

ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ CONDUCTIVE FACTORS TO CORRUPTION OF PERSONELS UNDER THE MINISTRY OF EDUCATION

จินตนา พลอยภัทรภิญโญ¹

นพพล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และ 2) แนวทางการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ วิจัยดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย บนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องและยืนยันผลการวิจัยด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การสนทนากลุ่ม (focus group) กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ บุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 763 คนเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มี 8 ปัจจัย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ การใช้อำนาจของตำแหน่งในทางมิชอบ โอกาสที่ทำให้เกิดการทุจริต ระบบอุปถัมภ์ ทัศนคติต่อการทุจริต ความมีคุณธรรมประจำใจ สภาพเศรษฐกิจ และการบริหารจัดการของหน่วยงาน

2) แนวทางการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัด กระทรวงศึกษาธิการพบว่ามี 5 แนวทาง ได้แก่ การควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และกำกับดูแลในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งของทางราชการ การปลูกฝังค่านิยม อุดมการณ์ ของการเป็นข้าราชการที่ดีไม่แสวงหาผลประโยชน์ทุกรูปแบบที่ควรได้จากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อตนเองและพวกพ้อง การยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นเยี่ยงอย่างในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต การปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพ ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและระบบสวัสดิการภายหลังจากเกษียณราชการ และการบริหารงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

Abstract

The purposes of this research were: 1) to determine the conducive factors to corruption of personels under the Ministry of Education, and 2) to find the guideline for prevention of corruption for the personels under the Ministry of Education. The research procedures consisted of 3 steps as follow: 1) Analyze the research conceptual frameworks on the basis of theories of corruption. 2) Analyze of conducive of factors to corruption of personels under the Ministry of Education. 3) Verify and confirm the research finding by focus group. The samples consisted of 763 personels under the Ministry of Education. The research instruments were the structured interview form, opinionnaires for measuring conducive factors of corruption and the questionnaire for checking and confirming the research findings. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The research findings revealed that:

1. The conducive factors to corruption of persons under the Ministry of Education consisted of eight factors which were; 1) malpractice 2) position and rank 3) opportunity 4) patronization 5) attitude 6) economics 7) moral 8) management of authority
2. The guidelines for preventing corruption include five categories; 1) Controlling, monitoring, inspecting, and follow the laws, regulation, rules and ministerial decree 2) Inculcate in attitude, and ideology's officials do not find the benefit for themselves and relatives 3) Praising for honesty 4) Improving appropriate salaries ,expenses and welfare after retirement 5) Managing with transparency.

บทนำ

จากการสำรวจความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของ Transparency International พบว่า การทุจริตไม่ได้มีอยู่เฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนาเท่านั้น แต่ยังเป็นปัญหาสากลของนานาประเทศทั่วโลกด้วย แม้ว่าปัญหาการทุจริตของแต่ละประเทศจะมาจากพื้นฐานความคิดและบริบทที่แตกต่างกัน แต่ต่างยอมรับกันว่าการทุจริตหรือการคอร์รัปชันเป็นภัยร้ายแรงและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการทุจริตทำลายระบบโครงสร้างโดยรวมและส่งผลกระทบต่อในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การบริหารจัดการ วัฒนธรรม ทศนคติ ความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนการแข่งขันทางธุรกิจ และการศึกษา ผลเสียหายที่เกิดจากการทุจริตก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาหลายประการ ทั้งความขัดแย้งและกลับเพิ่มปัญหาทางสังคมยิ่งขึ้น อาทิ ระบบบริการและสวัสดิการของรัฐเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เกิดช่องว่างระหว่างประชาชนในชาติ เกิดความไม่เสมอภาคในการได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน เกิดการเอื้อประโยชน์ให้แก่ญาติหรือพวกพ้องของตน การพัฒนาการเมืองไม่บรรลุผล การบริหารจัดการของรัฐก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม บิดเบือนกระบวนการทำงานของภาคราชการ ทำให้การใช้จ่ายเงินของทางราชการเป็นไปอย่างฟุ่มเฟือย ขัดขวางการเจริญเติบโตหรือการลงทุนของประเทศ กลไกการลงทุนทางการตลาดบิดเบือนไปเพราะเป็นระบบผูกขาด เกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม สูญเสียรายได้ของประเทศจากการที่บริษัทหลบหลีกหรือหลีกเลี่ยงภาษี เกิดการทับซ้อนของผลประโยชน์ทางธุรกิจของรัฐ การกระจายสินค้าและบริการต่างๆ ทั้งของภาครัฐด้วยคุณภาพ เศรษฐกิจของประเทศโดยรวมเจริญเติบโตช้าลงและพัฒนาไปอย่างไม่มั่นคงและยั่งยืนเนื่องจากทิศทางการพัฒนาประเทศไม่ชัดเจน ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามความเป็นจริง การกระจายรายได้ไม่เป็นธรรม (Hu Angang; 2002: 44-49) เกิดปัญหาทางศีลธรรมตามมาเพราะเปลี่ยนแปลง

