



การทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์
กับผู้กระทำการทุจริตและช่องทางการแจ้งเบาะแส

โดย

นางสาวสุวรี เอกสรกุล

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

ภาควิชาบัญชี สาขาการบัญชี

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์
กับผู้กระทำการทุจริตและช่องทางการแจ้งเบาะแส

โดย

นางสาวสุวี เอกสรกุล

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต

ภาควิชาบัญชี สาขาการบัญชี

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



FRAUD AND LEVEL OF RELATIONSHIP BETWEEN WITNESS AND
WRONGDOER AND WHISTLEBLOWING CHANNEL

BY

MISS SUWAREE EKSORAKUL

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ACCOUNTING

FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2015

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การศึกษาอิสระ

ของ

นางสาวสุวี เอกสรกุล

เรื่อง

การทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตและช่องทางการแจ้ง
เบาะแส

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 15 มิ.ย. 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวรรณ ยมจินดา)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(อาจารย์ ดร.ไพลิน ตรงเมธีรัตน์)

คณบดี



(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ โรจนกิจอำนวย)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตและช่องทางการแจ้งเบาะแส
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสุวี เอกสรกุล
ชื่อปริญญา	บัญชีมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.ไพลิน ตรงเมธีรัตน์
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสของพนักงานสายงานบริหารในบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยที่เป็นการวิจัยทดลองกำหนดเหตุการณ์สมมติขึ้นโดยมีระดับการทุจริตระหว่างระดับพนักงานและระดับผู้บริหารกับระดับความสัมพันธ์ใกล้เคียงกับไม่ใกล้ชิดระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตทั้งหมด 4 เหตุการณ์สมมติโดยที่ผู้เข้าร่วมทดลองจำนวนทั้งหมด 120 คน เหตุการณ์ละ 30 คน หนึ่งคนต่อหนึ่งเหตุการณ์

ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่าระดับการทุจริตนั้นมีผลอย่างมีระดับนัยสำคัญต่อการตัดสินใจแจ้งเบาะแสของพนักงานในองค์กรด้วยช่องทางที่เป็นของหน่วยงานภายในมากกว่าภายนอก โดยเฉพาะรายงานหัวหน้าบังคับบัญชา ส่วนระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตนั้นไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสใดเลย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบความสัมพันธ์ที่มีระดับนัยสำคัญกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตที่เป็นระดับพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตแบบไม่ใกล้ชิดนั้นส่งผลอย่างมากกับการเลือกแจ้งเบาะแสของหน่วยงานที่เป็นฝ่ายจริยธรรมขององค์กร เนื่องจากทุกคนมีความคิดเห็นว่าเหตุการณ์ที่เป็นระดับพนักงานทุจริตนั้นมีระดับร้ายแรงกว่าเหตุการณ์ที่เป็นระดับผู้บริหาร อาจเป็นเพราะระดับพนักงานคือการยกยอกทรัพย์สินหรือคดโกง แต่ในขณะที่ระดับผู้บริหารเป็นเพียงการตกแต่งกำไรทางบัญชีและพนักงานในองค์กรมีผลประโยชน์ร่วมกัน

คำสำคัญ: การแจ้งเบาะแส, ระดับการทุจริต, ช่องทางการแจ้งเบาะแส

Independent Study Title	FRAUD AND LEVEL OF RELATIONSHIP BETWEEN WITNESS AND WRONGDOER AND WHISTLEBLOWING CHANNEL
Author	Miss Suwaree Eksorakul
Degree	Master Degree of Accounting
Department/Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy
Independent Study Advisor	Dr.Pailin Trongmateerut
Academic Years	2015

ABSTRACT

This study aims to examine relationship between type of fraud and the level of relationship closeness of witness and wrongdoer by focusing on how these relationships have an effect on witness's decision to choose whistleblowing channel. In this study, an experimental research is conducted by using fraud hypothetical scenarios in a company, together with question sets to measure attitude for seriousness on those fraud situations, intention to report and perceived procedural justice. The between-subject experimental design is 2 (type of fraud: employee and management) by 2 (relationship level: colleague and friend). One hundred twenty participants participate in this study.

The results show that Employee Fraud has more effect on witness's decision to use whistleblowing than management fraud, particularly choosing to report their boss. On the other hand, whistleblowing channel is not significantly affected by level of relationship closeness. However, when an interactive effect of fraud types and relationship level is taken into account employee fraud with low level of relationship closeness between witness and wrongdoer has a high influence on witness's decision to whistle blow through the existing Ethic channel within the company. Participants believe that the employee fraud is more serious than management fraud as it leads to monetary losses such as embezzlement, whereas

management fraud situation is likely to take place as earnings management in which all employees in the organization simply take advantage of this opportunity together.

Keywords: whistleblowing, Fraud, whistleblowing channel.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจากหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ไพลิน ตรงเมธีรัตน์ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และเสนอความคิดเห็นรวมถึงการแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานวิจัยทดลองอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษาครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นนทวรรณ ยมจินดา ที่ท่านกรุณามาเป็นกรรมการสอบการศึกษาอิสระ ตลอดจนได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมที่ทำให้การศึกษาอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน พี่ หัวหน้างาน ตลอดจนทุกคนที่ร่วมเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการจัดทำการศึกษาอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

อนึ่ง หากมีส่วนดีหรือประโยชน์ใดที่ผู้อ่านได้รับจากการศึกษาอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีนี้แก่ทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือผู้วิจัย ตลอดจนสถาบันการศึกษา แต่หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

นางสาวสุวี เอกสรกุล
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพประกอบ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	4
1.4.1 ประโยชน์แก่ผู้บริหาร	4
1.4.2 ประโยชน์แก่บุคคลต่างๆ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	5
2.1.1 การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)	5
2.1.2 ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice)	5
2.1.3 พฤติกรรมเพื่อสังคม (Pro-social Behavior)	6
2.1.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)	7

	(6)
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	9
3.1 ขอบเขตการศึกษา	9
3.1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) มี 2 ตัว	9
3.1.1.1 ระดับพนักงานทั่วไปกระทำการทุจริต (Employee Fraud)	9
3.1.1.2 ระดับผู้บริหารกระทำการทุจริต (Management Fraud)	9
3.1.2.1 ระดับความสัมพันธ์ใกล้ชิดมากกับผู้เห็นหรือรับรู้การกระทำทุจริต	9
3.1.2.2 ระดับความสัมพันธ์ไม่ได้ใกล้ชิดกับผู้เห็นหรือรับรู้การกระทำทุจริต	9
3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	10
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	10
3.4 วิธีการดำเนินการศึกษา	13
3.4.1 การทดสอบเครื่องมือ	13
3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	16
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	19
4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา	19
4.2 การทดสอบสมมติฐาน	21
4.3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม	24
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	27
5.1 สรุปผลการศึกษา	27
5.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	29
5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย	30
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต	30
รายการอ้างอิง	31

(7)

ภาคผนวก

34

ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการทดลองรอบ Pre-Test

35

ภาคผนวก ข แบบสอบถามในการทดลองฉบับสมบูรณ์

56

ประวัติผู้เขียน

82



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 คำถามที่ใช้ในแบบทดสอบส่วนที่ 2 และแหล่งอ้างอิงการตั้งคำถาม	11
3.2 คำถามที่ใช้ในแบบทดสอบส่วนที่ 3 และแหล่งอ้างอิงการตั้งคำถาม	13
3.3 แสดงค่าสถิติพรรณนาของเครื่องมือวิจัย Pre-Test	14
3.4 คำถามที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหลังรอบ Pre-test	16
3.5 สถิติพรรณนาและค่าความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	19
4.2 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ ของผู้แจ้งเบาะแสและผู้กระทำการทุจริตกับช่องทางการแจ้งเบาะแส	21
4.3 F-Values จากการคำนวณทางสถิติต่อช่องทางการแจ้งเบาะแส	22
4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทัศนคติการตัดสินใจระดับความร้ายแรงระหว่างเหตุการณ์ สมมติในการทดลอง	25
4.5 ตารางแจกแจงความถี่และการคำนวณค่าร้อยละของการตัดสินใจผิด	26
4.6 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความเชื่อมั่นต่อระบบแจ้งเบาะแส ของหน่วยงานภายในและภายนอก	26
5.1 สถิติพรรณนาของการตัดสินใจรายงานจากเหตุการณ์สมมติ 4 เหตุการณ์	28
5.2 สถิติพรรณนาของการเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแส	29

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 โมเดลการทดลองของงานวิจัย	9
4.1 แสดงความสัมพันธ์ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing) ของลูกจ้างเป็นอย่างมาก เพราะจากการสำรวจการทุจริตในองค์กรของบริษัทไพรท์ วอเตอร์ เฮาส์ คูเปอร์ (PWC, 2014) พบว่าการทุจริตส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นการทุจริตของคนในองค์กรมากกว่าคนนอกองค์กร และจากผลสำรวจพบว่า การทุจริตที่เกิดขึ้นในประเทศไทยสูงถึง 89% ในขณะที่ของทั่วโลกอยู่ที่ 56% เท่านั้นและผลการสำรวจยังได้แสดงถึงรายละเอียดระดับของพนักงานในบริษัทที่ทำการทุจริตอีกด้วย ซึ่งผลของประเทศไทยนั้น พบว่า ระดับการทุจริตที่เกิดจากผู้บริหารระดับสูง 8% ผู้บริหารระดับกลาง 56% และระดับพนักงานทั่วไป 36% ซึ่งจะเห็นได้ชัดว่าระดับที่มีการทุจริตมากที่สุดคือ ผู้บริหารระดับกลาง และจากผลสำรวจของทั่วโลกหรือภูมิภาคเอเชียก็ตามพบว่าระดับผู้บริหารระดับกลางมีการกระทำทุจริตมากที่สุดในองค์กรเช่นกัน (วรพงษ์ สุธานนท์, 2557)

ดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในถ้ามีการควบคุมภายในที่ดีก็จะสามารถลดช่องทางการทุจริตในองค์กรได้อย่างหนึ่งแต่อาจจะไม่ทั้งหมด เพราะการทุจริตนั้นอยู่ที่ตัวบุคคลและโอกาสในการเกิดอีกด้วย ดังนั้นเราจึงควรมีเครื่องมือที่ช่วยในการตรวจสอบการทุจริตในองค์กรเพื่อป้องกันการทุจริตของคนในองค์กรคือ “Whistle Blowing” หรือการแจ้งเบาะแสมายังถึงการแสดงถึงการไม่เห็นด้วยต่อการกระทำที่น่าสงสัยว่าจะไม่ถูกต้อง ทุจริต ผิดกฎหมาย จึงต้องการให้เบาะแสดังกล่าวกับผู้รับผิดชอบ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นในองค์กรธุรกิจ ซึ่งผู้แจ้งเบาะแสนั้น (Whistle Blower) ก็คือลูกจ้างคนหนึ่งที่ได้พบเห็นการกระทำความผิดหรือมีการกระทำความผิดที่ไม่ชอบมาพากลเกิดขึ้นในองค์กรของตนและมีความประสงค์จะเปิดเผยสิ่งที่ตนพบเห็นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมขององค์กร โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำความผิดไปยังผู้มีอำนาจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ดำเนินการตรวจสอบ แสวงหาหลักฐาน และลงโทษผู้กระทำความผิดต่อไป (วรเศรษฐ์ เผือกสกนธ์, 2557 : Miceli and Near, 1985)

การแจ้งเบาะแสนั้นถือเป็นกลไกที่เข้มแข็งจึงถือเป็นอาวุธที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในการต่อสู้กับคนที่ทำผิดได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เปรียบเสมือนให้ลูกจ้างทุกคนมีความรักองค์กรร่วมเป็นหูเป็นตาให้กับนายจ้าง เห็นใครทำผิดกฎหมายหรือกฎของบริษัท ก็ช่วยกันแจ้งเบาะแสดังกล่าว

ดีกว่านั่งเฉย เอาหูไปนาเอาตาไปไร่ เพราะถ้าหากลูกจ้างแต่ละคนไม่สนใจ คิดว่าธุระไม่ใช่ บริษัทคงจะได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก (Chung et al., 2004)

อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคของการแจ้งเบาะแสในองค์กรนั้นอยู่ที่ความปลอดภัยของผู้แจ้งเบาะแสและความพร้อมของกลไกเครื่องมือการแจ้งเบาะแสแต่ละองค์กร เพราะจากตัวอย่างที่โด่งดังของบริษัทยักษ์ใหญ่ Enron ที่ล้มละลายเพราะผู้บริหาร 2 ท่านมีความผิดฐานสมรู้ร่วมคิดกระทำความผิดทุจริตฉ้อโกงบริษัท (Conspiracy and Fraud) ซึ่งในเหตุการณ์นี้มี Whistleblower อยู่ 2 ท่าน ท่านแรกเป็นคนในบริษัทคือผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่พบความไม่ชอบมาพากลและก็ได้เตือนประธานและผู้บริหารสูงสุดของบริษัท แต่ก็ได้รับการเพิกเฉยและกดดันให้ออกจากบริษัท ท่านที่สอง เป็นคนภายนอกบริษัท เป็นนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ที่วิเคราะห์ฐานะผลการดำเนินงานของบริษัท Enron แล้วไม่ยอมเขียนบทคำแนะนำการลงทุนให้ซื้อหุ้นของบริษัท Enron ซึ่งต่อมาจึงถูกกดดันให้ออกจากบริษัทตนเองเช่นกัน (โชติชัย สุวรรณภรณ์, 2553)

ดังนั้นนายจ้างจึงต้องคิดค้นวิธีการแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Whistle Blowing Mechanism) ให้มีความโปร่งใส ตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง น่าเชื่อถือและรักษาความลับให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ที่แจ้งเบาะแส เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ประสงค์แจ้งเบาะแสนั้นมีความมั่นใจว่า จะไม่เดือดร้อน หรือมีอันตรายมาถึงตัวในภายหลังและสามารถที่จะแจ้งเบาะแสได้ในกรณีที่เป็นนายของตัวเองหรือผู้บริหารระดับสูงในองค์กรก็ตาม เพราะเนื่องจากแหล่งข้อมูลเบาะแสหลักที่ช่วยในการตรวจจับการทุจริตนั้นมาจากลูกจ้างในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ (Rajashekar et al., 2014)

โดยส่วนใหญ่วิธีการแจ้งเบาะแสนั้นมีอยู่ 2 ประเภท คือ ประสงค์จะเปิดเผยตัวผู้แจ้งเบาะแส (Non-Anonymous) กับไม่ประสงค์ที่จะเปิดเผยตัวผู้แจ้งเบาะแส (Anonymous) และในแต่ละประเภทก็จะมีช่องทางให้เลือกมากมาย ซึ่งวิธีที่คนส่วนใหญ่เลือกปฏิบัติก็คือช่องทางไม่ประสงค์จะเปิดเผยตัว (Kurt et al., 2012) เพราะอย่างที่กล่าวไว้ในตอนแรก คนส่วนใหญ่มักกลัวตัวเองจะเดือดร้อนและมีภัยมาถึงตัว (Miceli et al., 2008) ซึ่งเหตุผลนี้อาจถูกแก้ไขได้ด้วยกฎหมายของประเทศซึ่งตัวอย่างโดดเด่นของการพัฒนางานในด้านนี้ คือสหรัฐอเมริกา เมื่อต้นปี 2011 ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ภายใน ก.ล.ต. สหรัฐฯ ชื่อว่า Office of the Whistleblower เพื่อรองรับการพัฒนาและผลักดันกลไก Whistleblower ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยมีการแก้ไขกฎหมายหลักทรัพย์เพิ่มเติมหมวดว่า ด้วย “Securities Whistleblower Incentives and Protections” ซึ่งนอกจากเน้นให้ความคุ้มครองแก่ผู้แจ้งเบาะแส เช่น มีบทลงโทษนายจ้างที่กลั่นแกล้ง ช่ม ชู่ คุกคาม ย้ายงานหรือเลิกจ้างพนักงานที่ให้เบาะแสแก่ ก.ล.ต. แล้ว ยังมีการให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแสเพื่อเป็นแรงจูงใจอีกด้วย ซึ่งหลังจากการประกาศใช้กฎหมายในส่วนนี้พบว่าเพียง 50 วันแรกสำนักงาน Whistleblower ได้รับการแจ้งเบาะแสสูงถึง 334 เรื่อง หรือเฉลี่ยต่อวัน วันละ 7 เรื่อง โดย 3 ลำดับ

