอื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. สาเหตุที่ท่านออกมาแจ้งเบาะแสเพราะเหตุใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. เป็นการทุจริตที่รุนแรงมาก | ☐ 2. มีผลกระทบต่อตนเองโดยตรง (ตัวเองเสียประโยชน์) |
| ☐ 3. เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ดี | ☐ 4. พบเห็นการทุจริตด้วยตนเอง |
| ☐ 5. มีหลักฐานชัดเจน | ☐ 6. การร้องเรียนในปัจจุบันมีความสะดวกรวดเร็ว |
| ☐ 7. รู้สึกโกรธเคืองที่องค์กรปฏิบัติไม่เป็นธรรม | ☐ 8. เป็นความคับแค้นส่วนตัว |
| ☐ 9. รู้สึกไว้วางใจเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง | ☐ 10. มีความรู้เกี่ยวกับช่องทางการแจ้งเบาะแสเป็นอย่างดี |
| ☐ 11. เชื่อว่าการแจ้งเบาะแสะจะช่วยระงับปัญหาได้ | |
| ☐ 12. เหตุผลอื่นๆ..... | |

9. สาเหตุที่ท่านไม่เคยออกมาแจ้งเบาะแสะการทุจริตเลย (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. การทุจริตไม่รุนแรงมาก | ☐ 2. ในหน่วยงานไม่มีปัญหาทุจริตเลย |
| ☐ 3. ไม่มีหลักฐานชัดเจน | ☐ 4. ไม่ทราบช่องทางในการร้องเรียน |
| ☐ 5. ไม่อยากเสียเวลา | ☐ 6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคงจะใช้เวลาในการสอบสวน |
| ☐ 7. เกรงกลัวอิทธิพล ไม่กล้าเสี่ยงกับชีวิต | ☐ 8. เกรงว่าจะไม่ได้รับการคุ้มครองที่เป็นธรรม |
| ☐ 9. เกรงว่าจะถูกเพื่อนร่วมงานงานหมางเมิน | ☐ 10. กลัวว่าข้อมูลของตนจะรั่วไหลไปยังผู้ถูกกล่าวหา |
| ☐ 11. กลัวไม่ได้รับการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง | ☐ 12. เกรงว่าจะถูกโยกย้ายให้ไปทำหน้าที่ในตำแหน่งที่แย่กว่าเดิม |
| ☐ 13. การกระทำผิดเกิดจากผู้บังคับบัญชา | ☐ 14. ร้องเรียนไปก็คงไม่เกิดอะไรขึ้น |
| ☐ 15. ไม่อยากทำให้องค์กรเสียชื่อเสียง | ☐ 16. หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ห้ามนำเรื่องเสียหายไปบอกคนนอก |
| ☐ 17. เหตุผลอื่นๆ..... | |

***** ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ *****

ภาคผนวก 5

ภาคผนวก 5

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | | |
|---------------------------|-------------------|--------------------------|
| 1. ผศ.ดร.คณน ไตรจันทร์ | คณะวิทยาการจัดการ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 2. ดร.อิศรภรณ์ รินไธสง | คณะวิทยาการจัดการ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 3. ดร.ชายนีย์ ช. บุญพันธ์ | คณะวิทยาการจัดการ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |

ภาคผนวก 6

ภาคผนวก 6
บัญชีรายชื่อผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

รหัสผู้ สัมภาษณ์	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ระดับ	คะแนน ITA ของหน่วยงาน
(1)	เลขานุการกรม กรม.....	บริหาร	ITA ต่ำ
(2)	นิติกร กลุ่มงานคุ้มครองกฎหมาย กรม.....	ปฏิบัติ	ITA ต่ำ
(3)	รองปลัดกระทรวงฯ กระทรวง.....	บริหาร	ITA สูง
(4)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กระทรวง.....	ปฏิบัติ	ITA สูง
(5)	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ กระทรวง.....	บริหาร	ITA สูง
(6)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่ม บริหารงานบุคคล กระทรวง.....	บริหาร	ITA สูง
(7)	นิติกร กระทรวง.....	ปฏิบัติ	ITA สูง
(8)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง.....	บริหาร	ITA ต่ำ
(9)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ ทุจริต กระทรวง.....	ปฏิบัติ	ITA ต่ำ
(10)	รองผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง.....	บริหาร	ITA สูง
(11)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กระทรวง.....	บริหาร	ITA สูง
(12)	นิติกรชำนาญการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวง.....	ปฏิบัติ	ITA สูง
(13)	รองปลัดกระทรวง กระทรวง.....	บริหาร/	ITA ต่ำ
(14) - (16)	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง.....	ปฏิบัติ	ITA ต่ำ
(17)	นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ รักษาการตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม งานคุ้มครองจริยธรรม กรม.....	บริหาร	ITA ต่ำ
(18)	นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ กรม.....	ปฏิบัติ	ITA ต่ำ
(19)	นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ กรม.....	ปฏิบัติ	ITA ต่ำ
(20)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 1 กรม.....	บริหาร	ITA สูง