การรับรู้ของสังคมไปจากความคิด ความมีคุณธรรม นึกถึงแต่ความก้าวหน้าของสังคม ได้ตามความร่ำรวย ความมั่งคั่งไม่ซบเซาซึ่งต่อจริยธรรม คุณธรรม และการทำความดี (Gbenga Lawal; 2007:1,5) เมื่อพิจารณาจากงบประมาณรายจ่ายประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2552 งบประมาณรายจ่ายของทุกกระทรวงรวม 1,835,000 ล้านบาท เป็นงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในทางการศึกษารวม 330,069,183,600 ล้านบาท (สำนักงบประมาณ: 2552) ซึ่งอยู่ระหว่างร้อยละ 10 ถึงร้อยละ 20 ของงบประมาณรวมทั้งหมดของประเทศ ดังนั้นการทุจริตที่เกิดขึ้นทางด้านการศึกษาก็เป็นปัญหาที่สำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพราะส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพทางการศึกษาของประเทศ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนที่เด็กนักเรียนจะได้รับ และความเสมอภาคของโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรของผู้บริหารในสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษา นอกจากนี้ผลเสียหายทางการศึกษายังส่งผลในระยะยาวต่อสภาพสังคมของประเทศในอนาคต ทั้งความยากจนและการพัฒนาประเทศ งานวิจัยของฮีนแมน (Heyneman) อธิบายว่าการทุจริตในทางการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญ เพราะการขาดความซื่อสัตย์สุจริตแม้เพียงในระดับโรงเรียน ไม่เพียงแต่นำไปสู่ปัญหาทางการเงินเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาประเทศ และสร้างความเข้าใจหรือทัศนคติของคนในชาติต่อการยอมรับการทุจริต แล้ว แต่ท้ายที่สุดคือความยากจนของประเทศ (Stephen Heyneman; 2004:637-648) แจกเกอร์และมูเรียล (Jacques and Muriel) เห็นว่าการสร้างทัศนคติไม่ให้ยอมรับการทุจริต เป็นภารกิจหลักที่สำคัญของการศึกษาศึกษาต้องทำให้เด็กมีคุณธรรม เพราะนักเรียนหรือเด็กสามารถช่วยหยุดวงจรของการทุจริตในวันข้างหน้า (Jacques Hallak and Muriel Poission; 2007: 24)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีภารกิจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยทำหน้าที่ตรวจสอบการกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการจัดการหุ้นส่วนและหุ้นของรัฐมนตรี พ.ศ. 2543 และตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. รวมทั้งการเพิ่มบทบาทที่สำคัญคือการส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคส่วนหรือทุกคนมีส่วนร่วมทั้งความคิดและการกระทำ เพื่อสัมฤทธิ์ผลในภารกิจหลักด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยสามารถสรุปภารกิจหลักของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็น

3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการป้องกันการทุจริต ด้านการปราบปรามการทุจริต และด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน รวมทั้งการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต จากรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2542 ถึง พ.ศ. 2552 พบว่า กระทรวงที่มีจำนวนการกล่าวหาเรื่องเรียนกรณีทุจริตต่อหน้าที่ในสามลำดับแรก ได้แก่ 1) กระทรวงมหาดไทย 2) ส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี/กระทรวง/ทบวง และ 3) กระทรวงศึกษาธิการ โดยการกล่าวหาเรื่องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2542 ถึง 2552 มีจำนวน 1,543 ราย ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้นำมาสู่การพิจารณาไต่สวน จำนวน 1,015 ราย ดังแผนภูมิที่ 1

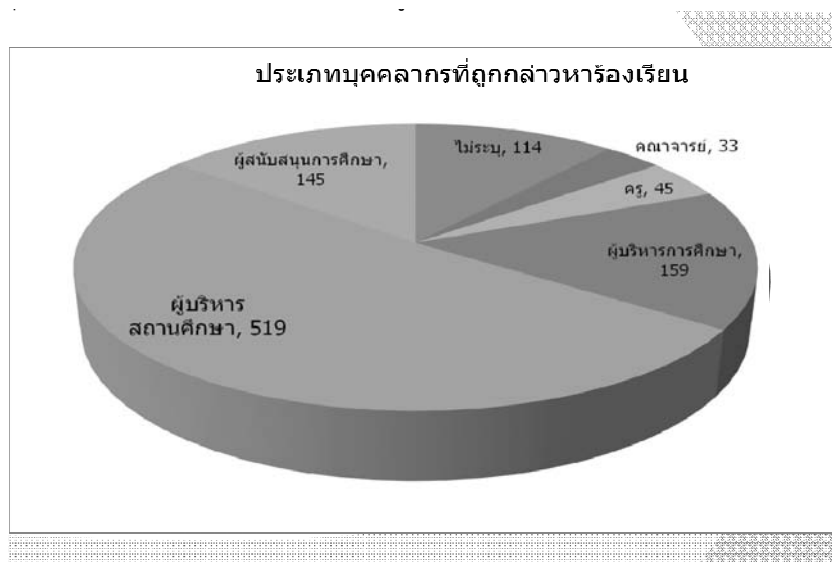


แผนภูมิที่ 1 จำนวนเรื่องกล่าวหาเรื่องเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ

จำนวนผู้ถูกกล่าวหาเรื่องเรียนจำนวน 1,015 ราย ดังกล่าว เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ข้าราชการ คณาจารย์ ครู ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนับสนุนการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาถูกกล่าวหาจำนวนสูงสุด จำนวน 519 ราย รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาถูกกล่าวหา จำนวน 159 ราย ผู้สนับสนุนทางการศึกษาถูกกล่าวหา จำนวน 145 ราย เจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ ถูกกล่าวหา จำนวน 114 ราย ครูถูกกล่าวหา จำนวน 45 ราย และคณาจารย์ ถูกกล่าวหา จำนวน 33 ราย โดยรูปแบบของการทุจริตต่อหน้าที่ พบว่ามาจากการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ จำนวน 467 ราย การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง 218 ราย และการเบิกจ่ายเงินราชการที่ไม่ถูกต้อง

ระเบียบ จำนวน 191 ราย การเรียกรับเงิน จำนวน 61 ราย การเบียดบังของหลวง จำนวน 46 ราย การรั่วรัยผิดปกติ จำนวน 18 ราย และการทุจริตต่อหน้าที่ในรูปแบบอื่น จำนวน 14 ราย โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจะกระทำความผิดในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบมากกว่าในเรื่องอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สนับสนุนการศึกษา จะกระทำความผิดในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่าในเรื่องอื่นๆ มูลค่าความเสียหายที่เป็นจำนวนเงินโดยรวม จำนวน 1,616,718,099 บาท (รายงานผลการตรวจสอบและผลการปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ตั้งแต่พ.ศ. 2542 ถึง พ.ศ.2552) ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 ประเภทบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ถูกล่อลวงหรือเรียน