แรก คือเรื่องการป่วนหุ้น (16.2%) เรื่องการฉ้อโกงเกี่ยวกับการเสนอขายหลักทรัพย์ (15.6%) และเรื่องเกี่ยวกับการเงินและการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจดทะเบียน (15.3%) จะเห็นได้ว่าการกระทำผิดส่วนใหญ่่นั้นเกิดจากบุคคลภายในองค์กรนั่นเองและอีกส่วนหนึ่งที่น่าสนใจคือใช้การให้รางวัลเป็นตัวเงินมาเป็นแรงจูงใจให้กับ Whistleblower ที่แจ้งเบาะแสการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการที่จูงใจและกระตุ้นให้ผู้คนอยากจะแจ้งเบาะแสดังกล่าวมากขึ้นอีกด้วย (สุรรัตน์ สุรเดชะ, 2554)

แต่ประเด็นของวิธีไม่ประสงค์เปิดเผยนามก็อาจจะยังมีข้อกังวลใจตรงที่หน่วยงานที่รับเรื่องการแจ้งเบาะแสดังกล่าวยังคงเป็นคนในองค์กรอาจจะทำให้พนักงานที่จะแจ้งเบาะแสดังกล่าวมีความกังวลใจในเรื่องของการรู้ตัวคนแจ้งเบาะแสดูดี ซึ่งในปัจจุบันบางองค์กรได้มีการพัฒนาระบบการแจ้งเบาะแสดังกล่าวในองค์กร ด้วยการใช้บริษัทข้างนอกมาเป็นผู้แทนในการรับเรื่องการแจ้งเบาะแสด (Outsource) เพื่อแก้ไขปัญหาความกังวลใจในการรู้ตัวคนแจ้งเบาะแสดของพนักงานในบริษัท แต่บริษัทเองก็ต้องระวังในเรื่องของข้อมูลรั่วไหลออกไปนอกบริษัทเพราะคนที่รับเรื่องการแจ้งเบาะแสดไม่ใช่คนของบริษัทตนเองเช่นกัน

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นศึกษาการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสดแบบไม่ประสงค์จะเปิดเผยนาม (Anonymous) ของพนักงานในองค์กรกับระดับการทุจริตของคนในองค์กร โดยที่ในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องนี้มากนักอาจเป็นเพราะในประเทศไทยยังไม่ค่อยให้ความสำคัญหรือตื่นตัวกับ Whistleblowing เท่าที่ควรในขณะที่ต่างประเทศหรือประเทศที่เขาพัฒนาแล้วได้ให้ความสำคัญและความสำคัญของเรื่องนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาและเพิ่มบริบทของช่องทางการแจ้งเบาะแสดทุจริตขององค์กรในส่วนที่ผู้ที่ป่วนคนดูแลหน่วยงานรับเรื่องการแจ้งเบาะแสดนั้นจะเป็นคนในองค์กรหรือคนนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการต่อยอดของความคิดในการออกแบบกลไกเครื่องมือของการแจ้งเบาะแสดขององค์กร เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจวางระบบควบคุมภายในเกี่ยวกับ Whistleblowing ในอนาคตให้แก่องค์กรต่างๆในประเทศไทยและเพื่อเป็นการส่งเสริมความแข็งแกร่งของการควบคุมภายในยังสามารถกระตุ้นการปลูกฝังความมีจริยธรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสดของลูกจ้างในองค์กรหรือไม่ โดยที่จะมุ่งเน้นไปที่ช่องทางการแจ้งเบาะแสดแบบไม่ประสงค์จะเปิดเผยนามแต่แตกต่างกันตรงหน่วยงานที่รับเรื่องการแจ้งเบาะแสดระหว่างคนภายในองค์กรกับคนนอกองค์กร

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยทดลองสุ่มเลือกพนักงานสายงานบริหารจำนวน 120 คน ในบริษัท อุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ทำการตอบแบบสอบถามที่เป็นเหตุการณ์สมมติ

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษา

1.4.1 ประโยชน์แก่ผู้บริหาร

เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์พิจารณาถึงการบริหารหรือพัฒนาระบบการแจ้งเบาะแสของบริษัทให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Whistleblowing mechanism) และยังเป็นข้อมูลให้กับตัวผู้วิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์ถึงการจ้าง Outsource มาทำหน้าที่รับเรื่องข้อร้องเรียนเบาะแสในบริษัทและนำไปเสนอต่อผู้บริหารของบริษัทเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายช่องทางการแจ้งเบาะแสของบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

1.4.2 ประโยชน์แก่บุคคลต่างๆ

เพื่อเป็นหลักฐานทางวิชาการในเรื่อง Whistleblowing ในมุมมองความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแจ้งเบาะแสดุจจริตในองค์กร ซึ่งในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีงานวิจัยทางวิชาการในด้านนี้มากเท่าที่ควร จึงถือเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่สนใจในเรื่องนี้ หรืออาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือบริษัทที่สนใจในเรื่อง Whistleblowing mechanism และยังเป็นประโยชน์ต่อการจัดรูปแบบองค์กรถึงการวางระบบควบคุมภายในได้อีกด้วย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการนำเสนอผลการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

2.1.1 การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

หมายถึงการแสดงถึงการไม่เห็นด้วยต่อการกระทำที่น่าสงสัยว่าจะไม่ถูกต้อง ทุจริต ผิดกฎหมาย จึงต้องการให้เบาะแสดังกล่าวกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมักจะเกิดขึ้นในองค์กรธุรกิจ นอกจากนี้ ยังหมายถึงความรวมถึง การให้ข้อเท็จจริงเพื่อประโยชน์ในทางสาธารณะ (disclosing information in the public interest) อีกด้วย และคนที่เป็นผู้นำข้อมูลเหล่านี้มาแจ้งหรือที่เรียกกันว่า Whistle Blower หรือผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าวคือผู้ที่แจ้งให้ผู้อื่นทราบว่ามีการกระทำทุจริตเกิดขึ้นแล้ว Whistleblower เป็นกลไกสำคัญในการลดปัญหาการประพฤติมิชอบและการรับสินบน โดยจะเป็นเครื่องมือในแง่ของการปราม (deterrence) ยับยั้งไม่ให้กระทำผิดเป็นเครื่องมือในการจัดการการควบคุมภายในของแต่ ละองค์กร (Miceli et al., 1992)

2.1.2 ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice)

จอห์น รอลส์ (John Rawls, 1971) ศาสตราจารย์ทางด้านปรัชญาการเมืองของ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้เสนอว่าหลักความยุติธรรมคือสัญญาประชาคมที่เป็นรากฐานของสังคม- การเมือง รัฐธรรมนูญ การปกครองของรัฐ การบัญญัติ การใช้กฎหมายต้องสอดคล้องกับหลักความ ยุติธรรมอันเป็นรากฐานของสังคม-การเมืองนั้นๆ รอลส์ เชื่อว่าการร่วมกันตกลงสร้างหลักความ ยุติธรรมจากสถานะแรกเริ่มที่ทุกคนมีเสรีภาพเท่าเทียมกัน เช่นนี้ จะไม่มีใครคิดสร้างหลักความ ยุติธรรมที่จะเป็นประโยชน์เฉพาะแก่ตัวเขาเอง แต่จะคิดสร้างหลักความยุติธรรมที่เกิดประโยชน์แก่ ตนเองและคนอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากหลักความยุติธรรมที่เป็นประโยชน์แก่ทุกคนอย่างเท่า เทียมกันเท่านั้น ที่จะเป็นหลักประกันว่าทุกคนที่ร่วมตกลงเรื่องหลักความยุติธรรมหลังจากออกไปจากม่าน

แห่งความไม่รู้แล้ว ไม่ว่าเขาจะเป็นใคร เป็นคนชั้นสูง กลาง ต่ำ โง่ ฉลาด ฯลฯ ย่อมได้รับการปกป้องอย่างเท่าเทียมจากหลักความยุติธรรมเดียวกันนี้ (John Rawls, 1999)

2.1.3 พฤติกรรมเพื่อสังคม (Pro-social Behavior)

พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior or Pro-social Behavior) เป็นอีกมุมหนึ่งที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมของผู้แจ้งเบาะแส (Whistle Blower) ได้ดี เพราะพฤติกรรมการช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมนี้ไม่ได้พบเห็นกับทุกคนในสังคมแต่จะพบเห็นได้จากบุคคลที่มีทัศนคติชอบช่วยเหลือผู้อื่นหรือมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) หรือรักในความเสมอภาค (Equity) จึงไม่ชอบเห็นสิ่งที่ไม่ชอบมาพากลหรือที่คิดว่าจะมีการกระทำอะไรอำพรางอยู่จึงต้องแจ้งเบาะแสให้ผู้อื่นทราบนั่นเองแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นพฤติกรรมการช่วยเหลือของบุคคลก็อาจจะเกิดจากแรงจูงใจต่างๆ เช่น แรงจูงใจที่ให้กระทำการช่วยเหลือเพราะความคาดหวังในผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่จะเกิดกับตนเอง (Expectancy Theory) (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2546)

ผู้บริหารหลายๆท่านมีความเชื่อในทฤษฎีนี้แล้วนำมาใช้กับนโยบาย whistle Blowing โดยให้รางวัลกับผู้ที่มาแจ้งเบาะแสเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรอยากจะแจ้งเบาะแสกันมากขึ้นหรือการมีกฎหมายหรือกฎระเบียบคุ้มครองความปลอดภัยของผู้แจ้งเบาะแส ซึ่งตัวอย่างที่ดีของนโยบายนี้ คือประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงต้นปี 2011 สหรัฐอเมริกามีการแก้ไขกฎหมายหลักทรัพย์เพิ่มเติมหมวดว่าด้วย “Securities Whistleblower Incentives and Protections” ซึ่งนอกจากเน้นให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ผู้แจ้งเบาะแส เช่น มีบทลงโทษนายจ้างที่กลั่นแกล้ง ข่มขู่ คุกคาม ย้ายงานหรือเลิกจ้างพนักงานที่ให้เบาะแสแก่ ก.ล.ต. แล้ว ยังมีการให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแสเพื่อเป็นแรงจูงใจอีกด้วย (สุริรัตน์ สุธะเดช, 2554)

(Abraham et al., 2008) ศึกษาเกี่ยวกับช่องทางการแจ้งเบาะแสกับระดับของคนกระทำทุจริตในองค์กร กรณีศึกษา ศูนย์คลินิคนางพยาบาล ในประเทศอิสราเอล จากผลงานวิจัยพบว่า คนส่วนใหญ่เลือกที่จะแจ้งเบาะแสการทุจริตกับหน่วยงานในองค์กรมากกว่าหน่วยงานนอกองค์กรทั้งการทุจริตระดับเพื่อนพนักงานและระดับหัวหน้าเช่นกัน สาเหตุที่คนส่วนใหญ่เลือกแจ้งเบาะแสกับหน่วยงานในองค์กรมากกว่าหน่วยงานข้างนอกเพราะมีความกลัวว่าโรงพยาบาลหรือคลินิกที่ตัวเองทำงานอยู่จะได้รับผลกระทบทั้งชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือและนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ (Rajashekar et al., 2014) ที่สนับสนุนช่องทางภายในมากกว่าภายนอกองค์กร เขาพบว่าพนักงานในบริษัทส่วนใหญ่เลือกใช้ช่องทางของหน่วยงานภายในองค์กรมากกว่านอกองค์กรสูงถึง 98.4% และช่องทางที่พนักงานนิยมเลือกใช้มากที่สุดในการแจ้งเบาะแสกับหน่วยงานในองค์กร คือ การส่งจดหมายแบบไม่ประสงค์เปิดเผยนาม สูงถึง 48% รองลงมาคือการแจ้งผ่านโทรศัพท์สายด่วน 16%

2.1.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ถูกนำเสนอโดย Victor Vroom, (1964) อธิบายถึงความคาดหวังในตัวบุคคลนั้นๆบุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงพยายามดิ้นรนแสวงหาหรือกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ Vroom ได้อธิบายถึงแรงจูงใจ (Motivation) ที่จะทำให้คนทำงาน โดยอธิบายว่าแรงจูงใจเป็นผลมาจากตัวแปรที่สำคัญสามประการ ได้แก่ expectancy, Instrumentality และ Valence โดยตัวแปรทั้งสามตัวมีความสัมพันธ์กันตามสมการดังนี้ (Vroom, V. H., 2005)

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality} \times \text{Valence}$$

และจากผลสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เริ่มนโยบายให้รางวัลเป็นแรงจูงใจแก่ Whistleblower นั้นก็ได้ผลตอบรับกับมากเป็นที่น่าพอใจเลยทีเดียว (สุริรัตน์ สุรเดชะ, 2554)

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะเลือกใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแสของคนในองค์กรมากกว่าคนนอกองค์กรอย่างไรก็ดีงานวิจัยของ Dozier and Miceli, (1985) ที่พบว่าคนส่วนใหญ่จะเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสด้านนอกองค์กรมากกว่าข้างในองค์กรเพราะกลัวภัยอันตรายมาถึงตัว หรือ ผิดหวังจากหน่วยงานภายในองค์กรและผลงานวิจัยของ Miceli et al., (1991) ที่สนับสนุนผลงานวิจัยที่คนส่วนใหญ่จะเลือกช่องทางภายนอกองค์กรมากกว่าภายในองค์กรเพราะระดับความร้ายแรงของการทุจริต เช่น ถ้าระดับจำนวนเงินที่เกิดการทุจริตมีขนาดสูงผู้แจ้งเบาะแสก็จะเลือกช่องทางนอกองค์กรมากกว่าในองค์กรเพราะผู้แจ้งเบาะแสดต้องการความเป็นความลับมากที่สุดเพื่อความปลอดภัยของตัวเอง

นอกจากนี้มีผลงานวิจัยที่พบว่าจะมีกลุ่มคนอีกกลุ่มหนึ่งที่เมื่อพบเจอเหตุการณ์การทุจริตแต่ไม่เลือกที่จะแจ้งเบาะแสนั้นให้กับองค์กรซึ่งเป็นจำนวนสูงถึง 74% ซึ่งเหตุผลหลักๆของคนกลุ่มนี้ คือ 1) คิดว่าไม่ใช่เรื่องของตน 2) ไม่อยากมีปัญหากับผู้กระทำการทุจริตและ 3) คิดว่าระดับความผิดไม่ร้ายแรง (Miceli et al., 1997)

อย่างไรก็ตามในทุกๆองค์กรก็จะมีผู้คนหลายประเภทหลายเชื้อชาติปะปนกันอยู่ ซึ่งความต่างในเชื้อชาติหรือต่างในวัฒนธรรมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะอาจจะทำให้คนเรามีความคิดเห็นที่ต่างกันไป ซึ่งในปัจจุบันองค์กรใหญ่ๆในประเทศไทยก็มาจากนักลงทุนต่างประเทศเข้ามาลงทุนซึ่งปัจจัยเชื้อชาติ