ภาคผนวก 7

ภาคผนวก 7.1 ตารางการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการทุจริตแยกตามหน่วยงาน (20 หน่วยงาน)

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวนของผู้ที่เคยพบการทุจริตในแต่ละประเภท								
			ผู้ที่เคยพบ	ผู้ที่ไม่เคยพบ	ของผู้ที่	1. การใช้	2. การ	3. การ	4. การ	5. การ	6. การ	7. การ	8. การ	9. อื่นๆ
			การ	การ	การ	ทรัพย์สิน	ออก	ปลอม	เรียกรับ	ทุจริต	ยกยอก	เรียกรับ	สมยอม	
			ทุจริต	ทุจริต	ทุจริต	ราชการใน	ใบเสร็จ	แปลง	เงินใต้โต๊ะ	การสอบ	เงินจาก	เปอร์เซ็นต์	ราคาหรือ	
						เรื่อง	เกินราคา	เอกสาร	จาก	เลื่อน	โครงการ	จากผู้รับ	การฮั้ว	
						ส่วนตัว	จริง	ราชการ	ประชาชน	ตำแหน่ง		เหมา	ประมูล	
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	342	109	233	32	80	9	7	-	2	7	3	2	7
2	กระทรวงการคลัง	430	130	300	30	69	7	6	14	15	6	6	3	4
3	กระทรวงเกษตรฯ	400	95	301	24	69	16	8	3	6	6	8	3	3
4	กระทรวงทรัพยากรฯ	358	98	254	28	66	14	3	10	9	3	10	4	3
5	กระทรวงพลังงาน	89	28	61	31	24	5	2	-	2	-	-	-	1
6	กระทรวงมหาดไทย	474	155	319	33	85	19	7	14	15	8	10	6	2
7	กระทรวงแรงงาน	200	64	136	32	48	7	5	1	1	2	-	-	-
8	กระทรวงอุดมศึกษาฯ	99	27	72	27	18	2	4	1	1	3	2	2	5
9	กระทรวงสาธารณสุข	395	118	277	30	79	14	3	-	7	4	4	4	4
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	148	36	112	24	25	2	-	5	1		1	1	-
11	กระทรวงการต่างประเทศ	99	29	70	29	22	6	1	-	-	-	-	1	-
12	กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	124	52	70	43	30	15	3	-	8	7	2	-	1
13	กระทรวงคมนาคม	403	106	288	27	78	7	13	10	6	1	16	8	4
14	กระทรวงดิจิทัลฯ	75	23	52	31	13	3	2	2		4	2	-	2
15	กระทรวงพาณิชย์	190	41	148	22	24	9	1	3	1	2	1	-	-
16	กระทรวงยุติธรรม	400	129	271	32	80	15	19	14	19	9	2	4	7

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวนของผู้ที่เคยพบการทุจริตในแต่ละประเภท								
			ผู้ที่เคยพบ	ผู้ที่ไม่เคยพบ	ของผู้ที่เคยพบ	1. การใช้ทรัพย์สินราชการในเรื่องส่วนตัว	2. การออกใบเสร็จรับเงินราคาจริง	3. การปลอมแปลงเอกสารราชการ	4. การเรียกรับเงินใต้โต๊ะจากประชาชน	5. การทุจริตการสอบเลื่อนตำแหน่ง	6. การยักยอกเงินจากโครงการ	7. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา	8. การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูล	9. อื่นๆ
17	กระทรวงวัฒนธรรม	100	38	62	38	17	7	4	-	5	3	9	3	-
18	กระทรวงศึกษาธิการ	190	49	141	26	29	10	-	1	1	1	2	-	1
19	สำนักพระพุทธศาสนาฯ	80	32	48	40	18	3	5	5	4	6	1	-	1
20	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	402	82	320	20	45	8	3	22	1	2	7	-	1
	รวม	4,988	1441	3535	29	919	178	96	105	104	74	86	41	46