มูลค่าความเสียหายจากการทุจริตต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 10.4 ของจำนวนเรื่องกล่าวหาหรือเรียนทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 0.16 ของจำนวนข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งดูเหมือนจำนวนไม่มากนักแต่ความเสียหายที่เกิดจากการทุจริตทางการศึกษาอันมาจากบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายงบประมาณ คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา การบริหารจัดการองค์กร ผลสัมฤทธิ์และโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนเท่านั้น สิ่งที่สำคัญคือการพัฒนาเด็กในวันนี้ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในวันข้างหน้า เพราะการปลูกฝังคุณธรรมความดีงามให้กับเด็กในเบื้องต้นคือ ครอบครัว สถาบันทางการศึกษา และสังคม ซึ่งบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมให้เด็กนักเรียนในด้านความซื่อสัตย์สุจริต การแก้ปัญหาการทุจริตในวงการศึกษา และการแก้ปัญหาของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมิให้ทุจริตต่อหน้าที่ จึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นด้วยเหตุผลที่ว่า การทุจริตในวงการศึกษาเป็นตัวทำลายสังคมและประเทศมากกว่าในรูปแบบอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบระยะยาว และถือว่าเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาการศึกษาของชาติ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าปัญหาการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีผลเสียหายต่อระบบการศึกษาทั้งในวันนี้และในอนาคตข้างหน้า หากปล่อยให้ปัญหาการทุจริตเกิดขึ้นในทางการศึกษาอันมาจากบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่พยายามทำความเข้าใจถึงสาเหตุหรือปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ที่ย่อมไม่สามารถแก้หรือลดปัญหาการทุจริตต่อหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตของระบบการศึกษา ป้องกันบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการไม่ให้กระทำการทุจริตต่อหน้าที่ และแก้ปัญหาการทุจริตในภาพรวมของประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่จะศึกษาถึงปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อหาแนวทางในการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อทราบแนวทางการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย บุคลากร ในหน่วยงานเทียบเท่าระดับสำนักงาน จำนวน 5 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำนวน 678,310 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในหน่วยงานเทียบเท่าระดับสำนักงาน จำนวน 5 สำนักงาน กำหนดตามตาราง Yamané 1970 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ตัวอย่างจำนวน 770 คนแล้วนำมาเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการเทียบบัญชีไตรยางค์แล้วจึงสุ่มข้าราชการในแต่ละหน่วยงานเท่ากับจำนวนที่เทียบได้ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้สนับสนุนการศึกษา เป็นต้น

ตัวแปรที่ศึกษา

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** คือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีตัวแปร ดังนี้

2.1 คุณธรรมประจำใจ หมายถึง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีอุดมการณ์ ยึดมั่นในความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และวินัย ไม่มีความโลภ มีความเกรงกลัวและละอายต่อการกระทำความผิด มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

2.2 การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หมายถึง การฝ่าฝืนหลักจริยธรรมแบบแผน การแสวงหาผลประโยชน์โดยไม่ชอบธรรม การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ผิด การเรียกรับสินบนและผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ การเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เลือกที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ

2.3 การใช้อำนาจของตำแหน่งในทางมิชอบ หมายถึง การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนจากการอนุมัติ จัดหาจัดซื้อวัสดุ การเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และพวกพ้อง การเรียกร้องสิทธิพิเศษต่างๆ จากการดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญ การใช้อำนาจโดยผิดกฎหมาย ผิดทำนองคลองธรรม การใช้ดุลพินิจ

2.4 โอกาสที่ทำให้เกิดการทุจริต หมายถึง การเห็นช่องทางต่างๆ จากข้อบกพร่องของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เช่น กฎหมายหรือระเบียบที่ล้าสมัย มีช่องโหว่ และช่องว่าง การหลีกเลียงกฎ ระเบียบที่เข้มงวด เคร่งครัดเกินไป เพื่อเรียกรับผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีการควบคุม ตรวจสอบ ปล่อยให้ปฏิบัติตามขั้นตอน กฎหมายและระเบียบ ระบบการตรวจสอบไม่สามารถจับผู้กระทำความผิดได้ กฎหมาย ระเบียบ เปิดโอกาสให้ใช้ดุลพินิจ

2.5 ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง การเกื้อกูลระหว่างพรรคพวก เจ้านาย ลูกน้อง คนใกล้ชิด การตอบแทนบุญคุณซึ่งกันและกัน การตอบแทนผู้มีพระคุณ เป็นวัฒนธรรมระหว่างเจ้านายและลูกน้องในบางสาขางาน เป็นวัฒนธรรมของสังคมในเอเชีย ไม่กล้าปฏิเสธผู้บังคับบัญชา ต้องการเป็นพวกเดียวกัน

2.6 ทักษะต่อการทุจริต หมายถึง มีค่านิยมที่ยอมรับการทุจริต เน้นระบบวัตถุนิยม คิดว่าใครๆ ก็ทำกัน ยอมรับความร้ายแรงแม้ว่ามาจากการทุจริต มีความทะเยอทะยานอยากมีอยากได้ ไม่เกรงกลัวต่อการกระทำความผิดเพราะคิดว่าไม่มีใครรู้ใครเห็น เห็นว่าคุ้มค่าที่จะเสี่ยง คิดว่าเป็นธรรมเนียมในการปฏิบัติสืบต่อกันมา

2.7 สภาพทางเศรษฐกิจ หมายถึง มีรายได้ไม่พอกับการใช้จ่าย ค่าครองชีพสูงขึ้น มีการใช้จ่ายเกินฐานะ มีปัญหาทางการเงิน รายได้น้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีปัญหาหนี้สิน ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย มีหนี้สินมั่วหยุ่ง ต้องการความเท่าเทียมทางสังคม

2.8 การบริหารจัดการของหน่วยงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของการควบคุม กำกับ ติดตาม ของหน่วยงานต่อการป้องกันการทุจริต สัมฤทธิ์ผลจากการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเพื่อการป้องกันการทุจริต การบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ ที่เคร่งครัด ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี การให้ความรู้ ความเข้าใจต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบต่างๆ การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อมูลจริงสามารถตรวจสอบได้ มีกระบวนการตรวจสอบ