หรือวัฒนธรรมก็ส่งผลให้การตัดสินใจว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิดนั้นมีความต่างกันออกไป (Trongmateerut and Sweeney, 2013) นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยในอดีตส่วนมากก็จะพบว่า พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่จะเลือกจ้างเหมาแสมมากกว่าไม่จ้างแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นอาจจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แต่ละคนพบเจอ ซึ่งอาจจะมีปัจจัยที่ทำให้แต่ละคนตัดสินใจต่างกันออกไป เช่น Dworkin and Baucus, (1998) ได้สนับสนุนเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรกับการเลือกช่องทางจ้างเหมาแสมระหว่างภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร ถ้าคนที่มีความระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยจะเลือกจ้างช่องทางภายนอกมากกว่าคนที่มีความระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่า อาจจะเป็นเพราะคนที่มีความอายุการทำงานน้อยกว่า อาจจะมี ความผูกพันกับองค์กรมากกว่าเป็นต้น ส่วนงานวิจัยของ (Mansbach and Bachner, 2010) พบว่าไม่ว่าจะเป็นระดับพนักงานทุจริตหรือผู้บริหาร พนักงานในองค์กรก็เลือกจ้างเหมาแสมที่หน่วยงานภายในองค์กรมากกว่าภายนอกองค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานกลัวข่าวรั่วไหลทำลายชื่อเสียงบริษัทซึ่งเหตุผลในส่วนนี้ก็สามารถสนับสนุนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้เช่นกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดคำถามวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านระดับการทุจริต ทั้งระดับผู้บริหาร และ ระดับพนักงาน กับระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างเหมาแสมกับผู้กระทำการทุจริต จะมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้จ้างเหมาแสมแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

Dilek and Christian, (2011) ได้พบว่าผู้จ้างเหมาแสมส่วนใหญ่จะเลือกใช้ช่องทางการจ้างเหมาแสมของหน่วยงานภายนอกมากกว่าภายในเมื่อเขาพบเห็นการกระทำทุจริตที่เป็นระดับผู้บริหาร อาจเพราะกลัวภัยคุกคามจากระดับผู้บริหารเลยเลือกที่จะใช้ช่องทางข้างนอกที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยกับตัวเองมากขึ้นก็เป็นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานดังนี้

H₁ : ระดับการทุจริตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการจ้างเหมาแสมการทุจริต

นอกจากนี้ Waytz, Jungan and Young, (2013) ได้สนับสนุนเรื่องความสัมพันธ์ของผู้จ้างเหมาแสมกับผู้กระทำการทุจริต ถ้าผู้จ้างเหมาแสมกับผู้กระทำการทุจริตมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากก็จะมีผลต่อการตัดสินใจต่อผู้จ้างเหมาแสมที่จะไม่จ้างเหมาแสมการทุจริตนั้นเช่นกัน

H₂ : ระดับความใกล้ชิดมีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการจ้างเหมาแสมการทุจริต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปร 2 ตัว คือ ระดับการทุจริต และ ระดับความสัมพันธ์ของผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตว่ามีความสัมพันธ์กับช่องทางการจ้างเหมาแสมจริงหรือไม่ โดยที่ช่องทางการจ้างเหมาแสมของการวิจัยนี้ คือ หน่วยงานภายในขององค์กร กับ หน่วยงานภายนอกขององค์กร (Outsource)

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

3.1 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบทดลอง (Experimental Research) มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสของลูกจ้างในองค์กรหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการทำวิจัยทดลองดังนี้

3.1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) มี 2 ตัว

ตัวแปรต้นที่ 1 คือ ระดับการทุจริตของคนในองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท

3.1.1.1 ระดับพนักงานทั่วไปกระทำการทุจริต (Employee Fraud)

3.1.1.2 ระดับผู้บริหารกระทำการทุจริต (Management Fraud)

ตัวแปรต้นที่ 2 คือ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้แจ้งเบาะแสกับผู้กระทำการทุจริต ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

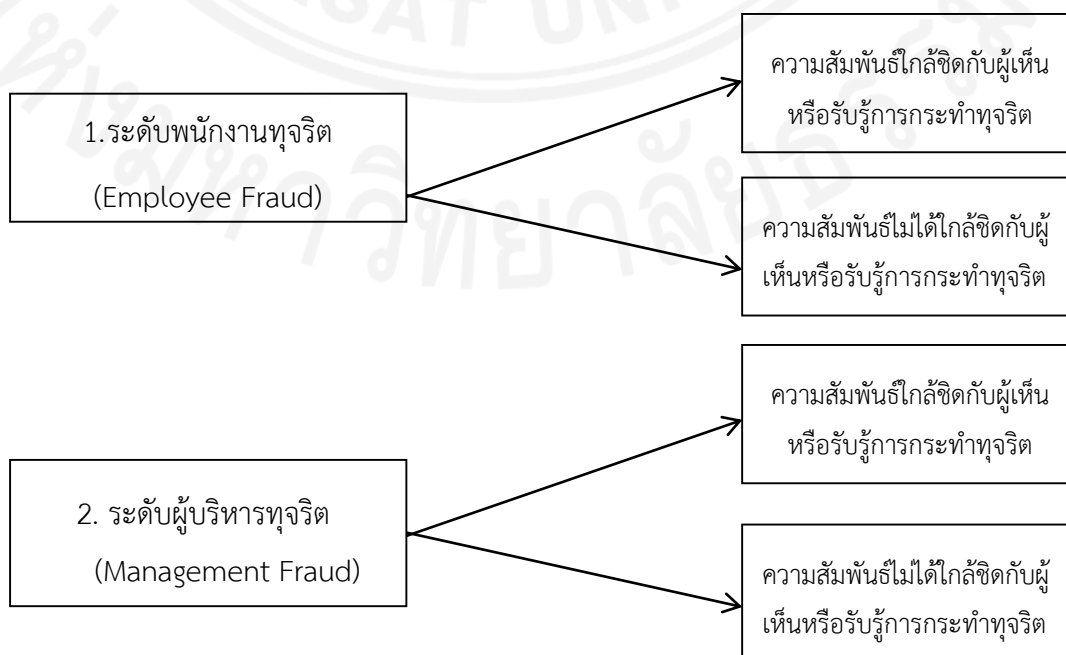
3.1.2.1 ระดับความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้เห็นหรือรับรู้การกระทำทุจริต

3.1.2.2 ระดับความสัมพันธ์ไม่ได้ใกล้ชิดกับผู้เห็นหรือรับรู้การกระทำทุจริต

โดยที่ผู้วิจัยจะเลือกออกแบบการทดลองเป็น 2x2 Between-subject Design

ภาพประกอบที่ 1

โมเดลการทดลองของงานวิจัย



3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์ชื่อดังแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 120 คน
ตอบแบบสอบถามตามสถานการณ์จำลองที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อที่จะได้มีพื้นฐานความรู้ด้านนโยบาย
Whistle Blowing ในแบบเดียวกัน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และสถานการณ์จำลองที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวความคิด ทฤษฎี ผลสำรวจต่างๆที่เกี่ยวข้องและจากแบบสอบถามสำรวจด้านจริยธรรมประจำปีของฝ่ายจริยธรรมของบริษัท ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมด มี 4 ชุด โดยที่แต่ละชุดจะมีความแตกต่างกันในส่วนของเหตุการณ์สมมติที่ผู้วิจัยได้สมมติขึ้นมาโดยใช้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการศึกษาเป็นตัวควบคุมการออกแบบเหตุการณ์สมมติ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท และระดับตำแหน่งงานในบริษัท โดยที่ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อเหตุการณ์สมมติที่ตั้งขึ้นโดยแต่ละชุดคำถามหนึ่งจะมีเหตุการณ์สมมติแค่เหตุการณ์เดียว จากทั้งหมด 4 เหตุการณ์ดังต่อไปนี้

เหตุการณ์สมมติที่ 1 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า แล้วบังเอิญเห็น เพื่อนสนิท ในแผนกที่มีหน้าที่รับสินค้าจาก Supplier แต่จำนวนสินค้าที่ได้รับน้อยกว่าจำนวนที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ แต่เพื่อนสนิทของท่านก็ยังเซ็นรับสินค้าว่าได้รับสินค้าครบ และก็รับสินค้าในระบบคลังสินค้าตามจำนวนที่ระบุในใบสั่งซื้อ

เหตุการณ์สมมติที่ 2 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า แล้วบังเอิญเห็น เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นคนในแผนกเดียวกันกับท่านแต่ท่านไม่ได้สนิทสนม ซึ่งเขามีหน้าที่รับของจาก Supplier แต่จำนวนของสินค้าที่ได้รับน้อยกว่าจำนวนที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ แต่เพื่อนร่วมงานของท่านก็ยังเซ็นรับสินค้าว่าได้รับสินค้าครบและยังก็รับสินค้าในระบบคลังสินค้าตามจำนวนที่ระบุในใบสั่งซื้อ

เหตุการณ์สมมติที่ 3 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนการตลาด ท่านได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาในสายงานบัญชี สั่งให้เพื่อนสนิท ของท่านทำการบันทึกค่าเสื่อมราคาที่น้อยกว่าความจริง เพื่อให้บริษัทได้กำไรมากขึ้นและตรงตามเป้าหมายในปี

เหตุการณ์สมมติที่ 4 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนการตลาด ท่านได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาในสายงานบัญชี สั่งให้พนักงานแผนบัญชีที่ท่านไม่ได้สนิทสนม ทำการบันทึกค่าเสื่อมราคาที่น้อยกว่าความจริง เพื่อให้บริษัทได้กำไรมากขึ้นและตรงตามเป้าหมายในปี

ลักษณะคำถามเป็นข้อความประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง แต่ละคำตอบมีคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เฉยๆ ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกันกับ Kaplan and Schultz, (2007) และบางคำถามจะเป็นแบบให้เลือกตอบใช่หรือไม่ใช่

ผู้วิจัยได้สร้างคำถามในแบบทดสอบจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆและเอกสารอื่นๆ รวมถึงผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษาแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ฉบับ คือ ฉบับที่หนึ่งรอบ Pre-Test (ภาคผนวก ก) และ ฉบับที่ 2 ฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ข) ซึ่งคำถามฉบับสมบูรณ์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1

คำถามที่ใช้ในแบบทดสอบส่วนที่ 2 และแหล่งอ้างอิงการตั้งคำถาม

คำถาม	แหล่งอ้างอิง
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น 1.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด 2.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง 3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวเป็นจำนวนที่มาก 4.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส 5.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส	ปรับจากTheory of Justice Miceli et al. (1997) Miceli et al. (1991) Miceli et al. (1991) แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำดังกล่าวท่านจะ 6.เก็บเงียบไว้กับตัวเอง 7.เล่าให้เพื่อนฟัง 8.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง 9.รายงานผู้บังคับบัญชา 10.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล 11.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (ดูปณ 77)	Miceli et al. (1997) แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร

ตารางที่ 3.1

คำถามที่ใช้ในแบบทดสอบส่วนที่ 2 และแหล่งอ้างอิงการตั้งคำถาม (ต่อ)

คำถาม	แหล่งอ้างอิง
12.เผยแพร่ต่อสื่อสาธารณะแต่ไม่เปิดเผยตัวตน (Facebook,Pantip) จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุที่อาจทำให้ไม่รายงานการกระทำดังกล่าวคือ....	แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร
13.ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร
14.ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	Dozier and Miceli, 1985
15.ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	Dozier and Miceli, 1985
16.ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	Miceli et al. (1997)
17.ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	Miceli et al. (1997)
18.ไม่มีรางวัล	Expectancy Theory
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสการทุจริตท่าน จะเลือกใช้ช่องทาง	
19.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม)	
20.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	
21.หน่วยงานภายในบริษัท (หน่วยงานของท่านเอง)	
22.หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลางในการรับเรื่องร้องเรียน (outsource)	
23.จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร	Kaplan and Schultz, 2007

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ผู้วิจัยได้สร้างคำถามเพื่อวัดทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อหน่วยงานจริยธรรมขององค์กรเพื่อที่จะได้ทราบถึงเหตุผลในการเลือกใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแสระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอกองค์กร โดยที่ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เฉยๆ ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกันกับส่วนที่ 2 และบางคำถามจะเป็นแบบให้เลือกตอบ (ใช่หรือไม่ใช่) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2

คำถามที่ใช้ในแบบทดสอบส่วนที่ 3 และแหล่งอ้างอิงการตั้งคำถาม

คำถาม	แหล่งอ้างอิง
24. ท่านรู้จัก หรือไม่ "สายด่วนจริยธรรม"	แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร
25. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง	แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร
26. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท สามารถ (ฝ่ายจริยธรรม) ดำเนินการลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร
27. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท สามารถ (ฝ่ายจริยธรรม) ปกปิดตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	Dozier and Miceli, 1985
28. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายนอกบริษัท (Outsource) สามารถ ปกปิดตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	Dozier and Miceli, 1985
29. ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นการกระทำผิดในบริษัทหรือไม่	จากการสัมภาษณ์
30. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการแจ้งเบาะแสในบริษัทหรือไม่	จากการสัมภาษณ์
31. หากบริษัทมีหน่วยงานรับข้อร้องเรียนทั้ง หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม) และหน่วยงานภายนอก (Outsource) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด	แบบสอบถามฝ่ายจริยธรรมขององค์กร

*ภาคผนวก ข

3.4 วิธีการดำเนินการศึกษา

3.4.1 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามจำนวน 32 ชุดกับนักศึกษาปริญญาโททางการบัญชี ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (MAP) 32 คน เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องและเข้าใจง่าย หลังจากการทดสอบรอบ Pre-Test ผู้วิจัยได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมคำถามในแบบสอบถามเพื่อให้มีความเข้าใจง่ายขึ้นและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากขึ้นและจากการประมวลผลสถิติพรรณนาของรอบ Pre-Test ได้รับคืนแบบสอบถามมาเพียง 29 ชุด ซึ่งมีผลดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 3.3)

จากตาราง 3.3 แสดงค่าสถิติพรรณนา นักศึกษา MAP ส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์สมมติทั้ง 4 เหตุการณ์เป็นเรื่องที่ผิดเพราะจากการให้คะแนนของคำถามข้อที่ 1 ค่าเฉลี่ยของทั้ง 4 เหตุการณ์อยู่ที่ 6 ขึ้นไปหรือหมายถึงค่อนข้างเห็นด้วยแต่ถ้าเป็นคำถามที่ว่าความผิดนี้เป็นความผิด

ร้ายแรงหรือไม่ (ข้อ 2) จะมีความแตกต่างกันออกไประหว่างเหตุการณ์สมมติทั้ง 4 เหตุการณ์ โดยที่เหตุการณ์ที่ 1 และ 2 (ระดับพนักงานทุจริต) นักศึกษาส่วนใหญ่มองว่าเป็นเรื่องที่ร้ายแรงเพราะจากค่าเฉลี่ยของในทั้ง 2 เหตุการณ์นั้นค่อนข้างสูง ไปที่ 5.57-6.43 ในขณะที่ เหตุการณ์ที่ 3 ที่เป็นระดับผู้บริหารทุจริต นักศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าไม่ใช่ความผิดที่ร้ายแรงเพราะค่าเฉลี่ยของเหตุการณ์ที่ 3 น้อยที่สุดถ้าเทียบกับเหตุการณ์อื่นซึ่งแปลว่า ไม่เห็นด้วยว่าเป็นความผิดที่ร้ายแรงนั่นเอง