หมายเหตุ ตัวหนา (Bold Letters) หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก; ไม่สามารถเปรียบเทียบจำนวนระหว่างหน่วยงานได้เนื่องจากขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน

ภาคผนวก 7.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตแยกตามหน่วยงาน (20 หน่วยงาน)

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	จำนวน ผู้ที่พบ การ ทุจริต	จำนวน ผู้แจ้ง เบาะแส	ร้อยละ	ช่องทางการแจ้งเบาะแส									
						1. รายงานผู้ บังคับ บัญชา	2. แจ้งศูนย์ ดำรง ธรรม	3. ร้อง ไปยัง ป.ป.ช.	4. ร้องไป ยัง ป.ป.ท.	5. ร้อง ไปยัง สตง.	6. แจ้ง ตำรวจ	7. แจ้งสื่อ มวลชน	8. โพสต์ลง สื่อ โซเชียล	9. แจ้ง เครือข่าย ประชาชน	10. ช่องทาง อื่นๆ
1	สำนักงานกฤษฎีกา	342	109	16	15	12	2	2	-	3	-	-	1	1	-
2	กระทรวงการคลัง	430	130	10	8	6	1	1	1	1	-	-	1	-	-
3	กระทรวงเกษตรฯ	400	95	9	9	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	กระทรวงทรัพยากรฯ	358	98	12	12	2	4	4	-	2	4	1	2	-	-
5	กระทรวงพลังงาน	89	28	1	4	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
6	กระทรวงมหาดไทย	474	155	7	5	3	3	2	3	1	-	3	-	1	1
7	กระทรวงแรงงาน	200	64	11	17	6	2	2	2	1	1	2	-	-	2
8	กระทรวงอุดมศึกษาฯ	99	27	6	22	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	กระทรวงสาธารณสุข	395	118	16	14	10	3	4	1	1	-	1	1	1	4
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	148	36	9	25	5	2	2	2	1	-	1	1	1	-
11	กระทรวงการต่างประเทศ	99	29	2	7	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
12	กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	124	52	8	15	2	2	2	-	1	1	-	-	-	1
13	กระทรวงคมนาคม	403	106	14	13	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	กระทรวงดิจิทัลฯ	75	23	5	22	5	-	3	-	4	1	-	-	-	-
15	กระทรวงพาณิชย์	190	41	9	22	2	-	-	1	1	-	3	-	-	2
16	กระทรวงยุติธรรม	400	129	24	19	15	3	3	-	1	3	2	2	-	-
17	กระทรวงวัฒนธรรม	100	38	8	21	7	-	1	-	1	1	-	-	-	-

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	ช่องทางการแจ้งเบาะแส									
			ผู้ที่พบ	ผู้แจ้ง		1.	2.	3. ร้อง	4.	5.	6. แจ้ง	7.	8.	9.	10.
			การ	เบาะแส		รายงานผู้	แจ้งศูนย์	ไปยัง	ร้องไป	ร้อง	ตำรวจ	แจ้งสื่อ	โพสต์ลง	แจ้ง	ช่องทาง
			ทุจริต			บังคับ	ดำรง	ป.ป.ช.	ยัง	ไปยัง		มวลชน	สื่อ	เครือข่าย	อื่นๆ
						บัญชา	ธรรม		ป.ป.ท.	สดง.			โซเชียล	ประชาชน	
18	กระทรวงศึกษาธิการ	190	49	15	31	9	1	1	1	1	1	-	1	-	-
19	สำนักพระพุทธศาสนาฯ	80	32	6	19	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	402	82	12	15	6	1	5	1	21	1	13		1	-
	รวม	4,988	1,441	200	14	123	24	32	12	21	13	-	9	5	10

หมายเหตุ ตัวหนา (Bold Letters) หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก

ภาคผนวก 7.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสาเหตุการแจ้งเบาะแสการทุจริตแยกตามหน่วยงาน (20 หน่วยงาน)

