

1. Abstract

Project Code: MRG6180058

Project Title: Towards a Theoretical Framework Linking the Integrity and Transparency Assessment Index (ITA) and Whistleblowing Intentions among Local Government Employees in Thailand: A Mixed Method Approach

Investigator: Wisanupong Potipiroon, Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University (Hatyai), Thailand, 90110

E-mail Address: wisanupoing.p@psu.ac.th

Project Period: Two years

Abstract: Corruption is a pervasive phenomenon in the public sector in most developing countries. Among the various strategies, 'whistleblowing' is perhaps one of the most vital mechanisms for fighting corruption. However, few studies to date have looked at how organizational characteristics can influence employee whistleblowing. To address this research gap, the present study examined whether organizational integrity—the extent to which local government agencies adhere to integrity and transparency standards and practices—can longitudinally predict employee whistleblowing intentions (both internal and external) and also the psychological processes that underlie this relationship. In so doing, we used the Integrity and Transparency Assessment (ITA) data collected by Thailand's National Anti-Corruption Commission (NACC) as a proxy measure of organizational integrity. Based on the data obtained from the 365 employees in 40 sub-district administrative organizations (SAOs) in Thailand, our multilevel structural equation modeling (MSEM) analyses revealed that the relationship between organizational integrity (ITA) and whistleblowing intentions were indirect. First, it was found that organizational integrity (measured at Time 1) had a positive effect on employee perceptions of ethical climate (measured at Time 2). Second, the results showed that the effects of organizational integrity and ethical climate on employee whistleblowing intentions were differentially mediated by moral efficacy and public service motivation and psychological safety (all measured at Time 2). Furthermore, content analysis of qualitative data obtained from 20 local government employees revealed significant differences among those in high vs. low performing SAOs. In particular, those in the low performing SAOs indicated the sheer difficulty in reporting internally the observed misconduct (often perpetrated by local politicians) and also the lack of internal mechanisms for blowing the whistle. Employees felt safer to either stay silent or voice concerns through external bodies. Theoretical and practical implications are discussed.

Keyword: Whistleblowing; organizational integrity; ethical climate, psychological safety; moral efficacy; public service motivation

1. บทคัดย่อ

ในปัจจุบันการทุจริตคอร์รัปชันมีความซับซ้อนและมีลักษณะมากยิ่งขึ้นและเป็นการยากที่จะตรวจสอบ จาก หลากหลายมาตราการที่นานาประเทศได้นำมาใช้ในการป้องกันการทุจริต พนักงานที่จะแจ้งเบาะแส หรือ “Whistleblowing” เป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยต่อต้านการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังมีงานวิจัยค่อนข้างน้อยที่ศึกษาปัจจัยลักษณะองค์กรที่ส่งผลต่อความคิดของบุคคลที่จะออกมาระบุ แจ้งเบาะแส ในงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของจริยธรรมขององค์กร (Organizational integrity) ที่มีต่อความคิดของบุคคลที่จะออกมาระบุ แจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งต้องการศึกษากระบวนการทางจิตวิทยาที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) เพื่อสะท้อนระดับจริยธรรมขององค์กร (Organizational integrity) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลสำรวจความคิดเห็นพนักงานส่วนตำบล 365 ราย จาก อบต. 40 แห่ง มาทำการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบพหุระดับ (MSEM) พนักงานที่มีจริยธรรมขององค์กร (Organizational integrity) ส่งผลทางอ้อมต่อความคิดของบุคคลที่จะออกมาระบุ แจ้งเบาะแส ประการแรก ผู้วิจัยพบว่า คะแนน ITA ของ อบต. (เก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่ 1) ส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศทางจริยธรรมขององค์กร (Ethical climate) (เก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่ 2) ประการที่สอง ผู้วิจัยพบว่า อิทธิพลของคะแนน ITA และบรรยายกาศทางจริยธรรมของ อบต. ส่งทางบวกต่อความคิดที่จะออกมาระบุ แจ้งเบาะแสทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสาธารณะ (Public Service Motivation) ปัจจัยความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Moral Efficacy) และปัจจัยความรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็น (Psychological Safety) (เก็บข้อมูล ปัจจัยทั้งหมดในช่วงเวลาที่ 2) นอกจากนั้น ผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานส่วนตำบลจำนวน 20 รายสะท้อนความแตกต่างระหว่าง อบต. ที่มีคะแนนผลการประเมิน ITA ในระดับสูงและต่ำโดยพนักงานใน อบต. ที่มีคะแนนผลการประเมิน ITA ในระดับต่ำประสบความยากลำบากในการออกมาระบุ แจ้งเบาะแสการทุจริตซึ่งมักจะเกิดจากนักการเมืองท้องถิ่นและในปัจจุบันพบว่าบ่อยไม่มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสเป็นการภายใน ดังนั้น พนักงาน อบต. จึงเลือกที่จะปิดปากเงียบหรือไม่ก่ออภิญโภคไปแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางภายนอกต่างๆ ในท้ายงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวถึงนัยสำคัญของงานวิจัยทั้งในเชิงการนำไปปฏิบัติ และในเชิงทฤษฎี