ตารางที่ 3.3
แสดงค่าสถิติพรรณนาของเครื่องมือวิจัย Pre-Test

	Mean & Standard Deviation			
	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4
1.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด	6.14 (0.90)	6.57 (0.54)	6.57 (0.54)	6.75 (0.46)
2.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	5.57 (1.13)	6.43 (0.54)	4.57 (1.72)	5 (0.54)
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	5.43 (0.79)	6 (1.00)	6.14 (0.69)	6.25 (0.46)
4.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	6.29 (0.49)	6.29 (0.49)	5.43 (1.27)	5.38 (1.06)
5.เก็บเจียนไว้กับตัวเอง	2 (1.29)	1.29 (0.49)	2.43 (1.13)	2.12 (1.89)
6.เล่าให้เพื่อนฟัง	4.29 (1.98)	5.71 (1.50)	4.71 (1.50)	5.12 (2.23)
7.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	3.86 (0.90)	2.29 (1.50)	2.86 (1.46)	1.38 (0.74)
8.รายงานผู้บังคับบัญชา	4.14 (1.86)	4 (1.73)	3.57 (2.15)	2.88 (1.64)
9.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	2.29 (1.38)	2 (1.41)	2.57 (1.27)	2.62 (2.07)
10.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (ดูปณ 77)	3.71 (1.80)	3.86 (2.27)	4.29 (1.70)	5.25 (2.71)
11.ไม่รู้อย่างไรรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	3.43 (1.81)	2.71 (2.22)	4.14 (2.55)	2.75 (2.32)

ตารางที่ 3.3
แสดงค่าสถิติพรรณนาของเครื่องมือวิจัย Pre-Test (ต่อ)

	Mean & Standard Deviation			
	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4
12.ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	4.43 (1.90)	4.29 (1.25)	5 (2.08)	5.62 (2.00)
13.ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	5 (2.00)	4.57 (1.62)	6.14 (1.46)	6.25 (0.89)
14.ไม่ยอมมีการะในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	5.29 (1.70)	4.71 (1.70)	5.29 (2.63)	6.12 (1.25)
15.ไม่ยอมมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	6 (1.29)	6.14 (1.46)	6.57 (0.79)	6.5 (0.76)
16.ไม่มีรางวัล	2.57 (1.72)	1.71 (1.89)	4.29 (2.75)	5.25 (2.19)
17.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม,ฝ่ายทรัพยากรบุคคล,หน่วยงานของตนเอง)	4.71 (1.11)	6.43 (0.54)	4.43 (1.90)	3.75 (2.66)
18.หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลางในการรับ เรื่องร้องเรียน (outsorce)	4.29 (2.56)	4.57 (1.90)	4.57 (2.30)	6.12 (1.13)
ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานภายในบริษัท				
20.สามารถตรวจพบความจริง	4.57 (1.13)	4.29 (0.95)	4.29 (1.25)	5 (0.53)
21.สามารถดำเนินการลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	4.57 (0.98)	4.57 (0.79)	4 (1.00)	4.88 (0.64)
22.สามารถปิดกั้นตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	4.14 (1.46)	4.43 (1.90)	4.71 (1.11)	5.38 (0.92)
23.ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานภายนอก (Outsource)	4 (1.29)	5.43 (1.51)	4.57 (1.27)	5.5 (0.76)

*ภาคผนวก ก

** () standard deviation

*** CASE 1 = Employee Fraud + High Relationship , CASE 2 = Employee Fraud + Low Relationship

*** CASE 3 = Management Fraud + High Relationship,CASE 4 = Management Fraud + Low Relationship

ผลโดยรวมของการเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสของทั้ง 4 เหตุการณ์สมมตินั้นที่ถามว่าท่านจะเลือกแจ้งเบาะแสการทุจริตช่องทางไหน ช่องทางของหน่วยงานภายในนั้นค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นของเหตุการณ์ที่ 2 คือ ระดับพนักงานทุจริตกับระดับความสัมพันธ์แบบไม่ใกล้ชิดแต่ช่องทางภายนอกนั้น คนนิยมเลือกมากที่สุดเมื่อเป็นเหตุการณ์ของระดับผู้บริหารทุจริตกับระดับความสัมพันธ์แบบไม่ใกล้ชิด หลังจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลรอบ Pre-Test เสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมคำถามในแบบทดสอบที่ใช้ในการทดลองให้มีความเข้าใจที่ง่ายขึ้นจำนวน 9 คำถาม คือ ข้อที่ 1,12,19,20,21,24,29,30 และ 31 ตามตารางที่ 3.4 ก่อนที่จะทำการวิจัยทดลองจริงจากพนักงานสายงานบริหารของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์ชื่อดังแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ตารางที่ 3.4
คำถามที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหลังรอบ Pre-test

คำถาม	สิ่งที่ปรับปรุง
1.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด	แก้ไขเป็น (เลือกตอบใช่หรือไม่ใช่)
12.เผยแพร่ต่อสื่อสาธารณะแต่ไม่เปิดเผยตัวตน (Facebook, Pantip website)	เพิ่มเติม (Rating Scale 1-7)
19.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม)	เพิ่มเติม (Rating Scale 1-7)
20.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	เพิ่มเติม (Rating Scale 1-7)
21.หน่วยงานภายในบริษัท (หน่วยงานของท่านเอง)	เพิ่มเติม (Rating Scale 1-7)
24. ท่านรู้จัก “สายด่วนจริยธรรม” หรือไม่	เพิ่มเติม (เลือกตอบใช่หรือไม่ใช่)
29.ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นการกระทำผิดในบริษัทหรือไม่	เพิ่มเติม (เลือกตอบใช่หรือไม่ใช่)
30.ท่านเคยมีประสบการณ์ในการแจ้งเบาะแสในบริษัทหรือไม่	เพิ่มเติม (เลือกตอบใช่หรือไม่ใช่)
31.หากบริษัทมีหน่วยงานรับข้อร้องเรียนทั้ง หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม) และหน่วยงานภายนอก (Outsource) ท่านจะ เลือกแจ้งที่หน่วยงานใด	แก้ไขเป็นเลือกตอบ 3 ช่องทาง

3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

พนักงานสายงานบริหารของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์ชื่อดังแห่งหนึ่งในประเทศไทย ทั้งหมดจำนวน 120 คนร่วมการทดลอง แบ่งเป็นทั้งหมด 4 เหตุการณ์สมมติ เฉลี่ยแล้วเหตุการณ์ละ 30 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบที่ประชากรอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน (Cluster) เพื่อที่จะลดปัญหาของการมีพื้นฐานการรับรู้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสขององค์กร โดยผู้วิจัยแจ้งผู้ตอบแบบสอบถามว่าใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบ

แบบสอบถามหลังจากนั้นผู้วิจัยก็ทำการจัดกลุ่มของคำถามในแบบสอบถามให้เป็นกลุ่มเดียวกันภายใต้ตัวแปรเรื่องเดียวกันเพื่อให้ได้ตัวแปรตามที่ต้องการ เช่น ทักษะคิดในการตัดสินใจระดับความร้ายแรงของเหตุการณ์สมมติ การตัดสินใจรายงานเบาะแส และไม่รายงาน เหตุผลที่ไม่รายงาน การเชื่อมั่นในช่องทางการแจ้งเบาะแส เป็นต้น ผลของสถิติพรรณนาและค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัยมีผลดังตารางที่ 3.5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3.5

สถิติพรรณนาและค่าความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Cronbach's α	Mean & Standard Deviation			
	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4
Attitude 0.721 (ทัศนคติต่อการตัดสินใจความร้ายแรง) เป็นความผิดร้ายแรง มูลค่าความเสียหายเป็นจำนวนมาก มูลค่าความเสียหายนี้มีผลต่อการตัดสินใจแจ้งเบาะแส ความถี่ ในการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจแจ้งเบาะแส	5.8 (1.03)	5.93 (1.11)	5 (1.68)	5.03 (1.50)
Intention not to report (ตัดสินใจไม่รายงานเบาะแส) เก็บเงียบไว้กับตัวเอง, เล่าให้เพื่อนฟัง ดักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง เผยแพร่ต่อสื่อสาธารณะแต่ ไม่เปิดเผยตัวตน (Facebook,Pantip website)	2.87 (1.28)	2.9 (1.24)	2.87 (1.17)	3 (0.91)
Intention to report (ตัดสินใจรายงาน) รายงานหัวหน้าผู้บังคับบัญชา แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล แจ้งฝ่ายจริยธรรมองค์กร	4.33 (1.56)	5.13 (1.70)	3.6 (1.77)	3.8 (1.54)
Perceive of Justice - Internal Channel 0.802 ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานภายในบริษัท(ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง สามารถดำเนินการลงโทษพนักงานที่กระทำผิด สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	4.77 (1.57)	5.13 (1.38)	4.67 (1.81)	4.47 (1.41)
Perceive of Justice - External Channel สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	4.87 (2.00)	4.2 (2.33)	5 (2.15)	4.43 (1.94)

ตารางที่ 3.5

สถิติพรรณนาและค่าความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

Cronbach's α	Mean Value			
	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4
Reason for not to report 0.716				
ไม่รู้อย่างไรจะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	2.3 (1.84)	2.2 (1.81)	2.37 (2.04)	2.23 (1.72)
ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการ กับคนทำผิด	3.97 (2.37)	3.63 (2.39)	3.37 (2.40)	3.73 (1.99)
ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของ ผู้แจ้งเบาะแส	4.53 (2.27)	4.4 (2.27)	4.07 (2.56)	4.17 (1.86)
ไม่ยอมมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	4.63 (2.04)	3.67 (2.31)	3.77 (2.46)	4.13 (2.18)
ไม่ยอมมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	5.17 (1.93)	4.57 (2.21)	4.67 (2.11)	4.8 (2.14)
ไม่มีรางวัล	2.13 (1.89)	1.8 (1.47)	1.93 (1.82)	2.43 (2.27)
Internal Whistle Blowing Channel				
หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม)	5.17 (1.82)	6.17 (1.29)	5.37 (2.11)	4.90 (2.04)
หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	2.83 (1.88)	3.93 (2.35)	2.67 (1.99)	2.9 (1.99)
หน่วยงานภายในบริษัท (ผู้บังคับบัญชาของท่านเอง)	5.2 (1.92)	4.53 (2.30)	4 (2.38)	4.41 (2.35)
External Whistle Blowing Channel	4.67 (2.68)	4.2 (2.47)	3.77 (2.58)	4.57 (2.18)
หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลางใน การรับเรื่องร้องเรียน (Outsource)				

* ภาคผนวก ข, ** () Standard Deviation, n = 30 / case total n = 120

***CASE 1 = Employee Fraud + High Relationship, CASE 2 = Employee Fraud + Low Relationship

CASE 3 = Management Fraud + High Relationship, CASE 4 = Management Fraud + Low Relationship

จากผลทางสถิติจะพบว่าคำถามของเครื่องมือวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ใช้ Cronbach's α ในการวัดค่าความสอดคล้องของคำถามที่ใช้ในการทดสอบ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มของคำถามให้เป็นหมวดเดียวกันแล้วทำการวัดค่า Cronbach's α เพื่อตรวจสอบค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามและจากผลทางสถิติของค่า Cronbach's α นั้น อยู่ในเกณฑ์ที่ดี คือระดับ 0.6 ขึ้นไปนอกจากนี้ยังมีค่าสถิติพรรณนาที่แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกรณีศึกษาที่แตกต่างกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา
- ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

พนักงานสายงานบริหาร 120 คน ของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทยได้เข้าร่วมทำการตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นเพศหญิงถึง 80% ของทั้งหมดและส่วนใหญ่มีช่วงอายุที่ 26-36 สูงถึง 65% ช่วงที่ 37-50 ปี 18.33% และ 18-25 ปี 15 % โดยที่สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด 72.5 % และระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี 51.67 % และสูงกว่าปริญญาตรี 44% ระดับตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงานถึง 72.5% และระดับผู้บริหารประมาณ 22% ตามลำดับและค่าเฉลี่ยอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ 8.31 ปี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	เปอร์เซ็นต์
เพศ		
หญิง	99	82.50%
ชาย	19	15.83%
ไม่ประสงค์แจ้ง	2	1.67%
สถานภาพ		
โสด	87	72.50%
สมรส	33	27.50%

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	เปอร์เซ็นต์
ช่วงอายุ		
18 – 25 ปี	18	15.00%
26 – 36 ปี	78	65.00%
37 – 50 ปี	22	18.33%
50 ปีขึ้นไป	2	1.67%
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	4.17%
ปริญญาตรี	62	51.67%
สูงกว่าปริญญาตรี	53	44.17%
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับพนักงาน	87	72.50%
ระดับผู้บริหาร	26	21.67%
ไม่ประสงค์แจ้ง	7	5.83%
ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุการทำงาน		
จำนวนปีในการทำงาน	8.31	6.57

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆเพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวแสดงในตารางที่ 4.2 พบว่าตัวแปรตามที่น่าสนใจหาความสัมพันธ์นั้นมีตัวแปรทัศนคติต่อการตัดสินใจระดับความร้ายแรงของเหตุการณ์มีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกกับตัวแปรการเชื่อมั่นในช่องทางแจ้งเบาะแสของหน่วยงานภายนอก ($r=.311, p = 0.001$) กับช่องทางแจ้งเบาะแสของ

หน่วยงานภายในฝ่ายจริยธรรมองค์กร ($r=.320, p = 0.00$) กับช่องทางแจ้งเบาะแสหน่วยงานภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคล ($r=.313, p =0.001$) และกับช่องทางการแจ้งเบาะแสหน่วยงานภายนอก ($r=.200, p = 0.028$) ในขณะที่ตัวแปรการเชื่อมั่นในระบบหน่วยงานภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับช่องทางการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานภายในฝ่ายจริยธรรมองค์กร ($r=.446, p = 0.00$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรการเชื่อมั่นในระบบการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานภายนอก ($r=.229, p = 0.012$) ส่วนตัวแปรด้านการเชื่อมั่นในระบบของหน่วยงานภายนอกก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับช่องทางแจ้งเบาะแสของหน่วยงานภายนอก ($r=.519, p = 0.00$) ในขณะที่ช่องทางการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานภายในที่เป็นฝ่ายต้นสังกัดหรือรายงานผู้บังคับบัญชาพบความสัมพันธ์กับช่องทางของหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ($r=.295, p = 0.001$) เพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น

ตารางที่ 4.2

แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ของผู้แจ้งเบาะแส
และผู้กระทำการทุจริตกับช่องทางการแจ้งเบาะแส

Correlations							
	1	2	3	4	5	6	7
ทัศนคติต่อการตัดสินใจความร้ายแรง							
Pearson Correlation	1						
Sig. (2-tailed)							
N	120						
การเชื่อมั่นในช่องทางแจ้งเบาะแสภายใน							
Pearson Correlation	0.165	1					
Sig. (2-tailed)	0.072						
N	120	120					
การเชื่อมั่นในช่องทางแจ้งเบาะแสภายนอก							
Pearson Correlation	.311**	.229*	1				
Sig. (2-tailed)	0.001	0.012					
N	120	120	120				
หน่วยงานภายใน - ฝ่ายจริยธรรม							
Pearson Correlation	.320**	.446**	0.159	1			
Sig. (2-tailed)	0	0	0.083				
N	120	120	120	120			
หน่วยงานภายใน - ฝ่ายทรัพยากรบุคคล							
Pearson Correlation	.313**	0.149	-0.021	.344**	1		
Sig. (2-tailed)	0.001	0.105	0.816	0			
N	120	120	120	120	120		
หน่วยงานภายใน - ผู้บังคับบัญชา							
Pearson Correlation	0.163	-0.002	0.13	0.026	.295**	1	
Sig. (2-tailed)	0.076	0.985	0.159	0.781	0.001		
N	120	120	120	120	120	120	
หน่วยงานภายนอก - Outsource							
Pearson Correlation	.200*	-0.088	.519**	0.035	0.117	0.093	1
Sig. (2-tailed)	0.028	0.338	0	0.702	0.205	0.31	
N	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