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	1. เป็นการ ทุจริตที่ รุนแรง มาก	2. มี ผลกระทบ ต่อตนเอง โดยตรง	3. เป็นหน้าที่ ของ ข้าราชการ ที่ดี	4. พบเห็น การทุจริต ด้วย ตนเอง	5. มี หลักฐาน ชัดเจน	6. รู้สึก โกรธเคืองที่ องค์กร ปฏิบัติไม่เป็น ธรรม	7. เป็น ความ คับแค้น ส่วนตัว	8. รู้สึกไวใจ เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ เกี่ยวข้อง	9. มีความรู้ เกี่ยวกับช่อง ทางการแจ้ง เบาะแสเป็น อย่างดี	10. เชื่อว่าการ แจ้งเบาะแส จะช่วยระงับ ปัญหาได้
1	สำนักงานรัฐมนตรี	342	1	1	10	6	5	1	-	-	-	4
2	กระทรวงการคลัง	430	-	2	4	-	2	-	-	-	-	1
3	กระทรวงเกษตรฯ	400	-	1	6	4	2	--	-	1	-	2
4	กระทรวงทรัพยากรฯ	358	1	2	5	5	-	-	1	-	3	1
5	กระทรวงพลังงาน	89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	--
6	กระทรวงมหาดไทย	474	1	-	2	1	1	-	1	-	-	2
7	กระทรวงแรงงาน	200	2	3	3	5	2	2	-	1	-	2
8	กระทรวงอุดมศึกษาฯ	99	2		3	2	1	1	-	-	-	4
9	กระทรวงสาธารณสุข	395	1	1	8	6	7	4	-	-	1	3
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	148	-	1	6	3	1	1	-	-	1	-
11	กระทรวงการ ต่างประเทศ	99	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
12	กระทรวงการพัฒนา สังคมฯ	124	3-	1	2	1	2	-	-	-	1	1
13	กระทรวงคมนาคม	403	1	1	4	1	2	1	-	1	1	5
14	กระทรวงดิจิทัลฯ	75	3	-	4	1	1	3	-	1	-	1
15	กระทรวงพาณิชย์	190	1	1	2	2	-	-	-	-	-	1

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	1. เป็นการ ทุจริตที่ รุนแรง มาก	2. มี ผลกระทบ ต่อตนเอง โดยตรง	3. เป็นหน้าที่ ของ ข้าราชการ ที่ดี	4. พบเห็น การทุจริต ด้วย ตนเอง	5. มี หลักฐาน ชัดเจน	6. รู้สึก โกรธเคืองที่ องค์กร ปฏิบัติไม่เป็น ธรรม	7. เป็น ความ คับแค้น ส่วนตัว	8. รู้สึกไวใจ เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ เกี่ยวข้อง	9. มีความรู้ เกี่ยวกับช่อง ทางการแจ้ง เบาะแสเป็น อย่างดี	10. เชื่อว่าการ แจ้งเบาะแส จะช่วยระงับ ปัญหาได้
16	กระทรวงยุติธรรม	400	2	2	13	9	5	2	2	1	-	3
17	กระทรวงวัฒนธรรม	100	-	1	6	1	1	1		1	-	2
18	กระทรวงศึกษาธิการ	190	3	2	3	3	2	1	1	1	-	1
19	สำนักพระพุทธศาสนาฯ	80	1	-	6	2	1	-	-	-	1	1
20	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	402	2	3	6	2	4	-	-	1	-	2
	รวม	4,988	25	22	93	54	40	17	5	8	8	36

หมายเหตุ ตัวหนา (Bold Letters) หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก

ภาคผนวก 7.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสาเหตุที่ไม่ออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตแยกตามหน่วยงาน (20 หน่วยงาน)