ที่โปร่งใสเป็นธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างสำหรับสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. แบบสอบถามปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และนำไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.986

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2554 โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในระดับ ระดับเทียบเท่าสำนักงาน จำนวน 5 สำนักงาน โดยส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานจำนวน 27 หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 77 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 แห่ง รวม 770 ฉบับ โดยขอให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามหรือมอบหมายให้ข้าราชการในหน่วยงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐานใช้การคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่าเป็นลักษณะการปฏิบัติที่ตรงตามสภาพที่เป็นจริง โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายความว่า ระดับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า ระดับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า ระดับปัจจัยเอื้อที่

ทำให้เกิดการทุจริตอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า ระดับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายความว่า ระดับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ "PCA" (Principal Component Analysis) ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละปัจจัย มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser; 1983: 411)

4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางในการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสรุปได้ดังนี้

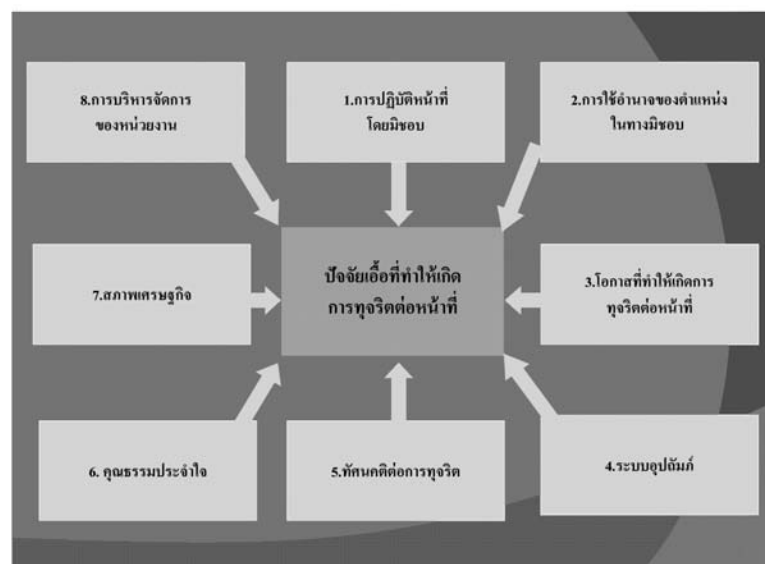
1. ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการศึกษาปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามี 8 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณธรรมประจำใจ ปัจจัยด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ปัจจัยด้านการใช้อำนาจของตำแหน่งในทางมิชอบ ปัจจัยด้านโอกาสที่ทำให้เกิดการทุจริต ปัจจัยด้านระบบอุปถัมภ์ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทุจริต ปัจจัยด้านสภาพทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของหน่วยงาน โดยผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ประกอบด้วย 42 ตัวแปร เช่น การฝ่าฝืนหลักเลียงระเบียบ แบบแผนที่เคร่งครัด เห็นแก่สินบน ใช้อำนาจเพื่อให้ตนได้ผลประโยชน์ รับคำธรรมเนียมต่างๆ ในการให้บริการประชาชน การฝ่าฝืน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อมุ่งผลประโยชน์ส่วนตน การเรียกร้องผลประโยชน์ที่มีควรได้ เรียกรับผลประโยชน์ตอบแทน ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิเจตนาทุจริต เป็นต้น ปัจจัยด้านการใช้อำนาจของตำแหน่งในทางมิชอบ ประกอบด้วย 18 ตัวแปร เช่น

การมีตำแหน่งหน้าที่ในทางราชการ ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาหรือเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือพวกพ้อง การมีอำนาจในการ อนุมัติ อนุญาต แต่งตั้ง จัดซื้อ จัดจ้าง การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย การแสวงหาประโยชน์โดยไม่มีสิทธิตามกฎหมาย และผิดทำนองคลองธรรม การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ การได้สิทธิพิเศษในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ เป็นต้น **ปัจจัยด้านโอกาสที่ทำให้เกิดการทุจริต** ประกอบด้วย 12 ตัวแปร เช่น ระบบการติดตามไม่รัดกุม ระบบการควบคุมภายในไม่สามารถตรวจสอบการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เห็นช่องทางจากระเบียบ กฎหมายที่มีความเข้มงวด แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่นต่อการบริหารงาน ระบบราชการที่มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก เป็นต้น **ปัจจัยด้านระบบอุปถัมภ์** ประกอบด้วย 6 ตัวแปร เช่น ต้องเลี้ยงคู่ผู้ได้บังคับบัญชา ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้มีอำนาจ ต้องการตอบแทนผู้มีพระคุณ ไม่กล้าปฏิเสธหรือขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา เป็นวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาในบางสายงาน วัฒนธรรมระหว่างนายกับลูกน้อง เป็นต้น **ปัจจัยด้าน**

ทัศนคติต่อการทุจริต ประกอบด้วย 9 ตัวแปร เช่น เน้นระบบวัตถุนิยม มีความทะเยอทะยานอยากได้เหมือนคนอื่น ไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ ยอมรับความร้ายแรงมากกว่าความสามารถ มีค่านิยมความเชื่อวัฒนธรรมและการปฏิบัติตนในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ถูกต้อง มีทัศนคติยอมรับการทุจริต คิดว่าไม่มีใครรู้ใครเห็น เป็นต้น **ปัจจัยด้านคุณธรรม** ประจําใจ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร เช่น ไม่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ลักษณะนิสัยเฉพาะของบุคคลนั้น มีแรงจูงใจ ขาดคุณธรรม ไม่ยึดมั่นในวินัย มีความโลภ ไม่รู้จักพอ เป็นต้น **ปัจจัยด้านสภาพทางเศรษฐกิจ** ประกอบด้วย 5 ตัวแปร เช่น รายได้น้อย ค่าตอบแทนที่ต่ำเกินไป ค่าครองชีพสูงขึ้น ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ มีปัญหาทางการเงิน มีการใช้จ่ายเกินกว่าฐานะ เป็นต้น **ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของหน่วยงาน** ประกอบด้วย 3 ตัวแปร เช่น การควบคุม กำกับ ติดตาม ของหน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ความล้มเหลวในการบริหารงานของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต หัวหน้าในหน่วยงานทำเป็นตัวอย่าง ทั้งนี้ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตทั้ง 8 ปัจจัย แสดงตามแผนภาพดังนี้