H_1 : ระดับการทุจริตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริต

H_2 : ระดับความใกล้ชิดมีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริต

ผู้วิจัยจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้เครื่องมือ General Liner Models ประมวลผลเพื่อทดสอบผลกระทบหลักของตัวแปรต้นกับช่องทางการแจ้งเบาะแส โดยจะประมวลผลทั้งหมด 4 ครั้งตามช่องทางการเลือกแจ้งเบาะแสระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรกับหน่วยงานภายนอก (Outsource) (Kaplan and Schultz.,2007)

ตารางที่ 4.3

F-Values จากการคำนวณทางสถิติต่อช่องทางการแจ้งเบาะแส

	ช่องทางการแจ้งเบาะแส			
	ผู้บังคับบัญชา	หน่วยงาน ฝ่ายบุคคล	หน่วยงาน ฝ่ายจริยธรรม	หน่วยงาน ภายนอก
Between-Subject effects				
ระดับการทุจริต (Fraud)	3.968**	2.549	2.512	0.346
ระดับความสัมพันธ์ (Relationship)	0.478	3.147	0.628	0.135
ระดับการทุจริต X ระดับความสัมพันธ์	0.874	1.33	4.75**	1.949
R-Squared	0.044	0.057	0.064	0.021

**Significant at 0.05. ($p < 0.05$) 1-tail

*ระดับการทุจริต (ระดับพนักงาน = 0, ระดับผู้บริหาร = 1), ระดับความสัมพันธ์ (ไม่ใกล้ชิด = 0, ใกล้ชิด = 1)

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับการทุจริตนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับช่องทางการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานภายในองค์กรที่เป็นฝ่ายต้นสังกัดของผู้แจ้งเบาะแสที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=3.968$, $p < 0.05$) หมายความว่าผู้วิจัยยอมรับในสมมติฐานที่ 1 (H_1) ว่าระดับการทุจริตนั้นส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสและมีผลต่อช่องทางที่เป็นหน่วยงานภายในองค์กรที่เป็นหน่วยงานฝ่ายต้นสังกัดหรือรายงานผู้บังคับบัญชานั้นเอง ส่วนระดับความสัมพันธ์ของผู้เห็นเหตุการณ์

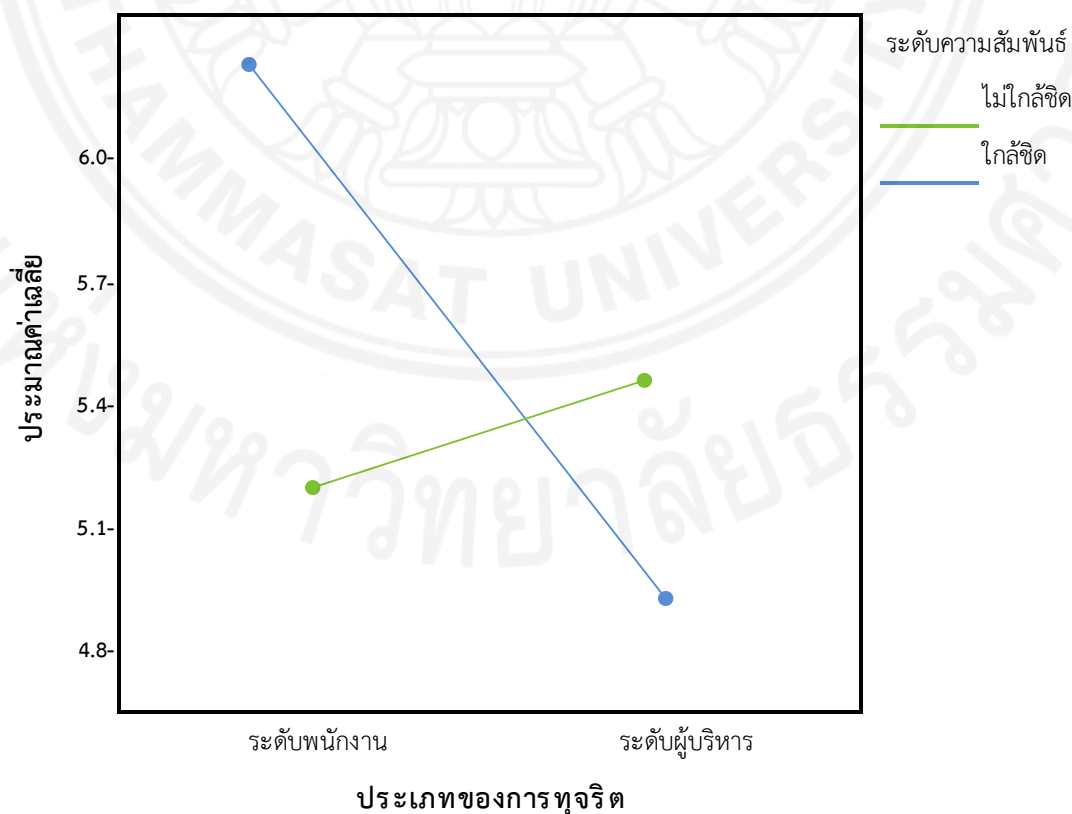
กับผู้กระทำการทุจริตนั้นไม่พบความสัมพันธ์ที่มีระดับนัยสำคัญกับช่องทางการแจ้งเบาะแสใดเลยทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ซึ่งหมายความว่าผู้วิจัยจะไม่ยอมรับในสมมติฐานที่ 2 (H2) ว่าระดับความสัมพันธ์ของผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแส ส่วนที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ของผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตนั้นพบความสัมพันธ์ที่มีระดับนัยสำคัญกับช่องทางการแจ้งเบาะแสที่เป็นหน่วยงานภายในฝ่ายจริยธรรมองค์กรที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=4.75, p < 0.05$) แต่ในทางตรงกันข้ามสำหรับช่องทางที่เป็นหน่วยงานภายนอกนั้นกับไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับตัวแปรอิสระใดเลย

นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ของระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ของผู้แจ้งเบาะแสกับผู้กระทำการทุจริตที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=4.75, p < 0.05$) นั้นผู้วิจัยได้ทำการแปลผลจากกราฟ Profile pots

ภาพประกอบที่ 4.1

แสดงความสัมพันธ์ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต

การประมาณค่าเฉลี่ยของการเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานฝ่ายจริยธรรม



พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตกับระดับความสัมพันธ์นั้นพบความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่เป็นระดับการทุจริตของพนักงานกับระดับความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดของผู้เห็นเหตุการณ์และผู้กระทำการทุจริตที่มีผลต่อการเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสที่เป็นหน่วยงานฝ่ายจริยธรรมองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนระดับการทุจริตที่เป็นระดับผู้บริหารกับระดับความสัมพันธ์ของผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตไม่ว่าจะเป็นแบบใกล้ชิดหรือไม่ใกล้ชิดกับไม่พบความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญพบแค่ระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมีค่าเฉลี่ยในการเลือกแจ้งเบาะแสกับฝ่ายจริยธรรมองค์กรมากกว่าระดับความสัมพันธ์แบบไม่ใกล้ชิด

4.3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าช่องทางการแจ้งเบาะแสที่ผู้พบเห็นเหตุการณ์การทุจริตได้นิยมเลือกมากที่สุดคือของหน่วยงานภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็น รายงานผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ฝ่ายต้นสังกัด) หน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายจริยธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญกับระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่ออธิบายว่าทำไมระดับทุจริตถึงมีผลต่อการตัดสินใจแจ้งเบาะแส โดยที่ผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านทัศนคติต่อการตัดสินใจความร้ายแรงของเหตุการณ์การทุจริตมาทำการประมวลผลทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของแต่ละเหตุการณ์สมมติ ซึ่งผลทางสถิติมีดังต่อไปนี้

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเหตุการณ์สมมติที่ 2 (ระดับพนักงานทุจริต+ระดับความสัมพันธ์แบบไม่ใกล้ชิด) มีทัศนคติในการตัดสินใจว่าเหตุการณ์ที่พบเห็นเป็นเหตุการณ์ที่ร้ายแรงและมีผลต่อการตัดสินใจในการแจ้งเบาะแสมาก รองลงมาคือ เหตุการณ์ที่ 1 (ระดับพนักงานทุจริต+ระดับความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 5.93 และ 5.8 ตามลำดับ ในขณะที่เหตุการณ์ 3 และ 4 เป็นระดับผู้บริหารทุจริตกับระดับความสัมพันธ์ใกล้ชิดและไม่ใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติตัดสินระดับความร้ายแรงที่ 5 และ 5.03 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า คะแนนทัศนคติการตัดสินใจระดับความร้ายแรงของเหตุการณ์สมมตินั้นมีอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบของ Tukey พบว่าเหตุการณ์สมมติที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติการตัดสินใจความร้ายแรงของเหตุการณ์ที่มากกว่าเหตุการณ์สมมติที่ 3 และ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .10 ตามลำดับ

นอกจากนี้ตารางสถิติแจกแจงความถี่ของทัศนคติการตัดสินใจว่าเหตุการณ์สมมติว่าเป็นเรื่องที่ผิดหรือไม่ (ตารางที่ 4.5) พบว่าเหตุการณ์สมมติที่เป็นระดับพนักงานทุจริตนั้น (เหตุการณ์ที่ 1 และ 2) ผู้เข้าร่วมทดลองตัดสินว่าเป็นเรื่องที่ผิดถึง 59 คนจาก 60 คน หรือคิดเป็น 98.3% ในขณะที่เหตุการณ์สมมติที่เป็นระดับผู้บริหารทุจริตนั้นผู้เข้าร่วมทดลองตัดสินว่าเป็นความผิดจำนวน 51 คน

หรือคิดเป็น 85% ของทั้งหมด ซึ่งจำนวนที่ตัดสินใจว่าเป็นความผิดของระดับผู้บริหารนั้นน้อยกว่าระดับพนักงานอยู่ถึง 8 คนหรือ 13.3% ซึ่งเป็นจำนวนร้อยละที่ค่อนข้างสูงซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งของผู้เห็นเหตุการณ์ให้ตัดสินใจไม่รายงานเบาะแสเพราะคิดว่าไม่ใช่เรื่องที่ผิดหรืออาจจะคิดว่าไม่ใช่เรื่องที่ร้ายแรง

ตารางที่ 4.4

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทัศนคติการตัดสินใจระดับความร้ายแรง
ระหว่างเหตุการณ์สมมติในการทดลอง

กรณีศึกษา	n	Mean	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
CASE 1	30	5.8	1.031	ระหว่างกลุ่ม	21.958	3	7.319	3.974*
CASE 2	30	5.93	1.112	ภายในกลุ่ม	213.633	116	1.842	
CASE 3	30	5	1.682	รวม	235.59	119		
CASE 4	30	5.03	1.497	* Sig = 0.01				
รวม	120	5.44	1.407					

Tukey HSD

Multiple Comparisons : Attitude of seriousness

(I) CASE	(J) CASE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. (1-tail)
CASE 1	CASE 2	-0.133	0.35	0.981
	CASE 3	0.8	0.35	0.108
	CASE 4	0.767	0.35	0.133
CASE 2	CASE 3	.933**	0.35	0.043
	CASE 4	.900*	0.35	0.055
CASE 3	CASE 4	-0.033	0.35	1

**. The mean difference is significant at the 0.05level.

*. The mean difference is significant at the 0.10 level.

CASE 1 : Employee Fraud + High Relationship

CASE 2 : Employee Fraud + Low Relationship

CASE 3 : Management Fraud + High Relationship

CASE 4 : Management Fraud + Low Relationship

ตารางที่ 4.5

ตารางแจกแจงความถี่และการคำนวณค่าร้อยละของการตัดสินใจผิด

	ระดับพนักงานทุจริต		ระดับผู้บริหาร	
	จำนวน	เปอร์เซ็นต์	จำนวน	เปอร์เซ็นต์
ผิด	59	98.3%	51	85%
ไม่ผิด	1	1.7%	9	15%
ผลรวม	60	100%	60	100%

จากการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยพบว่าคนส่วนใหญ่จะเลือกแจ้งเบาะแสด้วยช่องทางของหน่วยงานภายในองค์กรมากกว่าหน่วยงานภายนอก ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรตามในด้านการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อระบบแจ้งเบาะแสดของทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกมาเปรียบเทียบกันเพื่อพิจารณาว่าคนส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นต่อระบบแจ้งเบาะแสดของทั้ง 2 หน่วยงานต่างกันหรือไม่ โดยที่ผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยการใช้เครื่องมือทางสถิติ Paired Samples ซึ่งผลมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความเชื่อมั่นต่อระบบแจ้งเบาะแสดของหน่วยงานภายในและภายนอก

หน่วยงาน	n	Mean	SD	ค่าความต่างเฉลี่ย	t	p (2-tails)
ภายใน	120	4.76	1.55	.133	.632	.264
ภายนอก	120	4.63	2.107			

พบว่าคะแนนความเชื่อมั่นในระบบการแจ้งเบาะแสดของหน่วยงานภายในและภายนอกไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เพราะผลต่างของค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 หน่วยงานนั้นเพียง .133 คะแนน ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่เข้าร่วมทดลองมีความเชื่อมั่นในระบบการแจ้งเบาะแสดของทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเทียบเท่ากัน จึงไม่อาจสรุปได้ว่าการที่พนักงานส่วนใหญ่เลือกช่องทางแจ้งเบาะแสดของหน่วยงานภายในมากกว่าภายนอกนั้นเป็นเพราะมีความเชื่อมั่นในระบบแจ้งเบาะแสด และความเชื่อมั่นในที่นี้หมายถึงการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสดหรือสามารถตรวจหาความจริงของการกระทำทุจริตได้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทดลองความสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสของลูกจ้างในองค์กรหรือไม่ โดยที่มีช่องทางการแจ้งเบาะแสด้านแบบไม่ประสงค์จะเปิดเผยนามทั้งหมด 4 ช่องทาง คือหน่วยงานฝ่ายจริยธรรมองค์กร, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, หัวหน้าผู้บังคับบัญชาโดยตรง และหน่วยงานภายนอกองค์กรที่ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน โดยที่การศึกษานี้เป็นการวิจัยทดลองที่มีการกำหนดเหตุการณ์สมมติขึ้นตามตัวแปรต้น 2 ตัวคือ ระดับการทุจริตกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์และผู้กระทำการทุจริต (2x2 Between-subject Design) รวมทั้งหมด 4 เหตุการณ์โดยที่ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามในการทดลองเพื่อวัดทัศนคติของผู้เข้าร่วมทดลองในการตัดสินใจระดับความร้ายแรงของการทุจริตหรือเหตุการณ์สมมตินี้เป็นความผิดหรือไม่ รวมถึงการตัดสินใจแจ้งเบาะแสของผู้เข้าร่วมการทดลองจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด และผู้เข้าร่วมทดลองมีความเชื่อมั่นในระบบการแจ้งเบาะแสดังไร