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	1. การ ทุจริตไม่ รุนแรง มาก	2. ไม่มี หลักฐาน ชัดเจน	3. ไม่ทราบ ช่องทางใน การ ร้องเรียน	4. ไม่ยาก เสียเวลา	5. หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องคงจะ ใช้เวลานานใน การสอบสวน	6. เกรงกลัว อิทธิพล ไม่กล้าเสี่ยงกับ ชีวิต	7. เกรงว่าจะ ไม่ได้รับการ คุ้มครองที่ เป็นธรรม	8. เกรงว่าจะถูก เพื่อน ร่วมงานงาน หมางเมิน	9. กลัวว่าข้อมูล ของตนจะ รั่วไหลไปยัง ผู้ถูกกล่าวหา
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	342	40	82	12	12	14	18	33	12	23
2	กระทรวงการคลัง	430	2	-	-	-	1	1	1	-	-
3	กระทรวงเกษตรฯ	400	64	130	16	41	20	32	37	18	29
4	กระทรวงทรัพยากรฯ	358	30	91	16	29	10	23	30	4	14
5	กระทรวงพลังงาน	89	18	21	2	7	3	6	5	3	5
6	กระทรวงมหาดไทย	474	11	26	1	9	4	8	11	2	3
7	กระทรวงแรงงาน	200	2	3	-	2	-	1	-	-	1
8	กระทรวงอุดมศึกษาฯ	99	3	11	3	2	-	2	3	-	-
9	กระทรวงสาธารณสุข	395	3	6	1	2	-	1	6	-	2
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	148	26	52	5	18	5	12	17	5	8
11	กระทรวงการ ต่างประเทศ	99	12	27	3	2	7	2	6	1	5
12	กระทรวงการพัฒนา สังคมฯ	124	12	31	6	6	5	9	12	7	12
13	กระทรวงคมนาคม	403	49	125	6	20	15	34	36	9	28
14	กระทรวงดิจิทัลฯ	75	13	24	5	11	2	2	4	1	4
15	กระทรวงพาณิชย์	190	2	7	1	2	2	2	1	1	1

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	1. การ ทุจริตไม่ รุนแรง มาก	2. ไม่มี หลักฐาน ชัดเจน	3. ไม่ทราบ ช่องทางใน การ ร้องเรียน	4. ไม่ยาก เสียเวลา	5. หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องคงจะ ใช้เวลานานใน การสอบสวน	6. เกรงกลัว อิทธิพล ไม่กล้าเสี่ยงกับ ชีวิต	7. เกรงว่าจะ ไม่ได้รับการ คุ้มครองที่ เป็นธรรม	8. เกรงว่าจะถูก เพื่อน ร่วมงานงาน หมิ่นเหมิน	9. กลัวว่าข้อมูล ของตนจะ รั่วไหลไปยัง ผู้ถูกกล่าวหา
16	กระทรวงยุติธรรม	400	70	134	11	45	18	37	38	9	35
17	กระทรวงวัฒนธรรม	100	12	31	7	7	8	13	11	4	15
18	กระทรวงศึกษาธิการ	190	4	6		2	1	2	3	1	2
19	สำนักพระพุทธศาสนาฯ	80	22	34	2	8	3	2	5	-	4
20	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	402	-	-	1	-	-	-	1	-	-
	รวม	4,988	395	841	98	225	118	207	260	77	191

หมายเหตุ ตัวหนา (Bold Letters) หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก

ภาคผนวก 7.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสาเหตุที่ไม่ออกมาแจ้งเบาะแสการทุจริตแยกตามหน่วยงาน (20 หน่วยงาน) (ต่อ)

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	10. กลัวไม่ได้รับ การเลื่อนขั้น/ ตำแหน่ง	11. เกรงว่าจะถูก โยกย้ายให้ไปทำ หน้าที่ในตำแหน่ง ที่แย่กว่าเดิม	12. การกระทำผิด เกิดจาก ผู้บังคับบัญชา	13. ร้องเรียนไปก็คงไม่ เกิดอะไรขึ้น	14. ไม่อยากทำให้อ องค์กรเสีย ชื่อเสียง	15. หน่วยงานมี วัฒนธรรมที่ห้ามนำ เรื่องเสียหายไปบอก บุคคลภายนอก	16. เหตุผลอื่นๆ
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	342	4	10	2	25	13	4	30
2	กระทรวงการคลัง	430	1	-	-	2	1	1	
3	กระทรวงเกษตรฯ	400	12	14	11	35	11	1	30
4	กระทรวงทรัพยากรฯ	358	8	8	8	25	9	1	11
5	กระทรวงพลังงาน	89	2	2	-	4	4	1	8
6	กระทรวงมหาดไทย	474	1	5	-	5	9	-	-
7	กระทรวงแรงงาน	200	-	-	-	3	1	-	-
8	กระทรวงอุดมศึกษาฯ	99	-	1	-	6	1	-	5
9	กระทรวงสาธารณสุข	395	-	-	2	4	2	2	1
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	148	5	5	-	15	3	1	11
11	กระทรวงการ ต่างประเทศ	99	-	1	1	9	5	3	2
12	กระทรวงการพัฒนา สังคมฯ	124	7	9	4	14	8	2	4
13	กระทรวงคมนาคม	403	7	12	4	41	16	4	23
14	กระทรวงดิจิทัลฯ	75	-	-	2	7	3	-	3
15	กระทรวงพาณิชย์	190	1	1	1	2	1	1	