แผนภาพ ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ



2. แนวทางในการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ความเห็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เห็นว่าปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 8 ปัจจัย ต่างมีความเกี่ยวเนื่อง สัมพันธ์ และส่งผลต่อกัน การแก้ไขปัญหาการทุจริตจึงจำเป็นต้องดำเนินการหลายแนวทางควบคู่

กันไป และต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานในทุกระดับและดำเนินการอย่างเป็นระบบสรุปแนวทางในการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และกำกับดูแล เพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อการกระทำความผิดต่อหน้าที่ เนื่องจากการกระทำความผิดมาจากการไม่รู้กฎ ระเบียบ

ข้อบังคับต่างๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ๆ หรือมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว รวมทั้งไม่มีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ได้นับหน้าทีความรับผิดชอบโดยตรงแต่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเป็นครั้งคราว ดังนั้นควรมีมาตรการ เครื่องมือ หรือแนวทางในการปฏิบัติต่างๆ ที่จะต้องถ่ายทอดหรือทำความเข้าใจให้กับผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรง หรือให้ความรู้กับผู้ที่มอบหมายให้ดำเนินการ เช่น การอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ จัดทำแนวทาง คู่มือ หรือแนวปฏิบัติที่ดี ในการรักษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย และคำสั่งของทางราชการ รวมทั้งในระหว่างดำเนินงานจำเป็นต้องมีมาตรการในการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ ติดตามให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

2. การปลูกฝังค่านิยม อุดมการณ์ ของการเป็นข้าราชการที่ดี โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมของการดำรงชีพด้วยความพอเพียง รักษาศีลธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี มีความเสียสละ อุทิศ และทุ่มเทให้กับการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ กิดถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นที่ตั้ง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทุกรูปแบบเพื่อตนเองและพวกพ้อง รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ จนถึง การเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี

3. การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคลที่ประพฤติปฏิบัติ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการทุจริตประการสำคัญ คือ ปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีค่านิยม ทศนคติ และประสบการณ์ ที่ถูกปลูกฝังถ่ายทอดกันมา มีความแตกต่างกัน และเมื่อมาอยู่ในตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ แต่กลับปฏิบัติไปในทางที่ไม่ถูกต้องทั้งทางกฎหมาย และประพฤติดิฉันของคลองธรรมหรือผิดไปจากมาตรฐานทางสังคม เพราะไม่สามารถควบคุม สิ่งชั่วร้ายซึ่งเป็นความต้องการที่มีอยู่ภายในจิตใจได้ ต้องการแสวงหาประโยชน์จากทางราชการในทุกรูปแบบทั้งเพื่อตนเอง ครอบครัว และพวกพ้อง โดยอาศัยการมี ตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งมีแรงจูงใจ และเห็นช่องทางที่จะกระทำทุจริตได้ และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นการแก้ไขจึงต้องแก้ไขสาเหตุที่เกิดจากปัจจัยภายในของบุคคลให้มีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งแวดลอม ดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ละอายต่อการกระทำเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษ ทำให้บุคคลมีความเข้มแข็ง อดทนต่อสิ่งชั่วร้าย ไม่ละโมภ หรือเห็นแก่ตัว เพื่อให้มีหลักการ

อุดมการณ์ ป้องกันความต้องการจากภายใน ซึ่งหากภายในจิตใจมีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งแวดลอม ดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ละอายต่อการกระทำ เกรงกลัวต่อการถูกลงโทษ เข้าใจว่าจะเกิดผลเสียหายต่อตนเอง ครอบครัว วงศ์ตระกูล หน่วยงาน และประเทศชาติ แล้วย่อมสามารถควบคุมความต้องการ ไม่กระทำความผิด มีความบริสุทธิ์ใจเป็นที่ตั้ง การสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตจำเป็นต้องปลูกฝังส่งเสริม และสนับสนุน อย่างต่อเนื่องให้เกิดความยั่งยืน ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการควรต้องมีนโยบาย มาตรการ หรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ความรู้ แก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ในทุกระดับเป็นไปอย่างกว้างขวางและอย่างเฉพาะเจาะจง รวมทั้งการยกย่อง เชิดชู เกียรติแก่บุคลากรหรือผู้บริหารที่เป็นตัวอย่างในด้านความซื่อสัตย์

4. การปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และควรมีการจัดระบบสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความมั่นคงและสามารถดำรงชีพอยู่อย่างมีคุณภาพภายหลังจากเกษียณราชการ

5. การบริหารจัดการขององค์กรในการป้องกันการทุจริต ด้วยการมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยหน่วยงานต้องมีมาตรการ หรือแผนการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การรักษา กฎ ระเบียบ การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และวินัย

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า เป็นพหุปัจจัยมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยข้อค้นพบของการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่มาจากปัจจัยด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม รัฐอมฤต ฉันทะนันท์ อัสวเลศศักดิ์ มาตาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์ รัตนะ บัวสนธ์ ต่างได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการทุจริตในองค์กรภาครัฐ องค์กรนอกระบบราชการ และ ในองค์กรทางการศึกษา ผลการวิจัยสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยด้านปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ

การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ การหลีกเลี่ยงกฎ ระเบียบของทางราชการ การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน การนำข้อมูลของทางราชการไปใช้ในการหาประโยชน์ให้กับตนเอง การใช้อำนาจไปในทางที่ผิด การแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้ ในรูปแบบต่างๆ **ปัจจัยด้านการใช้อำนาจของตำแหน่งในทางมิชอบ** งานวิจัยของ สุธี อากาศฤกษ์ สังคิต พิริยะรังสรรค์ รวมทั้งข้อคิดเห็นของพระมหา วุฒิชัย เห็นสอดคล้องกันว่า การทุจริตมาจากการมีตำแหน่งหน้าที่ เช่น การมีอำนาจในการอนุมัติ จัดหา และดูแลทรัพย์สินของทางราชการ แต่กลับใช้อำนาจกว้างขวางเกินไป ใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม ใช้อำนาจในการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตน หรือแม้แต่การทำให้ประชาชนเข้าใจผิดว่าต้องจ่ายค่าบริการหรือค่าธรรมเนียมให้กับข้าราชการ เป็นการทุจริตที่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งทั้งสิ้น **ปัจจัยด้านโอกาสที่ทำให้เกิดการทุจริต** อันมาจากการเห็นช่องทางต่างๆ ในการทุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี อากาศฤกษ์ จำทูล กองสาร อุทัย หิรัญโต เสนีย์ เทียนทอง สังคิต พิริยะรังสรรค์ ผาสุก พงษ์ไพจิตร เกียรติศักดิ์ จิรเชียรนาถ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว สุกชัย เขียวประภาส อุดม รัฐอมฤต มาดาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์ ณัฐนันท์ อัสวเลิศศักดิ์ ตลอดจนงานวิจัยของคลิตการ์ด (Klitgaard) แจคเกอร์ และมูเรียล (Jacque and Mureil) คราส (Krauss) ซึ่งต่างศึกษาถึงสาเหตุของการทุจริตต่อหน้าที่ โดยมีข้อค้นพบว่าเป็นเพราะเห็นโอกาสและช่องทางให้กระทำการทุจริต เช่น กฎหมาย ระเบียบ มีช่องโหว่ ช่องว่าง ไม่รัดกุม ระเบียบปฏิบัติมีขั้นตอนมากเกินไป ธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละองค์กร ไม่มีระบบการตรวจสอบ ระบบราชการมีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจ จงใจที่จะข้ามขั้นตอนเหล่านั้นและเรียกรับผลประโยชน์ นอกจากนี้**ปัจจัยด้านระบบอุปถัมภ์** เนื่องจากจากสังคมไทยมีความเคยชินกับระบบพรรคพวก หรือพวกพ้อง การช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ประโยชน์ต่อพวกพ้องตัวเอง งานวิจัยที่ค้นพบว่าระบบอุปถัมภ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการทุจริต ได้แก่ ผาสุก พงษ์ไพจิตร นิพนธ์ พัวพงศกร ชูติมา หาญเผชิญ สังคิต พิริยะรังสรรค์ อุดม รัฐอมฤต นิธิ เอียวศรีวงศ์ รวมทั้งงานวิจัยของ แลนด์และสกอต Lande and Scott) ฮาน (Han) อมันเซน ซิสเซนเนอร์ และโซลาย (Amundsen, Sissenner and Soreide) ซึ่งพบว่าระบบอุปถัมภ์มาจากวัฒนธรรมของคนเอเชียรวมทั้ง**ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทุจริต** เนื่องจากมุมมองของการทุจริต สามารถมองได้ในหลายมุมมอง ทั้งด้านกฎหมาย พฤติกรรม จริยธรรม สังคม เศรษฐศาสตร์ และยังสามารถมองได้ทั้งในมุมนัก มุมกว้าง หรือในระดับ

ของการยอมรับได้ ทำให้การยอมรับการทุจริตมีความแตกต่างกัน ซึ่งงานวิจัยของ ผาสุก พงษ์ไพจิตร สังคิต พิริยะรังสรรค์ ไมดัล (Myrdal) ไฮเดนไฮเมอร์ (Hidenheimer) เฮวูด (Heywood) ทานซี (Tanzi) บูชานัน (Buchanan) โรส แอเคอร์แมน (Rose Ackerman) และ แจคเกอร์ และมูเรียล (Jacque and Muriel) เห็นตรงกันว่าเป็นเพราะทัศนคติ ค่านิยม และมุมมองที่แตกต่างกัน ในบางสังคมยกย่องความร่ำรวยโดยไม่คำนึงถึงการได้มา บางสังคมเห็นว่าไม่ได้เป็นการทุจริตแต่เป็นเพราะธรรมเนียมปฏิบัติที่สืบทอดต่อกันมา ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ โดยงานวิจัยพบว่าปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริต เนื่องมาจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจ รายรับหรือค่าตอบแทนไม่พอกับรายจ่าย การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่สัมพันธ์กับรายได้ กระแสนิยมที่เน้นวัตถุ ทั้งนี้งานวิจัยของ อุทัย หิรัญโต ผาสุก พงษ์ไพจิตร เสนีย์ เทียนทอง สังคิต พิริยะรังสรรค์ ชูติมา หาญเผชิญ อุดม รัฐอมฤต พระมหา วุฒิชัย และเพียร์เตอร์ (Pieter) ต่างมีข้อค้นพบเช่นเดียวกันว่าสภาพเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการกระทำความผิด โดยเฉพาะเมื่อมีความโลภและต้องการความเท่าเทียมในสังคม แต่รายได้น้อย **ปัจจัยด้านคุณธรรมประจำใจ** ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ที่จะยับยั้งไม่ให้ทุจริตหรือมีความเกรงกลัว ละอายต่อการกระทำ เนื่องจากแต่ละบุคคลได้รับการอบรม ปลูกฝัง คุณธรรม ความซื่อสัตย์ ตำนีกรับผิดชอบที่แตกต่างกัน บางคนมีความทะเยอทะยาน มีแรงจูงใจให้กระทำความผิด บางคนแม้จะมีสิ่งเร้าเช่นเดียวกันก็ไม่เลือกที่จะทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุธี อากาศฤกษ์ จำทูล กองสาร ทิพาดี เมฆสวรรค์ นิพนธ์ พัวพงศกร สังคิต พิริยะรังสรรค์ ผาสุก พงษ์ไพจิตร เกียรติศักดิ์ จิรเชียรนาถ สุกชัย เขียวประภาส พระมหา วุฒิชัย วิทยากร เขียงกูร สุชาดา นนทวงศ์ เพียร์เตอร์ (Pieter) ปันกา (Punka) แจคเกอร์และมูเรียล (Jacque and Muriel) คราส (Krauss) และโคลส์ (Cole) ต่างมีความเห็นตรงกัน ความซื่อสัตย์ สุจริต เกิดจากปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่ได้รับการอบรม กล่อมเกลา ปลูกฝัง มาแตกต่างกัน การแก้ไขจำเป็นต้องสร้างความตระหนัก ปลูกฝังจิตสำนึกและอุดมการณ์ของการเป็นข้าราชการที่ดี และประการสุดท้าย คือ **ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของหน่วยงาน** ได้แก่ การกำกับ ควบคุม ติดตามการบริหารจัดการมิให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ หน่วยงานต้องมีระบบ กลไก และเครื่องมือ ในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งหัวหน้างานต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งงานวิจัย ของสุธี อากาศฤกษ์ จำทูล กองสาร ทิพาดี เมฆสวรรค์ ชูติมา หาญเผชิญ สุกชัย เขียวประภาส มาดาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์