งานวิจัยในอดีตที่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการทุจริตกับช่องทางการแจ้งเบาะแสนั้น Dilek and Christian, (2011) ได้พบว่าผู้แจ้งเบาะแสด้านส่วนใหญ่จะเลือกใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแสของหน่วยงานภายนอกมากกว่าภายในเมื่อเขาพบเห็นการกระทำทุจริตที่เป็นระดับผู้บริหาร ซึ่งผลการศึกษางานวิจัยนี้ก็สนับสนุนข้อสรุปนี้ เพราะผลวิจัยพบว่าระดับการทุจริตนั้นมีผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสของคนในองค์กรเป็นอย่างมาก โดยที่ระดับการทุจริตที่เป็นระดับพนักงานนั้น ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสด้วยหน่วยงานภายในองค์กรมากกว่าระดับผู้บริหารทุจริตอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปัจจัยหลักที่ทำให้คนในองค์กรตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแสดังการทุจริตนั้น เพราะคิดว่าระดับการทุจริตแบบระดับพนักงานนั้นมีความผิดร้ายแรงกว่าระดับผู้บริหาร ซึ่งปัจจัยที่ตัดสินระดับความร้ายแรง คือมูลค่าของความเสียหาย รวมถึงความถี่ในการกระทำการทุจริต (ตารางที่ 4.5) ซึ่งข้อสรุปนี้อาจจะขัดกับงานวิจัยในอดีตของ (Miceli et al., 1991) ตรงที่ช่องทางที่พนักงานส่วนใหญ่เลือกจะเป็นหน่วยงานภายในองค์กร แต่เหตุผลในการตัดสินระดับความร้ายแรงนั้นเหมือนกัน อาจเป็นเพราะผู้เข้าร่วมทดลองส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายงานบัญชี ซึ่งเหตุการณ์สมมติที่ผู้วิจัยได้ตั้งขึ้นนั้นในระดับการทุจริตแบบพนักงานเป็นลักษณะ ยักยอกทรัพย์สิน ในขณะที่ระดับผู้บริหารเป็นลักษณะการตกแต่งบัญชีหรือการบริหารกำไรและทุกคนในองค์กรมี

ผลประโยชน์ร่วมกัน เพราะถ้ากำไรถึงเป้าทุกคนในองค์กรก็จะได้โบนัส ในขณะที่การทุจริตแบบระดับพนักงานทุกคนไม่ได้มีผลประโยชน์ในส่วนนั้น เลยอาจทำให้ปัจจัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจระดับความร้ายแรงต่างกัน

ส่วนระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแส แต่จากการทบทวนวรรณกรรมของ Waytz, Juncal and Young, (2013) ระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตนั้นส่งผลต่อการตัดสินใจไม่รายงานการแจ้งเบาะแส ซึ่งจากการศึกษาทดลองครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตที่มีความใกล้ชิดมีค่าต่ำกว่าความสัมพันธ์แบบไม่ใกล้ชิด (ตารางที่ 5.1) ซึ่งในที่นี้ค่าเฉลี่ยประมาณ 4 แปลความหมายได้ว่า เฉยๆ หมายถึงผู้เห็นเหตุการณ์จะตัดสินใจรายงานเบาะแสหรือไม่ คำตอบ คือ เฉยๆ แปลว่าอาจจะไม่รายงานก็เป็นได้

ตารางที่ 5.1

สถิติพรรณนาของการตัดสินใจรายงานจากเหตุการณ์สมมติ 4 เหตุการณ์

ระดับความสัมพันธ์	ประเภทของการทุจริต		
	พนักงาน	ผู้บริหาร	ภาพรวม
แบบใกล้ชิด	4.33 (1.56)	3.6 (1.77)	3.97
แบบไม่ใกล้ชิด	5.13 (1.8)	3.8 (1.54)	4.47

Mean (and Standard deviation) of intention to report

*ผู้เข้าร่วมทดลองตอบคำถาม : จากเหตุการณ์สมมติเมื่อท่านพบเห็นการกระทำดังกล่าวท่านจะ...

(รายงานผู้บังคับบัญชา, รายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายจริยธรรมองค์กร) โดยสอบถามใช้

Likert scale (1-7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง) (ภาคผนวก ข)

จากการศึกษาวิจัยทดลองครั้งนี้พบว่าจากเหตุการณ์สมมติที่สร้างขึ้นพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งนี้จะเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสกับหน่วยงานภายในองค์กรมากกว่าหน่วยงานภายนอก (ตารางที่ 5.2) โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นฝ่ายจริยธรรมองค์กรอาจเป็นเพราะพื้นฐานของการรับรู้ของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับช่องทางการแจ้งเบาะแสในบริษัทนั้นคือหน่วยงานฝ่ายจริยธรรมเลยทำให้พนักงานจะเลือกช่องทางนี้เป็นอันดับแรกเสมอและความเชื่อมั่นที่ว่าช่องทางนี้

สามารถปิดกั้นการจ้างงานการจ้างแบบได้มากกว่าหน่วยงานอื่นในบริษัท หรืออีกหนึ่งปัจจัยคือ อายุการทำงานในบริษัท เนื่องจากงานวิจัยในอดีตของ Dworkin and Baucus, (1998) ได้สรุปไว้ว่าคนที่มีความหลากหลายในการทำงานในองค์กรสูงจะเลือกช่องทางภายในองค์กรมากกว่านอกองค์กร อาจเป็นเพราะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าเลยไม่อยากให้ข้อมูลภายในรั่วไหลออกไปข้างนอกบริษัทกลัวชื่อเสียงบริษัทจะเสื่อมเสีย (Abraham et al., 2008) ซึ่งผลการศึกษานี้ก็สนับสนุนข้อสรุปนี้ เพราะค่าเฉลี่ยรวมของอายุการทำงานของผู้เข้าร่วมทดลอง อยู่ที่ 8.31 ปีซึ่งเป็นตัวเลขที่ค่อนข้างสูงมากเพราะจากสถิติพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมทดลองนั้นช่วงอายุที่มากที่สุดอยู่ที่ระหว่าง 26 ปี ถึง 36 ปี คิดเป็น 65% ของจำนวนผู้เข้าร่วมทดลองทั้งหมด (ตารางที่ 4.1) ซึ่งช่วงอายุดังกล่าวเป็นวัยที่อยู่ในช่วงแรกของการเริ่มต้นทำงานหรือ Generation Y ที่องค์กรส่วนใหญ่จะพบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของคนในวัยนี้ค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าข้อสรุปนี้สามารถสนับสนุนแนวคิดนี้ได้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 5.2

สถิติพรรณนาของการเลือกช่องทางการจ้างแบบ

ช่องทางการจ้างแบบ	เหตุการณ์สมมติ				
	CASE 1	CASE 2	CASE 3	CASE 4	Overall
ฝ่ายจริยธรรมองค์กร (ภายใน)	5.17 (1.82)	6.17 (1.29)	5.37 (2.11)	4.9 (2.04)	5.4
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ภายใน)	2.83 (1.88)	3.93 (2.35)	2.67 (1.99)	2.9 (1.99)	3.08
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ภายใน)	5.2 (1.92)	4.53 (2.3)	4 (2.38)	4.41 (2.35)	4.54
หน่วยงานภายนอก (Outsource)	4.67 (2.68)	4.2 (2.47)	3.77 (2.58)	4.57 (2.18)	4.3

*Mean (standard Deviation)

Case 1 = ระดับพนักงานทุจริต + ระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต

Case 2 = ระดับพนักงานทุจริต + ระดับความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต

Case 3 = ระดับผู้บริหารทุจริต + ระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต

Case 4 = ระดับผู้บริหารทุจริต + ระดับความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดระหว่างผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต

5.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยทดลองในครั้งนี้เป็นการตัดสินใจเลือกช่องทางการจ้างแบบจากการพบเห็นเหตุการณ์การทุจริตที่ถูกสมมติขึ้นโดยมีระดับการทุจริตและระดับความสัมพันธ์ของผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริตเป็นตัวแปรกำหนดเหตุการณ์ ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถเป็น

หลักฐานในทางวิชาการเกี่ยวกับระบบการแจ้งเบาะแสที่ถือเป็นการควบคุมภายในขององค์กรที่ดีอย่างหนึ่ง และจากผลการศึกษาระดับปริญญาโทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งนี้อาจนำไปพัฒนาระบบการแจ้งเบาะแสขององค์กรหรือนำไปเป็นข้อมูลพิจารณาเพิ่มเติมช่องทางการแจ้งเบาะแสในองค์กร ให้หน่วยงานที่รับเรื่องร้องเรียนมีทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

งานวิจัยทดลองนี้ได้รับความร่วมมือจากพนักงานสายบริหารจำนวน 120 คนของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทยเป็นเพียงส่วนหนึ่งในบริษัทเท่านั้นไม่ใช่ของทั้งบริษัท อีกทั้งยังเป็นเพียงแค่บริษัทนี้บริษัทเดียวอาจไม่ใช่ตัวแทนทั้งหมดของทุกบริษัทเพราะแต่ละองค์กรพื้นฐานหรือวัฒนธรรมองค์กรเรื่องการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) นั้นอาจต่างกันไปและเหตุการณ์สมมติที่ตั้งขึ้นเป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งในการทุจริตของแต่ละระดับซึ่งไม่อาจจะครอบคลุมประเภทของการทุจริตทั้งหมดทั้งนี้เหตุการณ์การทุจริตที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแส (Near et al, 2004) และท้ายที่สุดผู้เข้าร่วมการทดลองยังไม่มีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับช่องทางการแจ้งเบาะแสที่เป็นหน่วยงานภายนอกหรือ Outsource เลยอาจทำให้เกิดความเคยชินกับช่องทางแจ้งเบาะแสของหน่วยงานภายในมากกว่านอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังไม่รวมถึงตัวแปรอื่นๆที่สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจในการแจ้งเบาะแส (Trongmateerut and Sweeney, 2013) งานวิจัยนี้ใช้วิธีการทดลอง ซึ่งกำหนดตัวแปรต้นและระดับไว้ เพื่อศึกษาเฉพาะผลของประเภทของการทุจริตและระดับความใกล้ชิดในองค์กรต่อการตัดสินใจในการแจ้งเบาะแส ด้วยการออกแบบงานวิจัยเช่นนี้ย่อมมีข้อจำกัดในด้านความเที่ยงตรงภายนอก (external validity) อย่างไรก็ตาม การสร้างสถานการณ์จำลองและชุดคำถามนั้นได้รับการพิจารณาในด้านความเที่ยงตรงภายใน (internal validity) และความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้อย่างเชื่อมั่นภายใต้บริบทและวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

สำหรับการศึกษาในอนาคตสามารถศึกษาทดลองด้วยตัวแปรอื่นๆเช่นกำหนดจำนวนเงินความเสียหายในแต่ละเหตุการณ์สมมติหรือศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์การตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสของคนในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรหรือความสัมพันธ์ของการตัดสินใจเลือกช่องทางการแจ้งเบาะแสกับช่วงอายุหรือวัยของพนักงานในองค์กร (Generation) เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- Dworkin and Baucus. (1998). Internal VS External Whistleblowers : A Comparison of Whistleblowing Processes. *Journal of Business Ethics* 17, 1281-1298.
- Jones and Kavanagh. (1996). An Experimental Examination of the Effects of individual and situational factors on Unethical Behavioral intentions in the workplace. *Journal of Business Ethics* 15, 511-523.
- J. P. Near, Ryan and Miceli M. P., (1980). Results of a Human Resource Management “Experiment” Whistle-blowing in the Federal Bureaucracy, 1980-1992, 369-372.
- J. P. Near and Miceli M. P., (1985). Organizational Dissidence : The case of whistleblowing, *Journal of Business Ethics*, Vol.4, 1-16.
- J. P. Near and Miceli M. P., (1995). Effective whistle-blowing. *Academy of Management Review*, Vol.20, No.3, 679-708.
- J. P. Near, Rehg, Scotter and Miceli M. P., (2004). Does type of wrongdoing affect the whistleblowing process?. *Business Ethics Quarterly*, Volume 25, Issue 2, 219-242.
- Kaplan, Pany, Samuels and Zhang. (2012). Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting 28, 88-95.
- Kaplan and Schultz. (2007). Intentions to Report Questionable Acts : An Examination of the influence of anonymous reporting channel, Internal Audit Quality, and Setting. *Journal of Business Ethics* 71, 109-124.
- Mansbach and Bachner, (2010). Internal or external Whistleblowing : Nurses’ willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics* 17, 483-490.
- Miceli M. P., Roach and J. P. Near, (1988). The Motivations of Anonymous Whistle-Blowers : The Case of Federal Employees. *Public Personnel Management* Vol.17, No.3, 281-295.
- Miceli M. P., J. P. Near, and Schwenk, (1991). Who blows the whistle and why?. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, No.1, 113-129.

- Miceli M. P and J. P. Near. (1992). *Blowing The Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*. New York: Lexington Books,15-18.
- Miceli M. P., J. P. Near, and T. M. Dworkin (2008), *Whistle-blowing in Organizations*, LEA Organization and Management Series, Mahwah, NJ: Taylor and Francis.
- Monroe & Thirne, L (2004). An examination of factors affecting external and internal whistle-blowing by auditors. Research Seminar. The University of NSW School of Accounting.
- Organisational citizenship behavior. When do whistleblowers choose internal or external paths?, สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2558, เว็บไซต์ <http://press.anu.edu.au>
- Rajashekar. (2014). Whistleblowing mechanism in public sector enterprises – A study of Karnataka state public enterprises. *Journal of international academic research for multidisciplinary*, Volume 2, Issue 1, 575-583.
- Rawls. (1999). *A theory of Justice* revised edition. Belknap Press of Harvard University Press, 53.
- Trongmateerut and Sweeney. (2013). The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Business Ethics* 112,437-451.
- Vroom, V. H. (2005). On the origins of expectancy theory. *Great minds in management: The process of theory development*, Smith and Hitt. Oxford University. 239-258.
- Waytz,Dungan and Young. (2013). The Whistleblower's dilemma and the fairness-loyalty tradeoff, *Journal of Experimental Social Psychology* 49, 1027-1033.
- Zamantili N. and Herzig. (2011). Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *Journals Business Ethics*, Springer Science+Business Media, 197-213.
- ดร.โชติชัย สุวรรณภรณ์. (2553). ใครคือ Whistleblower ของ Enron, Da Vinci Code, World Cup,บทความวิชาการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2558, เว็บไซต์ <http://www.fpo.go.th>
- วรพงษ์ สุธานนท์. (2014). *Economic crime in Thailand*. PricewaterhouseCoopers Consulting (Thailand) Ltd, 1-27.