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน	10. กลัวไม่ได้รับ การเลื่อนขั้น/ ตำแหน่ง	11. เกรงว่าจะถูก โยกย้ายให้ไปทำ หน้าที่ในตำแหน่ง ที่แย่กว่าเดิม	12. การกระทำผิด เกิดจาก ผู้บังคับบัญชา	13. ร้องเรียนไปก็คงไม่ เกิดอะไรขึ้น	14. ไม่อยากทำให้ องค์กรเสีย ชื่อเสียง	15. หน่วยงานมี วัฒนธรรมที่ห้ามนำ เรื่องเสียหายไปบอก บุคคลภายนอก	16. เหตุผลอื่นๆ
16	กระทรวงยุติธรรม	400	4	15	5	42	23	5	14
17	กระทรวงวัฒนธรรม	100	2	4	3	11	13	2	7
18	กระทรวงศึกษาธิการ	190	1	1	-	4	-	1	
19	สำนักพระพุทธศาสนาฯ	80	1	3	2	12	7	-	4
20	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	402	-	-	-	-	-	-	
	รวม	4,988	56	91	45	266	130	29	153

หมายเหตุ ตัวหนา (Bold Letters) หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก

ภาคผนวก 8

ภาคผนวก 8

ภาคผนวก 8.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรระดับการทุจริตแยกตามหน่วยงาน (20 หน่วยงาน)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ระดับ	ระดับ	การทุจริตขนาดเล็ก		การทุจริตขนาดใหญ่	
		การ	การ	ความคิด	ความคิด	ความคิด	ความคิด
		ทุจริต	ทุจริต	ที่จะแจ้ง	ที่จะแจ้ง	ที่จะแจ้ง	ที่จะแจ้ง
		ขนาด	ขนาด	เบาแส	เบาแส	เบาแส	เบาแส
		เล็ก	ใหญ่	ภายใน	ภายนอก	ภายใน	ภายนอก
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	1.49	1.35	3.36	2.80	3.44	2.93
2	กระทรวงการคลัง	1.68	1.83	3.03	2.69	3.04	2.80
3	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	1.64	1.65	3.17	2.70	3.20	2.79
4	กระทรวงทรัพยากรฯ	1.50	1.55	3.51	3.14	3.46	3.16
5	กระทรวงพลังงาน	1.48	1.30	3.12	2.73	3.33	3.03
6	กระทรวงมหาดไทย	1.70	1.68	3.21	2.80	3.16	2.81
7	กระทรวงแรงงาน	1.53	1.45	3.29	2.82	3.19	2.78
8	กระทรวงอุดมศึกษาฯ	1.46	1.34	3.47	2.70	3.58	2.93
9	กระทรวงสาธารณสุข	1.51	1.40	3.44	2.90	3.48	3.02
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	1.58	1.60	3.07	2.85	3.08	2.92
11	กระทรวงการต่างประเทศ	1.46	1.26	3.28	2.54	3.40	2.75
12	กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	1.55	1.56	3.36	2.91	3.38	2.93
13	กระทรวงคมนาคม	1.59	1.69	3.21	2.76	3.14	2.76
14	กระทรวงดิจิทัลฯ	1.59	1.51	3.35	2.91	3.25	3.00
15	กระทรวงพาณิชย์	1.77	1.66	3.31	2.96	3.24	2.93
16	กระทรวงยุติธรรม	1.58	1.55	3.34	2.82	3.32	2.85
17	กระทรวงวัฒนธรรม	1.63	1.91	3.07	2.68	3.09	2.76
18	กระทรวงศึกษาธิการ	1.49	1.53	3.04	2.71	3.06	2.76
19	สำนักพระพุทธศาสนาฯ	1.63	1.62	3.28	2.75	3.15	2.75
20	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1.83	1.95	3.18	2.97	3.18	3.04

หมายเหตุ ตัวหนา (Bold Letters) หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก

ภาคผนวก 8.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรระดับบุคคลแยกตามหน่วยงาน (20 หน่วยงาน)