และแจ็กเกอร์ และมูเรียล (Jacque and Muriel) สนับสนุนว่า เป็นเพราะหน่วยงานขาดระบบการตรวจสอบ ขาดการบังคับบัญชาที่ดี การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ขาดระบบการป้องกัน ขาดการบังคับใช้กฎหมาย ไม่มีระบบรับรองคุณภาพ การบริหารไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล และขาดระบบการกำกับ ติดตามที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการแก้ไขและการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ จำเป็นต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กันเพราะปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่เป็นพหุปัจจัยมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การป้องกันการทุจริตจึงต้องให้ทั้งองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ เพื่อไม่ให้กระทำความผิดและพัฒนาอุดมการณ์ จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้อง ต่อต้านการทุจริตและสามารถปลูกฝังคุณธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต ให้กับเยาวชนไทย รวมทั้งต้องสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึง องค์กรและสถาบันต่างๆ ในการป้องกันการทุจริต ที่จะต้องร่วมดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อให้บุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ในการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดกระทรวงอื่นๆ ด้วย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวางแนวทางปฏิบัติที่ดี ตลอดจนหามาตรการที่เหมาะสมต่อการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ในประเด็นที่สำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะปัจจัยเอื้อประการหนึ่งของการทุจริตต่อหน้าที่เกิดจากคุณธรรมประจำใจ เมื่อพิจารณาข้อมูลเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,015 เรื่อง พบว่ามาจากการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในกรณี การใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งที่มีในการแสวงหาผลประโยชน์จากราชการ มีจำนวนสูงสุด คิดเป็น ร้อยละ 46 โดยผู้บริหารศึกษา ถูกกล่าวหา ร้องเรียนสูงสุด จำนวน 467 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.77 จึงควรให้ความสำคัญในด้านการสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต ให้เป็นหลักธรรมประจำใจ เกรงกลัวและละอายต่อการกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ที่บังคับบัญชา แม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการจะมี กฎ ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ และคำสั่ง ในการปฏิบัติงาน ของ

การเป็นข้าราชการโดยทั่วไปและมีจริยธรรมเฉพาะของการเป็นบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมีจรรยาบรรณที่ข้าราชการในสังกัดต้องประพฤติปฏิบัติอยู่แล้วก็ตาม แต่ในฐานะที่สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำเป็นต้องสร้างความร่วมมือในหลายระดับ ทั้งในเชิงนโยบาย และในเชิงปฏิบัติการ ด้วยการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ หรือส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเสริมสร้างค่านิยมและทัศนคติในการต่อต้านการทุจริตในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสมกับบุคลากรในทุกกลุ่มเป้าหมาย

2. ด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จากข้อค้นพบของการวิจัยและการสนทนากลุ่มผู้บริหารทางการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญและเอื้อให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเพราะไม่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติ หรือไม่ได้รับทราบกฎหมาย ระเบียบที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดจากการใช้กฎหมาย และระเบียบต่างๆ เมื่อพิจารณาจากจำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนทั้งหมด 1,015 ราย กรณีการกระทำความผิดเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 218 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 21.47 การเบิกจ่ายเงินของทางราชการที่ไม่ถูกต้อง จำนวน 191 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.81

โดยผู้บริหารสถานศึกษาถูกกล่าวหา ร้องเรียนสูงสุด คิดเป็น ร้อยละ 62.82 และผู้บริหารการศึกษาถูกกล่าวหา ร้องเรียน ร้อยละ 34.86 แม้ว่าในภาพรวมแล้ว หน่วยงานของรัฐจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า และรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันการทุจริต แต่กรณีการทุจริตต่อหน้าที่ในกรณีการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงินยังคงมีจำนวนที่สูง และผู้ที่มีโอกาสเสี่ยงในการกระทำความผิด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดซื้อ จัดหา ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตที่เกิดจากการใช้กฎ ระเบียบ ที่ไม่ถูกต้อง จำเป็นต้องแก้ไข โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ โดยมีลำดับขั้นที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่ม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องรู้ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ถูกต้อง สามารถถ่ายทอดให้แนวทางแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนตรวจสอบการดำเนินโครงการต่างๆ ได้ ซึ่งสำนักงานป.ป.ช. ควรต้องมี

ส่วนร่วมในการสร้างความรู้ ความเข้าใจกับกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของสำนักงานป.ป.ช.ให้กับบุคลากรทางการศึกษาด้วย ในการให้ความรู้จะต้องให้ทั้งความรู้ในภาพรวมของกฎ ระเบียบ และเป็นไปอย่างเหมาะสมกับบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละประเภทและแต่ละระดับ และบุคลากรที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและติดตามโครงการต่างๆ เนื่องจากการกระทำทุจริตต่อหน้าที่ที่มีความผิดตาม ระเบียบและวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบและแบบธรรมเนียมปฏิบัติของทางราชการตามประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 เป็นบทลงโทษที่กำหนดโทษไว้ตั้งแต่ขั้นต่ำจนถึงขั้นสูงสุดไม่เพียงแต่การไล่ออกจากทางราชการแต่มีโทษถึงขั้นการประหารชีวิต

3. ด้านการบริหารจัดการ เพื่อกำกับ ติดตาม และตรวจสอบ มิให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นกันซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างเสริมวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต และการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการโครงการ และการใช้งบประมาณต่างๆ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงของการทุจริตต่อหน้าที่และบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ จำเป็นต้องมีแนวทางการปฏิบัติงาน หรือเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ กำกับ และติดตามเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งสำนักงานป.ป.ช. ควรดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการ ในการจัดทำเครื่องมือในการกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านนี้ของหน่วยงานต่างๆ เช่น การมีเครื่องมือเพื่อประเมินความโปร่งใสในหน่วยงาน หรือเครื่องมือที่สามารถวัดสถานการณ์ หรือความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการศึกษา วิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดแนวทางการป้องกันการทุจริตในวงการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจ ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษา วิจัยปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรอื่นๆ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกิดขึ้นใหม่และมีโครงสร้างการบริหารงานในลักษณะขององค์กรมหาชน ที่ยังไม่ได้มีการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อทราบถึงปัจจัยเฉพาะที่เอื้อให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ และหาแนวทางในการป้องกันการทุจริตได้อย่างเหมาะสม

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบวิธีการทุจริตที่เกิดขึ้นในวงการศึกษา ประเทศไทย กับต่างประเทศ เพื่อทราบถึงแนวทางมาตรการ แนวปฏิบัติต่างๆ ที่นานาประเทศได้นำมาใช้ในการป้องกันการทุจริตในวงการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จ

3. ควรศึกษาวิจัยกรณีการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายกรณีเพื่อดูข้อผิดพลาดที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ และใช้เป็นกรณีศึกษา หรือข้อควรระวังให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้ตระหนักถึงและป้องกันมิให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ หรือการศึกษาเพื่อหาแนวทางหรือแนวปฏิบัติที่ดีที่ผู้บริหารทางการศึกษาควรนำมากำหนดเป็นมาตรการเพิ่มเติมในด้านการป้องกันการทุจริต

เอกสารอ้างอิง

- ชุดิมา หาญเผชิญ. กระแสคน กระแสโลก. [Online]. Accessed 17 August 2011. Available from: <http://www.ocsc.go.th/ocsccms/.../view>
- ณัฐนันท์ อัสวเลิศศักดิ์และคนอื่นๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐ ที่มุ่งเน้นดำเนินการในเชิงธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป.ป.ช., 2551.
- ทินพันธ์ นาคะตะ. รายงานการวิจัยเรื่อง ทฤษฎีแนวความคิด ปัญหาสำคัญและแนวทางศึกษาวิเคราะห์การเมือง. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. “การสัมมนาวิชาการประจำปี 2543 เรื่อง สังคมโปร่งใสไร้ทุจริต: ยุทธศาสตร์การสร้างราชการโปร่งใส ไร้ทุจริต.” วันที่ 18-19 พฤศจิกายน 2543 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี
- นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่นๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง คอร์รัปชันในประเทศไทย: คอร์รัปชันในวงราชการ: กรณีศึกษา ยุทธศาสตร์การต่อต้านคอร์รัปชันในเชิงเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ., 2544.

- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคนอื่นๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง **คอร์รัปชันในประเทศไทย: คอร์รัปชันในภาครัฐ: ความเห็นและประสบการณ์ของครัวเรือน**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2544.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และสังคิต พิริยะรังสรรค์. รายงานการวิจัยเรื่อง **คอร์รัปชันกับประชาธิปไตยไทย**. กรุงเทพฯ: 179 การพิมพ์, 2537.
- พระมหาสุชาติชัย (ว. วชิรเมธี). **ผู้ก่อมลทินข้าราชการไทย เก่ง ดี และมีสุข**. กรุงเทพฯ: บริษัทสกายบุ๊คส์ จำกัด, 2552.
- มาดาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์และคนอื่นๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง **การศึกษาลักษณะ รูปแบบ และความเสี่ยงต่อการทุจริตในองค์กรสาธารณะนอกกระบวนการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2551.
- สังคิต พิริยะรังสรรค์. **ทฤษฎีคอร์รัปชัน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ร่วมด้วยช่วยกัน, 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. **“รายงานผลการตรวจสอบและผลการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. 2543.”** กรุงเทพฯ: บริษัทศรีเมืองการพิมพ์, 2543.
- อุดม รัฐอมฤต. รายงานการวิจัยเรื่อง **การแก้ไขปัญหาการทุจริตในระบบการเมืองและวงราชการไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2544.
- สำนักงานงบประมาณ. **งบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ.2552** [Online]. Accessed 15 August 2011 Available from: <http://www.eis.moe.go.th/eis/stat51/Too2l.htm>.
- Gorta,A.(Angela) and Forell, Suzie. **Unravelling Corruption: A Public Sector Perspective Survey of NSW**. [Online]. Accessed 12 August 2011. Available from: www.icac.nsw.gov.au/1689-unravelling-corruption-a-public-sector-perspective Goudie, A.W. & Stasavage, D.._A Framework for the analysis of corruption. Crime. Law & Social Change. 1988.
- Gbenga Lawal, **“Corruption and Development in Africa: Challenges for Political and Economic Change”** Humanity & Social Sciences Journal 2,1(2007):1-5.
- Hu Angang. **“Public Exposure of Economic Losses Resulting from Corruption.”** China & World Economy Journal, 10,4(2002): 44.
- Heidenheimer, Arnold , Johnson Michael and V.T.LeVine. **Political Corruption. A Handbook** . New Brunswick : Transaction Publishers, 1989.
- Heyneman, Stephen P. **“Education and corruption”**. International Journal of Education Development, 24 (2004):637-648.
- Kaiser, อังใน Barbara G. Tabachnik, and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistic** (New York: Harper & Row, 1983), 411
- Sung-Joo Han. **Asian Values and Governance**. Singapore : Institute of Southeast Asian Study, 1999.