- วรเศรษฐ์ เพื่อกสกันธ์. (2557). Whistleblowing, บทความธุรกิจและการลงทุน, ธรรมนิติ, สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2558, เว็บไซต์ <https://www.dlo.co.th/node/784>
- สุรรัตน์ สุรเดชะ. (2554). ช่วยกันเป่านกหวีด, ก.ล.ต. คู่คตินักลงทุน, หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ, ประจำวันที่ 22 ธันวาคม 2554.
- ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. (2544). บัณฑิตอาสาสมัคร. ทางเลือกของการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคม, วารสาร คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาฯ สหประชาชาติ, มกราคม-มีนาคม, 33-37.
- แบบสอบถามการสำรวจด้านจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ประจำปี 2555-2557, บริษัท อุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามในการทดลองรอบ Pre-Test

ชุดแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ชุด

- ชุดที่ 1 (Case 1) : ระดับพนักงานทุจริต กับ ระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่าง
ผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต
- ชุดที่ 2 (Case 2) : ระดับพนักงานทุจริต กับ ระดับความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดระหว่าง
ผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต
- ชุดที่ 3 (Case 3) : ระดับผู้บริหารทุจริต กับ ระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่าง
ผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต
- ชุดที่ 4 (Case 4) : ระดับผู้บริหารทุจริต กับ ระดับความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดระหว่าง
ผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง การแจ้งเบาะแสการทุจริต ในด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งขณะนี้ เป็นนักศึกษามหาบัณฑิตได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยโครงการนี้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความเห็นของท่านโดยทั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูกโดยทั่วไปท่านจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบทุกข้อก่อนส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับผู้ตอบแบบสอบถามได้และการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้นและผลการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมของโครงการนี้อาจจะไปปรากฏเป็นผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ ไม่ประสงค์แจ้ง |
| 2. อายุ | ☐ 18-25 ปี | ☐ 26-36 ปี | |
| | ☐ 37-50 ปี | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส | ☐ หย่าร้าง |

4. ระดับการศึกษาสูงสุด/กำลังศึกษาอยู่

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท _____ ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน _____ (G1-G9)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ตัวอย่าง : การตอบแบบสอบถามให้วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ----> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1.กรุงเทพฯ อากาศหนาว	1	2	3	4	5	6	7
2.กรุงเทพฯ รถติด	1	2	3	4	5	6	7

CASE 1 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า แล้วบังเอิญเห็น **เพื่อนสนิท** ในแผนกที่มีหน้าที่รับสินค้าจาก Supplier แต่จำนวนสินค้าที่ได้รับน้อยกว่าจำนวนที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ แต่เพื่อนสนิทของท่านก็ยังเซ็นรับสินค้าว่าได้รับสินค้าครบ และก็รับสินค้าในระบบคลังสินค้าตามจำนวนที่ระบุในใบสั่งซื้อ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ในหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด	1	2	3	4	5	6	7
2.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	1	2	3	4	5	6	7

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	1	2	3	4	5	6	7
4.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำความดังกล่าวนี้อาจมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำความดังกล่าวนั้นท่านจะ..							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
5.เก็บเงินไว้กับตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
6.เล่าให้เพื่อนฟัง	1	2	3	4	5	6	7
7.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
8.รายงานผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
9.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	6	7
10.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (77 คู่ปณ)	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุของการไม่รายงานคือ							
11.ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	1	2	3	4	5	6	7
12.ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
13.ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
14.ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	1	2	3	4	5	6	7
15.ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	1	2	3	4	5	6	7

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
16.ไม่มีรางวัล	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสการทุจริตท่านจะเลือกใช้ช่องทาง							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
17.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม,ฝ่าย ทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานของท่าน)	1	2	3	4	5	6	7
18.หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลาง ในการรับเรื่องร้องเรียน (Outsource)	1	2	3	4	5	6	7

19. จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร

☐ แผนกคลังสินค้า

☐ แผนกบัญชี

☐ แผนกการตลาด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ท่านมีความมั่นใจใน "สายด่วนจริยธรรม"							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
20. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง	1	2	3	4	5	6	7
21.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
22.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถปกป้องและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7
23.หน่วยงานภายนอกบริษัท (Outsource) สามารถปกป้องและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7

24. ถ้าท่านพบเห็นการกระทำผิดในบริษัทท่านจะแจ้งเบาะแสหรือไม่ (ในสถานการณ์ทั่วไป)

☐ แจ้ง

☐ ไม่แจ้ง

25. หากบริษัทมีหน่วยงานรับข้อร้องเรียนทั้ง **หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)** และหน่วยงาน

ภายนอก (outsource) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด

☐ หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)

☐ หน่วยงานภายนอก (Outsource)

26. ความเห็นเพิ่มเติม

----- จบแบบสอบถาม -----

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้แสดงความเห็นครบทุกข้อ

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ
ประเมินผลงานในบริษัท

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง การแจ้งเบาะแสการทุจริต ในด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งขณะนี้ เป็นนักศึกษามหาบัณฑิตได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยโครงการนี้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความเห็นของท่านโดยทั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูกโดยทั่วไปท่านจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบทุกข้อก่อนส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับผู้ตอบแบบสอบถามได้และการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้นและผลการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมของโครงการนี้อาจจะไปปรากฏเป็นผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ ไม่ประสงค์แจ้ง |
| 2. อายุ | ☐ 18-25 ปี | ☐ 26-36 ปี | |
| | ☐ 37-50 ปี | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส | ☐ หย่าร้าง |

4. ระดับการศึกษาสูงสุด/กำลังศึกษาอยู่

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท _____ ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน _____ (G1-G9)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ตัวอย่าง : การตอบแบบสอบถามให้วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ----> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. กรุงเทพฯ อากาศหนาว	1	2	3	4	5	6	7
2. กรุงเทพฯ รถติด	1	2	3	4	5	6	7

CASE 2 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า แล้วบังเอิญเห็น **เพื่อนร่วมงาน** ซึ่งเป็นคนในแผนกเดียวกันกับท่านแต่ท่าน**ไม่ได้สนิทสนม** ซึ่งเขามีหน้าที่รับของจาก Supplier แต่จำนวนของสินค้าที่**ได้รับน้อยกว่า**จำนวนที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ แต่เพื่อนร่วมงานของท่านก็ยังเซ็นรับสินค้าว่าได้รับสินค้าครบและยังก็รับสินค้าในระบบคลังสินค้าตามจำนวนที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ในหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	1	2	3	4	5	6	7

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	1	2	3	4	5	6	7
4.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำความผิดดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำความผิดดังกล่าวท่านจะ..							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
5.เก็บเงินไว้กับตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
6.เล่าให้เพื่อนฟัง	1	2	3	4	5	6	7
7.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
8.รายงานผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
9.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	6	7
10.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (77 คู่ปณ)	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุของการไม่รายงานคือ							
11.ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	1	2	3	4	5	6	7
12.ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
13.ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
14.ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	1	2	3	4	5	6	7
15.ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	1	2	3	4	5	6	7

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
16.ไม่มีรางวัล	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสการทุจริตท่านจะเลือกใช้ช่องทาง							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
17.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม,ฝ่าย ทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานของท่าน)	1	2	3	4	5	6	7
18.หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลางใน การรับเรื่องร้องเรียน)Outsource)	1	2	3	4	5	6	7

19. จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร

☐ แผนกคลังสินค้า

☐ แผนกบัญชี

☐ แผนกการตลาด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ท่านมีความมั่นใจใน "สายด่วนจริยธรรม"							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
20. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถ ตรวจสอบความจริง	1	2	3	4	5	6	7
21.หน่วยงานภายในบริษัทสามารถ (ฝ่ายจริยธรรม) ลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
22.หน่วยงานภายในบริษัทสามารถ (ฝ่ายจริยธรรม) ปกปิดและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7
23.หน่วยงานภายนอกบริษัท (Outsource) สามารถปกปิดและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7

24. ถ้าท่านพบเห็นการกระทำผิดในบริษัทท่านจะแจ้งเบาะแสหรือไม่ (ในสถานการณ์ทั่วไป)

☐ แจ้ง

☐ ไม่แจ้ง

25. หากบริษัทมีหน่วยงานรับข้อร้องเรียนทั้ง **หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)** และหน่วยงาน

ภายนอก (outsourcing) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด

☐ หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)

☐ หน่วยงานภายนอก (Outsource)

26. ความเห็นเพิ่มเติม

----- จบแบบสอบถาม -----

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้แสดงความเห็นครบทุกข้อ

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ

ประเมินผลงานในบริษัท

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง การแจ้งเบาะแสการทุจริต ในด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งขณะนี้ เป็นนักศึกษามหาบัณฑิตได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยโครงการนี้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความเห็นของท่านโดยทั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูกโดยทั่วไปท่านจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบทุกข้อก่อนส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับผู้ตอบแบบสอบถามได้และการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้นและผลการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมของโครงการนี้อาจจะไปปรากฏเป็นผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ ไม่ประสงค์แจ้ง |
| 2. อายุ | ☐ 18-25 ปี | ☐ 26-36 ปี | |
| | ☐ 37-50 ปี | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส | ☐ หย่าร้าง |

4. ระดับการศึกษาสูงสุด/กำลังศึกษาอยู่

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท _____ ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน _____ (G1-G9)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ตัวอย่าง : การตอบแบบสอบถามให้วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ---→ เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. กรุงเทพฯ อากาศหนาว	1	2	3	4	5	6	7
2. กรุงเทพฯ รถติด	1	2	3	4	5	6	7

CASE 3 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกการตลาด ท่านได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาในสายงานบัญชี สั่งให้เพื่อนสนิท ของท่านทำการบันทึกค่าเสื่อมราคาที่น้อยกว่าความจริง เพื่อให้บริษัทได้กำไรมากขึ้น และตรงตามเป้าหมายในปี

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☐ ในหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	1	2	3	4	5	6	7

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	1	2	3	4	5	6	7
4.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำความผิดดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำความผิดดังกล่าวท่านจะ..							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
5.เก็บเงินไว้กับตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
6.เล่าให้เพื่อนฟัง	1	2	3	4	5	6	7
7.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
8.รายงานผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
9.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	6	7
10.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (77 คู่ปณ)	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุของการไม่รายงานคือ							
11.ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	1	2	3	4	5	6	7
12.ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
13.ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
14.ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	1	2	3	4	5	6	7
15.ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	1	2	3	4	5	6	7

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
16.ไม่มีรางวัล	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสการทุจริตท่านจะเลือกใช้ช่องทาง							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
17.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม,ฝ่าย ทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานของท่าน)	1	2	3	4	5	6	7
18.หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลางใน การรับเรื่องร้องเรียน (Outsource)	1	2	3	4	5	6	7

19. จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร

☐ แผนกคลังสินค้า

☐ แผนกบัญชี

☐ แผนกการตลาด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ท่านมีความมั่นใจใน "สายด่วนจริยธรรม"							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
20. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง	1	2	3	4	5	6	7
21.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
22.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถปกป้องและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7
23.หน่วยงานภายนอกบริษัท (Outsource) สามารถปกป้องและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7

24. ถ้าท่านพบเห็นการกระทำผิดในบริษัทท่านจะแจ้งเบาะแสหรือไม่ (ในสถานการณ์ทั่วไป)

☐ แจ้ง

☐ ไม่แจ้ง

25. หากบริษัทมีหน่วยงานรับข้อร้องเรียนทั้ง **หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)** และหน่วยงาน

ภายนอก (outsource) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด

☐ หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)

☐ หน่วยงานภายนอก (Outsource)

26. ความเห็นเพิ่มเติม

----- จบแบบสอบถาม -----

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้แสดงความเห็นครบทุกข้อ

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ

ประเมินผลงานในบริษัท

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง การแจ้งเบาะแสการทุจริต ในด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งขณะนี้ เป็นนักศึกษามหาบัณฑิตได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยโครงการนี้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความเห็นของท่านโดยทั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูกโดยทั่วไปท่านจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบทุกข้อก่อนส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับผู้ตอบแบบสอบถามได้และการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้นและผลการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมของโครงการนี้อาจจะไปปรากฏเป็นผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ ไม่ประสงค์แจ้ง |
| 2. อายุ | ☐ 18-25 ปี | ☐ 26-36 ปี | |
| | ☐ 37-50 ปี | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส | ☐ หย่าร้าง |

4. ระดับการศึกษาสูงสุด/กำลังศึกษาอยู่

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท _____ ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน _____ (G1-G9)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ตัวอย่าง : การตอบแบบสอบถามให้วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ----> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. กรุงเทพฯ อากาศหนาว	1	2	3	4	5	6	7
2. กรุงเทพฯ รถติด	1	2	3	4	5	6	7

CASE 4 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกการตลาด ท่านได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาในสายงานบัญชี สั่งให้พนักงานแผนกบัญชีที่ท่านไม่ได้สนิทสนม ทำการบันทึกค่าเสื่อมราคาที่น้อยกว่าความจริง เพื่อให้บริษัทได้กำไรมากขึ้นและตรงตามเป้าหมายในปี

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☐ ในหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	1	2	3	4	5	6	7

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	1	2	3	4	5	6	7
4.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจถึงระดับความร้ายแรงของความผิด	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำดังกล่าวท่านจะ..							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
5.เก็บเงียบไว้กับตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
6.เล่าให้เพื่อนฟัง	1	2	3	4	5	6	7
7.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
8.รายงานผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
9.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	6	7
10.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (77 คู่ปณ)	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุของการไม่รายงานคือ							
11.ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	1	2	3	4	5	6	7
12.ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
13.ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
14.ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	1	2	3	4	5	6	7
15.ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	1	2	3	4	5	6	7

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
16.ไม่มีรางวัล	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสการทุจริตท่านจะเลือกใช้ช่องทาง							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
17.หน่วยงานภายในบริษัท(ฝ่ายจริยธรรม) ,ฝ่าย ทรัพยากรบุคคล,หน่วยงานของท่าน(	1	2	3	4	5	6	7
18.หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลาง ในการรับเรื่องร้องเรียน)Outsource)	1	2	3	4	5	6	7

19. จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร

☐ แผนกคลังสินค้า

☐ แผนกบัญชี

☐ แผนกการตลาด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ท่านมีความมั่นใจใน "สายด่วนจริยธรรม"							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
20. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง	1	2	3	4	5	6	7
21.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
22.หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถปกป้องและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7
23.หน่วยงานภายนอกบริษัท) Outsource) สามารถปกป้องและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7

24. ถ้าท่านพบเห็นการกระทำผิดในบริษัทท่านจะแจ้งเบาะแสหรือไม่ (ในสถานการณ์ทั่วไป)

☐ แจ้ง

☐ ไม่แจ้ง

25. หากบริษัทมีหน่วยงานรับข้อร้องเรียนทั้ง **หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)** และหน่วยงาน

ภายนอก (outsourcing) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด

☐ หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)

☐ หน่วยงานภายนอก (Outsource)

26. ความเห็นเพิ่มเติม

----- จบแบบสอบถาม -----

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้แสดงความเห็นครบทุกข้อ

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ
ประเมินผลงานในบริษัท

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามในการทดลองฉบับสมบูรณ์

ชุดแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ชุด

- ชุดที่ 1 (Case 1) : ระดับพนักงานทุจริต กับ ระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่าง
ผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต
- ชุดที่ 2 (Case 2) : ระดับพนักงานทุจริต กับ ระดับความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดระหว่าง
ผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต
- ชุดที่ 3 (Case 3) : ระดับผู้บริหารทุจริต กับ ระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่าง
ผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต
- ชุดที่ 4 (Case 4) : ระดับผู้บริหารทุจริต กับ ระดับความสัมพันธ์ที่ไม่ใกล้ชิดระหว่าง
ผู้เห็นเหตุการณ์กับผู้กระทำการทุจริต



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง การแจ้งเบาะแสการทุจริต ในด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งขณะนี้ เป็นนักศึกษาหมาบัณฑิตได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยโครงการนี้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความเห็นของท่านโดยทั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูกโดยทั่วไปท่านจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบทุกข้อก่อนส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับผู้ตอบแบบสอบถามได้และการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้นและผลการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมของโครงการนี้อาจจะไปปรากฏเป็นผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ ไม่ประสงค์แจ้ง |
| 2. อายุ | ☐ 18-25 ปี | ☐ 26-36 ปี | |
| | ☐ 37-50 ปี | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส | ☐ หย่าร้าง |

4. ระดับการศึกษาสูงสุด/กำลังศึกษาอยู่

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท _____ ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน _____ (G1-G9)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ตัวอย่าง : การตอบแบบสอบถามให้วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง -----> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. กรุงเทพฯ อากาศหนาว	1	2	3	4	5	6	7
2. กรุงเทพฯ รถติด	1	2	3	4	5	6	7

CASE 1 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า แล้วบังเอิญเห็น **เพื่อนสนิท** ในแผนกที่มีหน้าที่รับสินค้าจาก Supplier แต่จำนวนสินค้าที่ได้รับน้อยกว่าจำนวนที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ แต่เพื่อนสนิทของท่านก็ยังเซ็นรับสินค้าว่าได้รับ**สินค้าครบ** และก็รับสินค้าในระบบคลังสินค้าตามจำนวนที่ระบุในใบสั่งซื้อ

1. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย **O** ในหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
2.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	1	2	3	4	5	6	7
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวเป็นจำนวนที่มาก	1	2	3	4	5	6	7
4.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้ง เบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
5.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำความผิดดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำความผิดดังกล่าวท่านจะ..							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
6.เก็บเงียบไว้กับตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
7.เล่าให้เพื่อนฟัง	1	2	3	4	5	6	7
8.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
9.รายงานผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
10.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	6	7
11.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (ตู้ปณ 77)	1	2	3	4	5	6	7
12.เผยแพร่ต่อสื่อสาธารณะแต่ไม่เปิดเผยตัวตน (Facebook,Pantip website)	1	2	3	4	5	6	7

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุที่อาจทำให้ไม่รายงานการกระทำดังกล่าวคือ....							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
13. ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	1	2	3	4	5	6	7
14. ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
15. ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
16. ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	1	2	3	4	5	6	7
17. ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
18. ไม่มีรางวัล	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสการทุจริตท่านจะเลือกใช้ช่องทาง							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
19. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม)	1	2	3	4	5	6	7
20. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	1	2	3	4	5	6	7
21. หน่วยงานภายในบริษัท(หน่วยงานของท่านเอง)	1	2	3	4	5	6	7
22. หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลางในการรับเรื่องร้องเรียน (Outsource)	1	2	3	4	5	6	7

23. จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร

☐ แผนกคลังสินค้า

☐ แผนกบัญชี

☐ แผนกการตลาด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

24. ท่านรู้จัก “สายด่วนจริยธรรม” หรือไม่

☐ รู้จัก

☐ ไม่รู้จัก

ท่านมีความมั่นใจใน "สายด่วนจริยธรรม"							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
25. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง	1	2	3	4	5	6	7
26. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถดำเนินการลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
27. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7
28. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายนอกบริษัท (Outsource) สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7

29. ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นการกระทำผิดในบริษัทหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

30. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการแจ้งเบาะแสในบริษัทหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

31. หากบริษัทมีหน่วยงานรับซื้อร้องเรียนทั้ง **หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)** และหน่วยงาน

ภายนอก (outsource) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด

- ☐ หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)
- ☐ หน่วยงานภายนอก (Outsource)
- ☐ ทั้ง 2 หน่วยงาน

ความเห็นเพิ่มเติม

----- จบแบบสอบถาม -----

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้แสดงความเห็นครบทุกข้อ

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ

ประเมินผลงานในบริษัท

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง การแจ้งเบาะแสการทุจริต ในด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งขณะนี้ เป็นนักศึกษามหาบัณฑิตได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยโครงการนี้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความเห็นของท่านโดยทั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูกโดยทั่วไปท่านจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบทุกข้อก่อนส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับผู้ตอบแบบสอบถามได้และการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้นและผลการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมของโครงการนี้อาจจะไปปรากฏเป็นผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ ไม่ประสงค์แจ้ง |
| 2. อายุ | ☐ 18-25 ปี | ☐ 26-36 ปี | |
| | ☐ 37-50 ปี | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส | ☐ หย่าร้าง |

ชุดที่ 2

4. ระดับการศึกษาสูงสุด/กำลังศึกษาอยู่

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท _____ ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน _____ (G1-G9)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ตัวอย่าง : การตอบแบบสอบถามให้วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง -----> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. กรุงเทพฯ อากาศหนาว	1	2	3	4	5	6	7
2. กรุงเทพฯ รถติด	1	2	3	4	5	6	7

CASE 2 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า แล้วบังเอิญเห็น **เพื่อนร่วมงาน** ซึ่งเป็นคนในแผนกเดียวกันกับท่านแต่ท่าน**ไม่ได้สนิทสนม** ซึ่งเขามีหน้าที่รับของจาก Supplier แต่จำนวนของสินค้าที่**ได้รับน้อยกว่า**จำนวนที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ แต่เพื่อนร่วมงานของท่านก็ยังเซ็นรับสินค้าว่าได้รับสินค้าครบและยังก็รับสินค้าในระบบคลังสินค้าตามจำนวนที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ

1. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย **O** ในหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
2.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	1	2	3	4	5	6	7
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวเป็นจำนวนที่มาก	1	2	3	4	5	6	7
4.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
5.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำความผิดดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำความผิดดังกล่าวท่านจะ..							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
6.เก็บเงียบไว้กับตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
7.เล่าให้เพื่อนฟัง	1	2	3	4	5	6	7
8.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
9.รายงานผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
10.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	6	7
11.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (ตู้ปณ 77)	1	2	3	4	5	6	7
12.เผยแพร่ต่อสื่อสาธารณะแต่ไม่เปิดเผยตัวตน (Facebook, Pantip website)	1	2	3	4	5	6	7

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุที่อาจทำให้ไม่รายงานการกระทำดังกล่าวคือ....							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
13. ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	1	2	3	4	5	6	7
14. ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
15. ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
16. ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	1	2	3	4	5	6	7
17. ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
18. ไม่มีรางวัล	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสการทุจริตท่านจะเลือกใช้ช่องทาง							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
19. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม)	1	2	3	4	5	6	7
20. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	1	2	3	4	5	6	7
21. หน่วยงานภายในบริษัท(หน่วยงานของท่านเอง)	1	2	3	4	5	6	7
22. หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลางในการรับเรื่องร้องเรียน (Outsource)	1	2	3	4	5	6	7

23. จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร

☐ แผนกคลังสินค้า

☐ แผนกบัญชี

☐ แผนกการตลาด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

24. ท่านรู้จัก “สายด่วนจริยธรรม” หรือไม่

☐ รู้จัก

☐ ไม่รู้จัก

ท่านมีความมั่นใจใน "สายด่วนจริยธรรม"							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
25. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง	1	2	3	4	5	6	7
26. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถดำเนินการลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
27. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7
28. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายนอกบริษัท (Outsource) สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7

29. ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นการกระทำผิดในบริษัทหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

30. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการแจ้งเบาะแสในบริษัทหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

31. หากบริษัทมีหน่วยงานรับซื้อร้องเรียนทั้ง **หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)** และหน่วยงาน

ภายนอก (outsource) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด

- ☐ หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)
- ☐ หน่วยงานภายนอก (Outsource)
- ☐ ทั้ง 2 หน่วยงาน

ความเห็นเพิ่มเติม

----- จบแบบสอบถาม -----

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้แสดงความเห็นครบทุกข้อ

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ

ประเมินผลงานในบริษัท

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง การแจ้งเบาะแสการทุจริต ในด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งขณะนี้ เป็นนักศึกษามหาบัณฑิตได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยโครงการนี้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยทั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูกโดยทั่วไปท่านจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบทุกข้อก่อนส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับผู้ตอบแบบสอบถามได้และการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้นและผลการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมของโครงการนี้อาจจะไปปรากฏเป็นผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ ไม่ประสงค์แจ้ง |
| 2. อายุ | ☐ 18–25 ปี | ☐ 26–36 ปี | |
| | ☐ 37–50 ปี | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส | ☐ หย่าร้าง |

4. ระดับการศึกษาสูงสุด/กำลังศึกษาอยู่

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท _____ ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน _____ (G1-G9)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ตัวอย่าง : การตอบแบบสอบถามให้วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง -----> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. กรุงเทพฯ อากาศหนาว	1	2	3	4	5	6	7
2. กรุงเทพฯ รถติด	1	2	3	4	5	6	7

CASE 3 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกการตลาด ท่านได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาในสายงานบัญชี สั่ง

ให้เพื่อนสนิท ของท่านทำการบันทึกค่าเสื่อมราคาที่น้อยกว่าความจริง เพื่อให้บริษัทได้กำไรมากขึ้น

และตรงตามเป้าหมายในปี

1. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย **O** ในหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
2.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	1	2	3	4	5	6	7
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวเป็นจำนวนที่มาก	1	2	3	4	5	6	7
4.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
5.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำความผิดดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำความผิดดังกล่าวท่านจะ..							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
6.เก็บเงียบไว้กับตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
7.เล่าให้เพื่อนฟัง	1	2	3	4	5	6	7
8.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
9.รายงานผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
10.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	6	7
11.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (ตู้ปณ 77)	1	2	3	4	5	6	7
12.เผยแพร่ต่อสื่อสาธารณะแต่ไม่เปิดเผยตัวตน (Facebook,Pantip website)	1	2	3	4	5	6	7

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุที่อาจทำให้ไม่รายงานการกระทำดังกล่าวคือ....							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
13. ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	1	2	3	4	5	6	7
14. ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
15. ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
16. ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	1	2	3	4	5	6	7
17. ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
18. ไม่มีรางวัล	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสรุจจริตท่านจะเลือกใช้ช่องทาง							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
19. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม)	1	2	3	4	5	6	7
20. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	1	2	3	4	5	6	7
21. หน่วยงานภายในบริษัท (หน่วยงานตนเอง)	1	2	3	4	5	6	7
22. หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นคนรับเรื่อง (Outsource)	1	2	3	4	5	6	7

23. จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร

☐ แผนกคลังสินค้า

☐ แผนกบัญชี

☐ แผนกการตลาด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

24. ท่านรู้จัก “สายด่วนจริยธรรม” หรือไม่

☐ รู้จัก

☐ ไม่รู้จัก

ท่านมีความมั่นใจใน "สายด่วนจริยธรรม"							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
25. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง	1	2	3	4	5	6	7
26. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถดำเนินการลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
27. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7
28. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายนอกบริษัท (Outsource) สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7

29. ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นการกระทำผิดในบริษัทหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

30. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการแจ้งเบาะแสในบริษัทหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

31. หากบริษัทมีหน่วยงานรับซื้อเรื่องเรียนทั้ง **หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)** และหน่วยงาน

ภายนอก (outsourcing) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด

- ☐ หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)
- ☐ หน่วยงานภายนอก (Outsource)
- ☐ ทั้ง 2 หน่วยงาน

ความเห็นเพิ่มเติม

----- จบแบบสอบถาม -----

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้แสดงความเห็นครบทุกข้อ

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ

ประเมินผลงานในบริษัท

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง การแจ้งเบาะแสการทุจริต ในด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งขณะนี้ เป็นนักศึกษามหาบัณฑิตได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาโททางการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยโครงการนี้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยทั้งนี้ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูกโดยทั่วไปท่านจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบทุกข้อก่อนส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับผู้ตอบแบบสอบถามได้และการนำเสนอผลการวิเคราะห์จะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้นและผลการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมของโครงการนี้อาจจะไปปรากฏเป็นผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ ไม่ประสงค์แจ้ง |
| 2. อายุ | ☐ 18-25 ปี | ☐ 26-36 ปี | |
| | ☐ 37-50 ปี | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส | ☐ หย่าร้าง |

4. ระดับการศึกษาสูงสุด/กำลังศึกษาอยู่

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท _____ ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน _____ (G1-G9)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติ

ตัวอย่าง : การตอบแบบสอบถามให้วงกลมหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง -----> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
1. กรุงเทพฯ อากาศหนาว	1	2	3	4	5	6	7
2. กรุงเทพฯ รถติด	1	2	3	4	5	6	7

CASE 4 : สมมติท่านเป็นพนักงานแผนกการตลาด ท่านได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาในสายงาน

บัญชี สั่งให้พนักงานแผนกบัญชีที่ท่านไม่ได้สนิทสนม ทำการบันทึกค่าเสื่อมราคาที่น้อยกว่าความจริง

เพื่อให้บริษัทได้กำไรมากขึ้นและตรงตามเป้าหมายในปี

1. ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิด

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย **O** ในหมายเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นให้ท่านแสดงความคิดเห็น							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
2.ท่านคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง	1	2	3	4	5	6	7
3.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายของการกระทำดังกล่าวเป็นจำนวนที่มาก	1	2	3	4	5	6	7
4.ท่านคิดว่ามูลค่าความเสียหายนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
5.ท่านคิดว่า ความถี่ ในการกระทำความผิดดังกล่าวมีผลต่อการตัดสินใจที่จะแจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นเมื่อท่านพบเห็นการกระทำความผิดดังกล่าวท่านจะ..							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
6.เก็บเงียบไว้กับตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
7.เล่าให้เพื่อนฟัง	1	2	3	4	5	6	7
8.ตักเตือนบุคคลนั้นด้วยตัวเอง	1	2	3	4	5	6	7
9.รายงานผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	6	7
10.แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5	6	7
11.แจ้งฝ่ายจริยธรรม (ตู้ปณ 77)	1	2	3	4	5	6	7
12.เผยแพร่ต่อสื่อสาธารณะแต่ไม่เปิดเผยตัวตน (Facebook,Pantip website)	1	2	3	4	5	6	7

จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นอยากทราบสาเหตุที่อาจทำให้ไม่รายงานการกระทำดังกล่าวคือ....							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
13. ไม่รู้จะรายงานกับใครหรือหน่วยงานใด	1	2	3	4	5	6	7
14. ไม่เชื่อถือประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการกับคนทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
15. ไม่เชื่อมั่นในระบบการเก็บรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส	1	2	3	4	5	6	7
16. ไม่อยากมีภาระในการให้ข้อมูลหรือเป็นพยาน	1	2	3	4	5	6	7
17. ไม่อยากมีปัญหาหรือความขัดแย้งกับคนที่ทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
18. ไม่มีรางวัล	1	2	3	4	5	6	7
จากเหตุการณ์สมมติข้างต้นหากท่านต้องการแจ้งเบาะแสรุจจริตท่านจะเลือกใช้ช่องทาง							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
19. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม)	1	2	3	4	5	6	7
20. หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	1	2	3	4	5	6	7
21. หน่วยงานภายในบริษัท(หน่วยงานของท่านเอง)	1	2	3	4	5	6	7
22. หน่วยงานภายนอกบริษัทเป็นหน่วยงานกลางในการรับเรื่องร้องเรียน (Outsource)	1	2	3	4	5	6	7

23. จากเหตุการณ์สมมติข้างต้น ท่านอยู่แผนกอะไร

☐ แผนกคลังสินค้า

☐ แผนกบัญชี

☐ แผนกการตลาด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบสายด่วนจริยธรรม

24. ท่านรู้จัก “สายด่วนจริยธรรม” หรือไม่

☐ รู้จัก

☐ ไม่รู้จัก

ท่านมีความมั่นใจใน "สายด่วนจริยธรรม"							
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง → เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
25. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถตรวจพบความจริง	1	2	3	4	5	6	7
26. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถดำเนินการลงโทษพนักงานที่กระทำผิด	1	2	3	4	5	6	7
27. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายในบริษัท (ฝ่ายจริยธรรม) สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7
28. ท่านเชื่อมั่นว่า หน่วยงานภายนอกบริษัท (Outsource) สามารถปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้รายงาน	1	2	3	4	5	6	7

29. ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นการกระทำผิดในบริษัทหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

30. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการแจ้งเบาะแสในบริษัทหรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

31. หากบริษัทมีหน่วยงานรับซื้อเรื่องเรียนทั้ง **หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)** และ **หน่วยงาน**

ภายนอก (outsourcing) ท่านจะเลือกแจ้งที่หน่วยงานใด

- ☐ หน่วยงานภายใน (ฝ่ายจริยธรรม)
- ☐ หน่วยงานภายนอก (Outsource)
- ☐ ทั้ง 2 หน่วยงาน

ความเห็นเพิ่มเติม

----- จบแบบสอบถาม -----

กรุณาตรวจสอบว่าท่านได้แสดงความเห็นครบทุกข้อ

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการ

ประเมินผลงานในบริษัท

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

นางสาว สุวีรี เอกสรกุล

วันเดือนปีเกิด

8 ตุลาคม พ.ศ. 2529

วุฒิการศึกษา

ปี 2552 : บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาเอกบัญชี
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