ลำดับ	ส่วนราชการ	หน้าที่ของ ข้าราชการ ที่ดี	จิต สาธารณะ	ความสามารถ ในการตัดสินใจ เชิงจริยธรรม	ทัศนคติ เชิงลบ	ความรู้ใน การแจ้ง เบาะแส	ความ ซื่อสัตย์ต่อ องค์กร
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	4.07	4.01	4.01	3.49	3.45	2.58
2	กระทรวงการคลัง	3.90	3.87	4.00	3.24	3.41	2.93
3	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	3.89	3.80	3.73	3.32	3.48	2.87
4	กระทรวงทรัพยากรฯ	4.19	4.06	3.95	3.58	3.76	2.47
5	กระทรวงพลังงาน	4.03	3.91	3.74	3.44	3.79	2.13
6	กระทรวงมหาดไทย	3.87	3.89	3.87	3.43	3.26	2.84
7	กระทรวงแรงงาน	4.00	3.93	3.92	3.46	3.58	2.87
8	กระทรวงอุดมศึกษาฯ	4.22	3.97	3.95	3.51	3.48	2.60
9	กระทรวงสาธารณสุข	4.23	4.09	4.01	3.51	3.62	2.72
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	3.96	3.94	3.79	3.41	3.45	2.95
11	กระทรวงการต่างประเทศ	4.06	3.96	3.94	3.18	3.21	2.64
12	กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	3.99	3.96	3.83	3.55	3.53	2.86
13	กระทรวงคมนาคม	3.95	3.90	3.78	3.37	3.41	2.78
14	กระทรวงดิจิทัลฯ	3.75	3.75	3.74	3.24	3.05	2.96
15	กระทรวงพาณิชย์	4.12	4.14	4.04	3.57	3.72	2.85
16	กระทรวงยุติธรรม	3.92	3.93	3.86	3.51	3.51	2.73
17	กระทรวงวัฒนธรรม	3.95	3.96	4.04	3.55	3.24	2.93
18	กระทรวงศึกษาธิการ	4.01	3.92	3.88	3.26	3.39	2.83
19	สำนักพระพุทธศาสนาฯ	3.96	3.93	3.92	3.38	3.42	2.70
20	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.54	3.66	3.55	3.27	3.22	2.93

หมายเหตุ ตัวหนา (Bold Letters) หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก

ภาคผนวก 8.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรระดับองค์กรแยกตามหน่วยงาน (20 หน่วยงาน)

ลำดับ	ส่วนราชการ	แนวนโยบาย ในการแจ้ง เบาะแส	การได้รับ ความ คุ้มครอง	บรรทัดฐานทาง สังคมในการ แจ้งเบาะแส	ความรู้สึก ปลอดภัย ทางจิตวิทยา	โอกาสที่ จะถูกกลั่น แกล้ง
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	3.46	2.96	3.49	3.29	2.72
2	กระทรวงการคลัง	3.26	2.74	3.17	3.15	3.02
3	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	3.36	2.95	3.28	3.30	2.86
4	กระทรวงทรัพยากรฯ	3.58	3.32	3.54	3.57	2.55
5	กระทรวงพลังงาน	3.65	3.18	3.49	3.38	2.62
6	กระทรวงมหาดไทย	3.43	2.96	3.20	3.31	2.88
7	กระทรวงแรงงาน	3.55	3.04	3.39	3.42	3.02
8	กระทรวงอุดมศึกษาฯ	3.50	3.18	3.61	3.33	2.61
9	กระทรวงสาธารณสุข	3.51	3.14	3.51	3.46	2.83
10	กระทรวงอุตสาหกรรม	3.29	2.98	3.22	3.26	2.93
11	กระทรวงการต่างประเทศ	3.17	2.73	3.48	3.33	2.56
12	กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	3.57	2.91	3.35	3.40	2.93
13	กระทรวงคมนาคม	3.38	2.84	3.27	3.34	2.87
14	กระทรวงดิจิทัลฯ	3.27	3.00	3.35	3.13	2.83
15	กระทรวงพาณิชย์	3.56	3.24	3.54	3.54	2.84
16	กระทรวงยุติธรรม	3.55	3.05	3.36	3.27	2.74
17	กระทรวงวัฒนธรรม	3.09	2.78	3.02	2.90	3.17
18	กระทรวงศึกษาธิการ	3.07	2.65	3.25	3.22	3.03
19	สำนักพระพุทธศาสนาฯ	3.34	2.92	3.35	3.21	2.89
20	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.27	3.02	3.15	3.19	3.04

หมายเหตุ ตัวหนา (Bold Letters) หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก

ภาคผนวก 8.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรสำคัญระหว่างหน่วยงานจำนวน 20 หน่วยงาน
(Between-organizational variance of study variables)

ที่	ตัวแปรที่รวมข้อคำถามแล้ว (Composite Variables)	F-Test	Sig
ปัจจัยความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต			
1.	การทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)		
	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน)	5.68	0.00
	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก)	6.79	0.00
2.	การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)		
	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายใน)	4.28	0.00
	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก)	1.50	0.20 (ns)
ปัจจัยระดับการทุจริต			
1.	ระดับการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)	3.01	0.02
2.	การรับรู้ระดับความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption Severity)	2.86	0.00
3.	ระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)	3.15	0.01
4.	การรับรู้ระดับความรุนแรงของระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption Severity)	4.26	0.00
ปัจจัยระดับบุคคล			
1.	หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	14.75	0.00
2.	จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	9.40	0.00
3.	ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	20.78	0.00
4.	ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	10.50	0.00
5.	ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	4.82	0.00
6.	ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	2.77	0.03
ปัจจัยระดับองค์กร			
1.	นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	4.85	0.00
2.	การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	9.10	0.00
3.	บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	6.76	0.00
4.	ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	2.06	0.08
5.	โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	5.14	0.00

ที่	ตัวแปรที่รวมข้อคำถามแล้ว (Composite Variables)	F-Test	Sig
ปัจจัยระดับสถาบัน			
1.	ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	6.41	0.00
2.	ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	5.89	0.00

หมายเหตุ sig = นัยสำคัญทางสถิติ; ns = non-significant หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาคผนวก 9

ภาคผนวก 9

ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรสำคัญระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 41 แห่ง
(Between-organizational variance of study variables)

ที่	ตัวแปรที่รวมข้อคำถามแล้ว (Composite Variables)	F-Test	Sig
ปัจจัยความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริต			
1.	การทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)		
	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายใน)	5.68	0.00
	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดเล็ก (ภายนอก)	6.79	0.00
2.	การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)		
	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายใน)	4.28	0.00
	ความคิดที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตขนาดใหญ่ (ภายนอก)	1.50	0.20 (ns)
ปัจจัยระดับการทุจริต			
1.	ระดับการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption)	2.56	0.00
2.	การรับรู้ระดับความรุนแรงของการทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption Severity)	1.75	0.00
3.	ระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption)	2.47	0.00
4.	การรับรู้ระดับความรุนแรงของระดับการทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption Severity)	1.93	0.00
ปัจจัยระดับบุคคล			
1.	หน้าที่ของข้าราชการที่ดี (Civic Duty)	2.08	0.00
2.	จิตสาธารณะ (Public Service Motivation)	1.37	0.07 (ns)
3.	ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy)	1.51	0.03
4.	ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Attitude)	2.00	0.00
5.	ความรู้ในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Knowledge)	1.03	0.42 (ns)
6.	ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	1.52	0.03
ปัจจัยระดับองค์กร			
1.	นโยบายในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)	2.51	0.00
2.	การได้รับความคุ้มครอง (Protection)	1.65	0.01
3.	บรรทัดฐานทางสังคมในการแจ้งเบาะแส (Social Norms)	2.19	0.00

ที่	ตัวแปรที่รวมข้อคำถามแล้ว (Composite Variables)	F-Test	Sig
4.	ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety)	3.00	0.00
5.	โอกาสที่จะถูกกลั่นแกล้ง (Retaliation)	1.46	0.04
ปัจจัยระดับสถาบัน			
1.	ความเป็นอิสระทางการเมืองของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	1.43	0.05 (ns)
2.	ประสิทธิภาพของ ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.	1.68	0.01

หมายเหตุ sig = นัยสำคัญทางสถิติ; ns = non-significant หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ หัวข้อ: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (ชุดโครงการสังคมไทยไร้คอร์รัปชัน สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ราชการไทยไร้คอร์รัปชัน: การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต (ชุดโครงการสังคมไทยไร้คอร์รัปชัน สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) หมายเหตุ:	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓	ผู้อนุมัติรับรอง สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า) วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ พศวีร์ วัชรบุตร (นายพศวีร์ วัชรบุตร) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓	