

พัฒนาการและแนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ ในประเทศไทย

Evolution and Trends of Fraudulent Practices in Public Sector Recruitment Examination in Thailand

จรัสพล ชนะสิทธิ์ (Jaraspol Chanasit)¹

อารญา สุขหอม (Araya sookhom)²

^{1,2}อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Lecturer, Local Government Program, Faculty of Humanities and Social Sciences

Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Email: Jaraspol_26@hotmail.com, arayasook24@gmail.com

Received: 26 August 2026

Revised: 23 September 2026

Accepted: 28 September 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย และ 2) ศึกษาแนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ ในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารจากข่าวในสำนักข่าวออนไลน์ที่มีชื่อเสียงจำนวน 11 สำนักข่าว การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

ผลการศึกษาพบว่า การทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทยมีลักษณะเป็นปัญหาที่มีรูปแบบหลายระดับและมีพัฒนาการของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (1) การทุจริตระดับบุคคล (2) การทุจริตผ่านเครือข่าย (3) การทุจริตในระดับองค์กรและกระบวนการ และ (4) การทุจริตที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัล ทั้งนี้ รูปแบบดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นเป็นลำดับตายตัว แต่สามารถซ้อนทับ และเชื่อมโยงกันภายในกระบวนการสรรหา ผลการศึกษาแนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย พบว่า ในอนาคตจะมีการนำเทคโนโลยี และ AI มีแนวโน้มอาจถูกนำเข้ามาใช้ในกระบวนการทุจริตการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐเพิ่มมากขึ้น

และรูปแบบการทุจริตจะขยายจากห้องสอบไปสู่ข้อมูลและระบบ โดยจะมีผู้เข้ามาเกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นในตลอดวงจรการสรรหา

คำสำคัญ: การทุจริต, การสอบคัดเลือก, บุคลากรภาครัฐ, ระบบคุณธรรม, การทุจริตดิจิทัล

Abstract

This research aimed to: 1) examine the development of patterns of corruption in the recruitment and selection examinations for public-sector personnel in Thailand; and 2) examine the trends in such corruption patterns. The study employed documentary research based on news reports from 11 reputable online news agencies. Data were analyzed using content analysis and comparative analysis.

The findings revealed that corruption in public-sector personnel selection examinations in Thailand is a multidimensional problem involving multiple levels and evolving patterns of misconduct. The development of corruption patterns can be classified into four levels: (1) individual-level corruption, (2) network-based corruption, (3) organizational and procedural corruption, and (4) corruption involving digital systems. These patterns do not necessarily occur in a fixed sequence but may overlap and become interconnected throughout the recruitment and selection process. Regarding future trends, the findings indicate that technology and artificial intelligence (AI) are likely to be increasingly utilized in corrupt practices related to public-sector personnel selection examinations. Corruption is also expected to expand beyond the examination room to encompass data and digital systems, with a growing number of actors potentially becoming involved throughout the entire recruitment and selection cycle.

Keywords: Corruption, Recruitment Examination, Public Sector Personnel, Merit System, Digital

Corruption

บทนำ

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะและการพัฒนาประเทศ การได้มาซึ่งบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารราชการภายใต้ ระบบคุณธรรม (Merit System) โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้การรับบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาคความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการตามระบบคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน, 2551) ขณะเดียวกัน OECD เสนอว่าการบริหารบุคลากรภาครัฐตามหลักคุณธรรมควรมีกระบวนการสรรหาที่เปิดกว้าง โปร่งใส และอยู่บนเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นกลาง เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2020) ดังนั้น การสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐจึงมิได้เป็นเพียงขั้นตอนทางการบริหารงานบุคคล แต่เป็นกลไกสำคัญในการทำให้หลักระบบคุณธรรมเกิดขึ้นในทางปฏิบัติ

สำหรับประเทศไทย ปัญหาการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐปรากฏในหลายลักษณะตามหลักฐานจากคดีและรายงานข่าวที่เกี่ยวข้อง โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เคยรายงานการชี้มูลความผิดผู้เกี่ยวข้องกับการทุจริตสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม รวม 18 ราย (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560) ขณะเดียวกัน ในช่วง พ.ศ. 2568–2569 มีรายงานข่าวเกี่ยวกับการทุจริตในการสอบราชการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์สื่อสารขนาดเล็ก รวมถึงการตรวจสอบความผิดปกติในการสอบข้าราชการท้องถิ่น การพบสำเนากระดาษคำตอบ และกรณีการแก้ไขคำตอบหรือคะแนน (ไทยพีบีเอส, 2568; ไทยพีบีเอส, 2569ก, 2569ข, 2569ค) หลักฐานดังกล่าวสะท้อนว่าการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในลักษณะการกระทำของผู้เข้าสอบรายบุคคล และในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายในกระบวนการสอบ

ผลกระทบของการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการทำลายความเป็นธรรมของการสอบ แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ เนื่องจากเมื่อกระบวนการคัดเลือกถูกแทรกแซง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกอาจไม่ได้สะท้อนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามหลักคุณธรรม ส่งผลให้กลไกการสอบไม่สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือคัดสรรบุคลากรภาครัฐได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และอาจบั่นทอนความน่าเชื่อถือของระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในวรรณกรรมด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และการทุจริตที่ให้ความสำคัญกับระบบการสรรหาและการบริหารบุคลากรในฐานะกลไกสำคัญในการป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริต (Meyer-Sahling et al., 2018)

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐปรากฏอยู่ในหลายกลุ่ม ได้แก่ การศึกษาระบบคุณธรรมและการบริหารบุคลากรภาครัฐ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายกับการทุจริต การศึกษากลไกเชิงสถาบันเพื่อป้องกัน การทุจริต และการศึกษาความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยีในการสอบ อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้ดังกล่าวยังจำเป็นต้องนำมาสังเคราะห์ร่วมกันเพื่ออธิบาย พัฒนาการและการเปลี่ยนผ่านของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐของประเทศไทย อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนจากการกระทำในระดับบุคคลไปสู่รูปแบบเครือข่าย การแทรกแซงในระดับองค์กรและกระบวนการ และการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นองค์ประกอบของการทุจริต ประเด็นดังกล่าวจึงนำไปสู่ความจำเป็นในการสังเคราะห์องค์ความรู้และหลักฐานที่มีอยู่ เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการทุจริตในแต่ละระยะ รวมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของปัญหาในอนาคต ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งศึกษาพัฒนาการของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐของประเทศไทย และศึกษาแนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ช่วยอธิบายความซับซ้อนของปัญหาและนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และกลไกป้องกันการทุจริตในกระบวนการสรรหาบุคลากรภาครัฐ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้ครอบคลุมแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ระบบคุณธรรม การกำกับดูแล และการใช้เทคโนโลยีในการสอบ รวมทั้งกฎหมาย รายงานของหน่วยงานภาครัฐ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ขอบเขตของการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 42 กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้ง โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการตามระบบคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

ในระดับสากล OECD ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรภาครัฐตามหลักคุณธรรม โดยเสนอว่าการสรรหาและคัดเลือกควรดำเนินการอย่างเปิดกว้าง โปร่งใส และอยู่บนเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นกลาง โดยพิจารณาจากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง (OECD, 2020) การสรรหาบุคลากรตามหลักคุณธรรมยังเป็นกลไกสำคัญในการลดโอกาสที่ตำแหน่งภาครัฐจะถูกใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือความสัมพันธ์ทางการเมือง และช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของระบบราชการ (OECD, 2020; Dahlström et al., 2012)

นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลภาครัฐยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบป้องกันการทุจริต เนื่องจากกระบวนการสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผล และการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพสามารถส่งผลต่อแรงจูงใจและโอกาสในการเกิดการทุจริตในระบบราชการ (Meyer-Sahling et al., 2018)

ขณะที่ Charron et al. (2017) พบว่า ระบบราชการที่ให้ความสำคัญกับเกณฑ์ทางวิชาชีพและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงด้านการทุจริตที่ต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับระบบที่ความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับอิทธิพลจากความสัมพันธ์หรือเครือข่ายทางการเมือง

2. ทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายการทุจริต

2.1 ทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle Theory)

Cressey (1953) อธิบายว่าการทุจริตสามารถเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ แรงกดดันหรือแรงจูงใจ (Pressure/Incentive) โอกาส (Opportunity) และการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) ในบริบทการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ แรงกดดันหรือแรงจูงใจอาจเกิดจากการแข่งขันเพื่อให้ได้ตำแหน่ง ความต้องการความมั่นคงในอาชีพ หรือผลประโยชน์ทางการเงิน ส่วนโอกาสอาจเกิดจาก ช่องว่างของระบบควบคุม เช่น การเข้าถึงข้อสอบ คะแนน หรือฐานข้อมูลโดยไม่มีการแบ่งแยกสิทธิ อย่างเหมาะสม ขณะที่การหาเหตุผลเข้าข้างตนเองอาจเกิดจากการมองว่าการช่วยเหลือบุคคลใกล้ชิด การรับผลประโยชน์ หรือการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นสิ่งที่ยอมรับได้

2.2 ทฤษฎีตัวการ-ตัวแทน (Principal-Agent Theory)

Jensen และ Meckling (1976) และ Eisenhardt (1989) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้มอบอำนาจ (Principal) และผู้รับมอบอำนาจ (Agent) โดยปัญหาสำคัญเกิดจากความไม่สมมาตรของข้อมูล ความแตกต่างของผลประโยชน์ และข้อจำกัดในการกำกับติดตามพฤติกรรมของตัวแทนในบริบท การสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ ผู้สมัครและประชาชนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับข้อสอบ คะแนน กระบวนการตรวจสอบ หรือการตัดสินใจภายในของผู้จัดสอบได้ ในขณะที่เจ้าหน้าที่หรือผู้ดูแลระบบ มีข้อมูลและอำนาจในการดำเนินการมากกว่า จึงเกิดช่องว่างของข้อมูลและการกำกับติดตาม ซึ่งอาจเพิ่มโอกาสในการใช้ข้อมูลหรืออำนาจโดยมิชอบ

2.3 ทฤษฎีการกระทำร่วม (Collective Action Theory)

Persson et al. (2013) เสนอว่าการทุจริตเชิงระบบไม่สามารถอธิบายได้ด้วย Principal-Agent Theory เพียงอย่างเดียว แต่สามารถมองเป็นปัญหาการกระทำร่วม เมื่อผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากมีความคาดหวังว่าผู้อื่นจะยังคงปฏิบัติในลักษณะที่เอื้อต่อการทุจริต และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเพียงรายเดียว ไม่สามารถแก้ปัญหาเชิงระบบได้ในบริบทการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ แนวคิดนี้ช่วยอธิบายกรณี ที่การทุจริตไม่ได้เกิดจากผู้สมัครหรือเจ้าหน้าที่เพียงรายเดียว แต่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายที่มีบทบาทแตกต่างกันและมีผลประโยชน์ที่เชื่อมโยงกัน เช่น ผู้จัดหาและส่งต่อข้อมูล ผู้สมัคร เจ้าหน้าที่ หรือผู้มีอำนาจ ตัดสินใจ ดังนั้นในการศึกษานี้เพื่ออธิบาย การเปลี่ยนผ่านจากการทุจริตระดับบุคคลไปสู่การทุจริตที่มี ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายและมีลักษณะเป็นเครือข่ายหรือเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Persson et al. (2013) ที่ชี้ว่า การทุจริตเชิงระบบจำเป็นต้องพิจารณาความสัมพันธ์และความคาดหวังร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.4 แนวคิดเชิงสถาบันและการทุจริตเชิงสถาบัน (Institutional Perspective)

แนวคิดเชิงสถาบันให้ความสำคัญกับบทบาทของกฎ โครงสร้าง กระบวนการ และกลไกขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ในบริบทการบริหารภาครัฐ ระบบบริหารบุคลากรและกลไกความซื่อสัตย์สุจริตจึงมิได้ขึ้นอยู่กับคุณธรรมของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับการออกแบบกฎ กระบวนการควบคุม การแบ่งแยกหน้าที่ และระบบตรวจสอบด้วย (OECD, 2018, 2020, 2021) Meyer- Sahling et al. (2018) สนับสนุนมุมมองดังกล่าว โดยชี้ว่าการบริหารบุคลากรภาครัฐเป็นองค์ประกอบสำคัญของการป้องกันการทุจริต ขณะที่ OECD (2020) เน้นความสำคัญของการออกแบบระบบคุณธรรมและกระบวนการบริหารบุคลากรให้มีความโปร่งใส เป็นกลาง และตรวจสอบได้

2.5 แนวคิดเครือข่ายการทุจริต (Corruption Networks)

การทุจริตอาจเกิดขึ้นผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหลายฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายมีบทบาทแตกต่างกันและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทรัพยากร หรือผลประโยชน์เพื่อให้การกระทำบรรลุเป้าหมาย แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Collective Action Theory ที่มองการทุจริตเชิงระบบในฐานะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมหลายฝ่าย (Persson et al., 2013) และสอดคล้องกับงานศึกษาที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของความสัมพันธ์และเครือข่ายต่อความเสี่ยงการทุจริตในระบบราชการ (Charron et al., 2017)

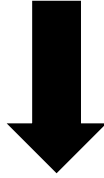
2.6 แนวคิดการทุจริตที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ (Cyber-enabled Corruption)

การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลและการสอบพึงพระระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล บัญชีผู้ใช้งาน และระบบประมวลผลมากขึ้น เทคโนโลยีจึงมีบทบาททั้งในฐานะเครื่องมือป้องกันการทุจริตและเป็นพื้นที่ใหม่ของความเสี่ยง งานศึกษาด้านการสอบดิจิทัลและการป้องกันการโกงสอบ พบว่า เทคโนโลยีสามารถถูกนำมาใช้ทั้งเพื่อควบคุม ตรวจสอบ และป้องกันการทุจริต ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างช่องทางใหม่ในการกระทำผิด (Tiong & Lee, 2021) การพัฒนาของ AI และอุปกรณ์ดิจิทัลยังทำให้รูปแบบการทุจริตในการสอบมีความซับซ้อนมากขึ้น (Ram & Qian, 2024; Akçapınar, 2025)

กรอบแนวคิด/ทฤษฎี

กรอบแนวคิดประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ (1) การศึกษาพัฒนาการและการเปลี่ยนผ่านของรูปแบบการทุจริต (2) การวิเคราะห์แนวโน้มของการทุจริตในอนาคต และ (3) การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนผ่านของรูปแบบการทุจริตในอนาคต โดยนำบริบทด้านระบบคุณธรรม โครงสร้างอำนาจ กฎหมายและระเบียบ ความสัมพันธ์และเครือข่าย และการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล มาใช้เป็นปัจจัยประกอบการวิเคราะห์

พัฒนาการของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย



แนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยเก็บข้อมูลจากข่าวในสำนักข่าวออนไลน์ที่มีชื่อเสียงจำนวน 11 สำนักข่าว โดยมีเกณฑ์คัดเลือกเอกสารดังนี้ 1) เป็นข่าวเกี่ยวกับการทุจริตหรือความผิดปกติในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย 2) เผยแพร่ระหว่างเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2569 3) เผยแพร่โดยสำนักข่าวที่ระบุแหล่งที่มาและวันที่เผยแพร่ชัดเจน 4) มีรายละเอียดเพียงพอสำหรับวิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง กลไก ขั้นตอน หรือเทคโนโลยีที่ใช้ และ 5) ข้อเท็จจริงสำคัญได้รับการรายงานสอดคล้องกันอย่างน้อย 3 สำนักข่าว หรือมีเอกสารจากหน่วยงานภาครัฐยืนยัน

สำหรับ เอกสารที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

- 1) สำนักข่าว Thai PBS “ปิดกลโกง” สอบ ขรก.ท้องถิ่น แท้ก็ดักแก้คำตอบ-ลูกค้าจะแน่นด้า” วันที่ 24 มิ.ย. 69
- 2) สำนักข่าว Thai PBS “เปิดขบวนการ “ทุจริตสอบ ข้าราชการท้องถิ่น ทั่วประเทศ 6,669 ตำแหน่ง” วันที่ 26 มิ.ย. 69
- 3) สำนักข่าวไทยรัฐ “เปิดขบวนการโกงข้อสอบท้องถิ่น เจอหลักฐานแก้คำตอบผิดเป็นถูกจ่ายสูงสุด 9 แสน” วันที่ 26 มิ.ย. 69
- 4) สำนักข่าวเดลินิวส์ “แฉแก๊งโกงสอบท้องถิ่นจ่ายเงินเกือบหมื่นคน โกงบักข้าราชการเอื้อ-เงิน สะพัด 4 พันล้าน” วันที่ 26 มิ.ย. 69
- 5) สำนักข่าวข่าวสด “‘เดชอิศม์’ โว ‘โกงสอบท้องถิ่น’ รู้มานาน 4-5 ปีแล้ว แต่รีบนโยบายไม่ทัน” วันที่ 25 มิ.ย. 69
- 6) สำนักข่าว PPTV HD36 “กมธ.ป.ป.ช.เรียกประชุมชี้แจงปมทุจริตสอบ สด. ด้าน กสธ.เบี้ยวนัด” วันที่ 9 ก.ค. 69

7) สำนักข่าวประชาชาติธุรกิจ “ปกรณณ์ เผยตรวจสอบโงสอบห้องถิ่น จบแล้ว มีภาครัฐ-เอกชน เอื้อยนับ 100 ชีวิต” วันที่ 24 ก.ค. 69

8) สำนักข่าวกรุงเทพธุรกิจ “ปกรณณ์’ ปิดจ๊อบ ‘โงสอบห้องถิ่น’ ชงนายกฯ เช็กบิล บิ๊กเอื้อย บกพร่องอื้อ” วันที่ 5 ส.ค. 69

9) สำนักข่าวไทยโพสต์ “กองปราบ ออกหมายเรียก ‘อริบดี สก.-ผอ.สำนักทดสอบฯ มศว.ปมโงสอบห้องถิ่น’” วันที่ 27 ก.ค. 69

10) สำนักข่าวอิศรา “เปิดบันทึกการประชุม-ปากคำ(จบ) ‘ผอ.เรืองเดช-โงสอบห้องถิ่น: ฟัง Digital Signature ป้องกันการแก้ไข’” วันที่ 2 ส.ค. 69

11) สำนักข่าวอมรินทร์ทีวี “อดี้อริบดี สก. คอดพบ พงส. รับทราบข้อกล่าวหา คดีโงสอบห้องถิ่น” วันที่ 6 ส.ค. 69

12) สำนักข่าวมติชน “7 ผู้ต้องหาคดีโงสอบ ปฏิเสธยกแก๊ง เปิดแผลใหม่ ชัดทอดบุคคลอื่นเพิ่ม เร่งสรุปสำนวนขง ป.ป.ช.” วันที่ 10 ส.ค. 69

13) สำนักข่าวไทยพีบีเอส “จ้างเชือดล้าน โงสอบราชการ: ธรรมชาติสตร์แฉใช้กล้องซ่อน-หูฟัง จิว” วันที่ 30 พ.ค. 69

14) สำนักข่าวไทยพีบีเอส “เปิดขบวนการทุจริตสอบข้าราชการห้องถิ่น สาวหาต้นตอและผู้เกี่ยวข้อง” วันที่ 22 มิ.ย. 69

15) สำนักข่าวไทยพีบีเอส “บุกค้นบ้านพักนทบุริ โยงทุจริตสอบห้องถิ่น พบสำเนา กระดาษคำตอบ” วันที่ 23 มิ.ย. 69

16) สำนักข่าวไทยพีบีเอส “เปิดกลโงสอบข้าราชการห้องถิ่น: เทคนิคแก้คำตอบและคะแนน” วันที่ 24 มิ.ย. 69

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาจะนำเสนอตามกรอบของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. พัฒนาการของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า การทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการกระทำของผู้สมัครในห้องสอบ แต่มีความเกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรวมกลุ่มของผู้เกี่ยวข้อง กระบวนการและกลไกขององค์กร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรูปแบบต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นร่วมกัน และซ้อนทับกันได้ มิได้เป็นลำดับขั้นที่เกิดขึ้นแล้วสิ้นสุดลงก่อนที่จะเข้าสู่รูปแบบถัดไปจากการวิเคราะห์

เอกสาร สามารถจำแนกพัฒนาการของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย ออกได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1.1 รูปแบบการทุจริตระดับบุคคล เป็นการกระทำที่มุ่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับประโยชน์จากกระบวนการสอบโดยมิชอบ เช่น การโกงสอบ การเข้าสอบแทน การใช้ข้อมูลหรืออุปกรณ์ที่ไม่ได้รับอนุญาต หรือการได้รับความช่วยเหลือเฉพาะราย รูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วย Fraud Triangle Theory ซึ่งให้ความสำคัญกับแรงกดดันหรือแรงจูงใจ โอกาสในการกระทำผิด และการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Cressey, 1953)

1.2 รูปแบบการทุจริตระดับเครือข่าย เป็นรูปแบบที่มีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องและมีการประสานงานหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน เช่น ผู้สมัคร นายหน้า หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอบ หลักฐานจากกรณีศึกษาของสำนักงาน ป.ป.ช. พบการชี้มูลผู้เกี่ยวข้องกับการทุจริตสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคามจำนวน 18 ราย ซึ่งสะท้อนลักษณะการทุจริตที่มีผู้เกี่ยวข้องมากกว่าหนึ่งฝ่าย (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560) รูปแบบดังกล่าวสอดคล้องกับ Collective Action Theory ที่มองว่าการทุจริตที่มีลักษณะเป็นระบบไม่สามารถอธิบายด้วยพฤติกรรมของบุคคลเพียงรายเดียว แต่เกี่ยวข้องกับการกระทำร่วมกันของหลายฝ่าย (Persson et al., 2013) และสอดคล้องกับแนวคิดด้านเครือข่ายการทุจริตซึ่งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงระหว่างผู้เกี่ยวข้อง (Charron et al., 2017)

1.3 รูปแบบการทุจริตระดับองค์กรและกระบวนการ จุดเสี่ยงของการทุจริตสามารถเกิดขึ้นในหลายขั้นตอนของกระบวนการสรรหา ไม่ว่าจะเป็นการจัดการข้อมูล การควบคุมข้อสอบ การตรวจคำตอบ การประมวลผล หรือการประกาศผล ทั้งนี้ ความเสี่ยงขึ้นอยู่กับโครงสร้างอำนาจ การแบ่งหน้าที่ การควบคุมภายใน และกลไกการตรวจสอบขององค์กร ประเด็นดังกล่าวสามารถอธิบายด้วย Principal-Agent Theory ซึ่งให้ความสำคัญกับความไม่สมมาตรของข้อมูลและข้อจำกัดในการกำกับติดตาม (Jensen & Meckling, 1976; Eisenhardt, 1989) และแนวคิดเชิงสถาบันที่มองว่ากฎ โครงสร้าง และกระบวนการขององค์กรมีส่วนกำหนดโอกาสและข้อจำกัดของการทุจริต (OECD, 2018, 2020; Meyer-Sahling et al., 2018) ดังนั้น การทุจริตในระดับนี้จึงมีลักษณะสำคัญคือ การใช้ประโยชน์จากช่องว่างของกระบวนการและกลไกการควบคุม มากกว่าการกระทำผิดเฉพาะในห้องสอบ

1.4 รูปแบบการทุจริตที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหรือช่องทาง การเปลี่ยนผ่านสู่การสอบและการบริหารข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลทำให้เกิดช่องทางใหม่ของการทุจริต เช่น การใช้อุปกรณ์สื่อสารขนาดเล็ก การใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยตอบคำถาม และการแสวงหาประโยชน์จากช่องโหว่ของระบบสอบออนไลน์ (Kurniawan et al., 2020; Tiong & Lee, 2021; Ram & Qian, 2024; Akçapınar, 2025) อย่างไรก็ตาม หลักฐานที่สังเคราะห์ได้ในส่วนนี้ส่วนหนึ่งมาจากการศึกษาด้านการสอบดิจิทัลในบริบททั่วไป จึงยังไม่สามารถสรุปได้ว่าเทคนิค เช่น การแฮกระบบ การแก้ไขคะแนนผ่านบัญชีผู้ดูแลระบบ หรือการลบร่องรอยดิจิทัล เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นจริงในทุกกรณีของการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐของประเทศไทย

ประเด็นดังกล่าวจึงควรนำเสนอในฐานะ ช่องทางหรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี มากกว่าข้อค้นพบเชิงประจักษ์ของประเทศไทยโดยตรง

2. แนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า แนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ มีรูปแบบ ดังนี้

2.1 รูปแบบการทุจริตด้วยการใช้เทคโนโลยีและ AI

การพัฒนาของ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลมีแนวโน้มสร้างเครื่องมือใหม่สำหรับการทุจริต การสอบ โดยเฉพาะการสอบออนไลน์หรือการสอบที่ใช้ระบบดิจิทัล ซึ่งทำให้รูปแบบการป้องกันจำเป็นต้องพัฒนาไปพร้อมกับเทคโนโลยี (Ram & Qian, 2024; Akçapınar, 2025)

2.2 รูปแบบการทุจริตที่ขยายจากห้องสอบไปสู่ข้อมูลและระบบ

เมื่อกระบวนการสอบพึ่งพาระบบสารสนเทศมากขึ้น จุดเสี่ยงอาจครอบคลุมตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูล การควบคุมสิทธิ์การเข้าถึง การประมวลผล และการจัดการผลสอบ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับระบบควบคุมและการตรวจสอบตลอดกระบวนการ (OECD, 2020, 2021)

2.3 รูปแบบการทุจริตที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

การทุจริตอาจมีความซับซ้อนมากขึ้นเมื่อบุคคลหลายฝ่ายสามารถเชื่อมโยงและประสานงานกัน ทั้งในระดับผู้สมัคร เจ้าหน้าที่ และบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Collective Action และ Corruption Networks (Persson et al., 2013; Charron et al., 2017)

2.4 รูปแบบการทุจริตตลอดวงจรการสรรหา

ความเสี่ยงในอนาคตจึงไม่ควรพิจารณาเฉพาะช่วงการเข้าสอบ แต่ควรครอบคลุมกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติ การรับสมัคร การออกและจัดเก็บข้อสอบ การสอบ การตรวจและประมวลผลคะแนน ไปจนถึงการประกาศผลและการบรรจุแต่งตั้ง

จากผลการศึกษาที่ได้นำเสนอดังกล่าว สรุปได้ว่า แนวโน้มการทุจริตเป็นการเปลี่ยนจากการโกงของบุคคล ไปสู่การร่วมมือของเครือข่าย และ การแทรกแซงกระบวนการ และมีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี โดยมีได้หมายความว่ารูปแบบเดิมจะหายไป แต่รูปแบบต่าง ๆ มีแนวโน้ม เกิดร่วมกันและเพิ่มความซับซ้อนของกลไกการทุจริต

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐของประเทศไทยมิได้เป็นเพียงปัญหาพฤติกรรมของผู้สมัครรายบุคคล แต่เป็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหลายระดับ ตั้งแต่แรงจูงใจและโอกาสของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง โครงสร้างและกระบวนการขององค์กร ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

1. พัฒนาการของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ รูปแบบการทุจริตสามารถจำแนกได้เป็น 4 ลักษณะ ประกอบด้วย รูปแบบการทุจริตระดับบุคคล รูปแบบการทุจริตระดับเครือข่าย รูปแบบการทุจริตระดับองค์กรและกระบวนการ และรูปแบบการทุจริตระดับดิจิทัล โดยรูปแบบดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นที่แยกขาดจากกัน แต่สามารถเกิดร่วมกันหรือซ้อนทับกันได้ ข้อค้นพบนี้มีความสอดคล้องกับงานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่ชี้ว่า ระบบการสรรหาที่อาศัยหลักคุณธรรมและเกณฑ์ที่เป็นมืออาชีพมีความสัมพันธ์กับการลดความเสี่ยงของการทุจริต ขณะที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและเครือข่ายทางการเมืองสามารถเพิ่มช่องทางการแทรกแซงระบบคุณธรรม (Dahlström et al., 2012; Charron et al., 2017; Meyer-Sahling et al., 2018)

ประเด็นสำคัญจากข้อค้นพบคือ การเปลี่ยนผ่านไม่ได้หมายความว่า การทุจริตรูปแบบเดิมถูกแทนที่ด้วยรูปแบบใหม่ทั้งหมด แต่เป็นการขยายตัวของผู้เกี่ยวข้อง กลไก และช่องทางของการทุจริต กล่าวคือ การทุจริตระดับบุคคลอาจพัฒนาไปสู่การประสานงานระหว่างหลายฝ่าย เมื่อผู้กระทำได้ใช้ความสัมพันธ์หรือเครือข่ายเพื่อเข้าถึงข้อมูลหรือกระบวนการที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถควบคุมได้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Persson et al. (2013) ที่เสนอว่า การทุจริตเชิงระบบควรทำความเข้าใจในฐานะปัญหาการกระทำร่วมกัน มากกว่าการมองว่าเป็นเพียงการตัดสินใจที่ผิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในขณะเดียวกัน ข้อค้นพบดังกล่าวช่วยขยายการอธิบายของ Fraud Triangle Theory ของ Cressey (1953) เพราะทฤษฎีดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดีในระดับบุคคล โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างแรงกดดัน โอกาส และการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง แต่มีข้อจำกัดเมื่อการทุจริตเกี่ยวข้องกับผู้กระทำหลายฝ่ายหรือดำเนินการผ่านโครงสร้างองค์กร ดังนั้น การเปลี่ยนจากระดับบุคคลไปสู่ระดับเครือข่ายจึงจำเป็นต้องใช้ Collective Action Theory และแนวคิดด้านเครือข่ายเข้ามาอธิบายเพิ่มเติม

กล่าวอีกนัยหนึ่ง กลไกที่ทำให้การทุจริตขยายจากบุคคลไปสู่เครือข่าย คือการที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ ข้อมูล หรืออำนาจระหว่างกัน ผู้สมัครอาจมีแรงจูงใจในการแสวงหาผลสำเร็จ เจ้าหน้าที่อาจมีข้อมูลหรืออำนาจในการดำเนินการ ขณะที่บุคคลภายนอกอาจทำหน้าที่ประสานงานหรือจัดหาผู้สมัคร เมื่อผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายสอดคล้องกัน การทุจริตจึงสามารถเปลี่ยนจากการกระทำเฉพาะรายเป็นการกระทำร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของ Persson et al. (2013) และหลักฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระบบคุณธรรม เครือข่าย และความเสี่ยงต่อการทุจริตของ Dahlström et al. (2012) และ Charron et al. (2017)

สำหรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ระดับองค์กรและกระบวนการ ผลการศึกษาสะท้อนว่า จุดเสี่ยงไม่ได้ อยู่เฉพาะที่ตัวบุคคล แต่สัมพันธ์กับโครงสร้างการควบคุมและการกระจายข้อมูลภายในองค์กร ประเด็นนี้ สอดคล้องกับ Principal-Agent Theory ของ Jensen and Meckling (1976) และ Eisenhardt (1989) ซึ่งอธิบาย ว่าความไม่สมมาตรของข้อมูลและข้อจำกัดในการกำกับติดตามเปิดโอกาสให้ตัวแทนใช้ดุลพินิจ เพื่อประโยชน์ของตนเอง อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้มีข้อจำกัดเช่นเดียวกันเมื่อผู้กำกับดูแลและผู้ปฏิบัติงานอาจ มีผลประโยชน์ร่วมกัน เพราะปัญหาไม่ได้อยู่เพียงที่ “ตัวแทนแสวงหาประโยชน์จากตัวการ” แต่เป็นการที่ ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายอาจร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของเครือข่าย ดังนั้น ข้อค้นพบของการศึกษานี้ จึงสนับสนุนการใช้ กรอบทฤษฎีหลายระดับ มากกว่าการเลือกใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง (Cressey, 1953; Jensen & Meckling, 1976; Eisenhardt, 1989; Persson et al., 2013; Meyer-Sahling et al., 2018)

2. แนวโน้มของรูปแบบการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบ ดิจิทัลจะทำให้ลักษณะของความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่มาตรการป้องกันมุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้เข้า สอบในสนามสอบ ไปสู่การควบคุม ข้อมูล ระบบสารสนเทศ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องตลอดวงจรการ สอบ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยด้านการสอบคัดเลือกที่พบว่า เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความสามารถในการ ตรวจสอบและติดตามพฤติกรรม แต่ขณะเดียวกันก็สร้างช่องทางใหม่สำหรับการทุจริต เช่น การใช้อุปกรณ์ ดิจิทัลหรือระบบ AI เพื่อช่วยตอบคำถาม (Kurniawan et al., 2020; Tiong & Lee, 2021; Ram & Qian, 2024; Akçapınar, 2025) ข้อค้นพบไม่ได้สนับสนุนแนวคิดว่า “การใช้เทคโนโลยีจะทำให้การทุจริตลดลง โดยอัตโนมัติ” แต่ชี้ว่า เทคโนโลยีจะลดหรือเพิ่มความเสี่ยงขึ้นอยู่กับกรอบแบบระบบ การควบคุมสิทธิ การแบ่งแยกหน้าที่ และความสามารถในการตรวจสอบขององค์กร (Eisenhardt, 1989)

นอกจากนี้ การเปลี่ยนจากบุคคลสู่เครือข่ายการทุจริตที่มีความซับซ้อนต้องอาศัยทรัพยากรและ ความสามารถจากหลายฝ่าย เมื่อแต่ละฝ่ายมีข้อมูล อำนาจ หรือทักษะที่แตกต่างกัน การประสานงานจึงช่วย เพิ่มศักยภาพในการกระทำผิดสอดคล้องกับ Collective Action Theory ที่มองว่าการทุจริตเชิงระบบ มีความสัมพันธ์กับการคาดหวังว่าผู้อื่นจะเข้าร่วมการกระทำดังกล่าวด้วย (Persson et al., 2013) รวมทั้งข้อ ค้นพบในประเด็นการเปลี่ยนจากจุดเสี่ยงเฉพาะจุดไปสู่ตลอดกระบวนการ ที่ได้สะท้อนว่า หากหน่วยงาน เพิ่มความเข้มงวดเฉพาะในห้องสอบ ผู้กระทำอาจแสวงหาช่องทางอื่นที่อยู่นอกจุดควบคุม ดังนั้น การป้องกันจึงควรครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติ การรับสมัคร การจัดทำและจัดเก็บข้อสอบ การสอบ การตรวจและประมวลผลคะแนน ไปจนถึงการประกาศผลและการบรรจุแต่งตั้ง แนวทางดังกล่าว สอดคล้องกับมุมมองเชิงสถาบันที่ให้ความสำคัญกับการออกแบบกฎและกระบวนการทั้งระบบ (OECD, 2018, 2020; Meyer-Sahling et al., 2018)

ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเอกสาร จึงขึ้นอยู่กับความครบถ้วนและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ เอกสารบางส่วนเป็นรายงานข่าวหรือข้อมูลระหว่างการตรวจสอบ ซึ่งอาจยังมีข้อผิดพลาดทางกฎหมาย นอกจากนี้หลักฐานเกี่ยวกับ AI และการแทรกแซงระบบดิจิทัลส่วนใหญ่ มาจากบริบทการสอบทางการศึกษา หรือการสอบออนไลน์ในต่างประเทศ จึงควรใช้เพื่อระบุแนวโน้มความเสี่ยง โดยไม่ควรตีความว่าเป็นหลักฐานยืนยันว่าเกิดขึ้นแล้วในการสอบคัดเลือกบุคคลากรภาครัฐของประเทศไทยทุกกรณี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานกำกับดูแลและคณะกรรมการจัดสอบ ควรเพิ่มกลไกตรวจสอบที่เป็นอิสระและตรวจสอบย้อนกลับได้ ในกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง ควรมีการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่ไม่ได้อยู่ในสายการปฏิบัติงานเดียวกัน รวมทั้งกำหนดระบบบันทึกและเก็บรักษาหลักฐานที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ โดยเฉพาะข้อมูลและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบดิจิทัล

2) หน่วยงานที่นำระบบดิจิทัลและ e-Exam มาใช้ควรจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลควบคู่กับการป้องกันการทุจริต ควรครอบคลุมการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึง การยืนยันตัวตน การบันทึกกิจกรรมของระบบ และการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงข้อมูล

3) คณะกรรมการจัดสอบและหน่วยงานเจ้าของอัตราควรพัฒนากลไกการร้องเรียนและอุทธรณ์ที่ชัดเจน ควรกำหนดช่องทางและระยะเวลาสำหรับการร้องเรียนหรือขอตรวจสอบผลสอบ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) หน่วยงานผู้จัดสอบ ควรยกระดับการควบคุมกระบวนการสรรหาตลอดวงจร

2) หน่วยงานผู้จัดสอบ ควรทบทวนการแบ่งหน้าที่และสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลในขั้นตอนสำคัญ ตั้งแต่การจัดทำข้อสอบ การจัดเก็บและส่งข้อสอบ การดำเนินการสอบ การตรวจและประมวลผลคะแนน จนถึงการประกาศผล

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษากรณีการทุจริตในการสอบคัดเลือกบุคคลากรภาครัฐเป็นรายกรณีอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดช่วงเวลา หน่วยงาน ขั้นตอนการสอบ ผู้เกี่ยวข้อง กลไกการทุจริต และผลของการตรวจสอบ

2) ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างระบบการสอบแบบดั้งเดิมกับระบบ e-Exam เพื่อวิเคราะห์ว่า การใช้เทคโนโลยีช่วยลดความเสี่ยงด้านใด และสร้างความเสี่ยงด้านใด รวมถึงศึกษาประสิทธิผลของมาตรการตรวจสอบและป้องกันการทุจริตในแต่ละรูปแบบ

3) ควรศึกษาแนวโน้มการใช้ AI และเทคโนโลยีใหม่กับการทุจริต

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย 3 ประการ ดังนี้

1. การทุจริตในการสอบเป็นปรากฏการณ์หลายระดับ ตั้งแต่บุคคล เครือข่าย องค์กร และกระบวนการ ไปจนถึงดิจิทัล ซึ่งจำเป็นต้องใช้กรอบทฤษฎีหลายระดับในการอธิบาย

2. การทุจริตมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนผ่านและซ้อนทับกัน จากการกระทำระดับบุคคล ไปสู่เครือข่าย การแทรกแซงกระบวนการ และการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี โดยรูปแบบเดิมไม่ได้หายไป แต่สามารถเกิดร่วมกับรูปแบบใหม่ได้

3. การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลมีผลสองด้าน คือเพิ่มศักยภาพในการตรวจสอบและป้องกันการทุจริต ขณะเดียวกันก็สร้างช่องทางความเสี่ยงรูปแบบใหม่ ดังนั้น การป้องกันจึงควรเปลี่ยนจากการควบคุมเฉพาะผู้เข้าสอบไปสู่การกำกับดูแลความเสี่ยงตลอดวงจรการสรรหาและระบบข้อมูล

รายการอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2569, 5 สิงหาคม). ‘ปกรณ์’ ปิดจ๊อบ ‘โง่สอบท้องถิ่น’ ชงนายกฯ เช็กบิลบิ๊กเอี่ยว บกพร่อง
สื่อ. <https://www.bangkokbiznews.com/politics/1246006>

ข่าวสด. (2569, 25 มิถุนายน). ‘เดชอิศม์’ โว ‘โง่สอบท้องถิ่น’ รู้มานาน 4-5 ปีแล้ว แต่ร้อนโยบายไม่ทัน.
https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news_10298317

เดลินิวส์. (2569, 26 มิถุนายน). แฉแก๊งโง่สอบท้องถิ่นจ่ายเงินเกือบหมื่นคน โขงบักข้าราชการอื้อ-เงิน
สะพัด 4 พันล้าน. <https://www.dailynews.co.th/news/5977890/>

ไทยพีบีเอส. (2568, 31 พฤษภาคม). จ้างเจียดล้าน โง่สอบราชการ: ธรรมชาติแฉใช้กล้องซ่อน-หูฟังจิ๋ว.
<https://www.thaipbs.or.th/news/content/352726>

ไทยพีบีเอส. (2569, 22 มิถุนายน). เปิดขบวนการทุจริตสอบข้าราชการท้องถิ่น สาวหาต้นตอและผู้เกี่ยวข้อง.
Thai PBS.

ไทยพีบีเอส. (2569, 23 มิถุนายน). บุกร้านบ้านพักนทบุรี โขงทุจริตสอบท้องถิ่น พบสำเนากระดาษคำตอบ.
Thai PBS.

ไทยพีบีเอส. (2569, 23 มิถุนายน). เปิดกลโง่สอบข้าราชการท้องถิ่น: เทคนิคแก้คำตอบและคะแนน. Thai
PBS.

ไทยพีบีเอส. (2569, 24 มิถุนายน). “เปิดกลโง่” สอบ ขรก.ท้องถิ่น แท้ก็ดักแก้คำตอบ-ถูกคำคะแนนต่ำ.
<https://www.thaipbs.or.th/news/content/507429>

ไทยรัฐ. (2569, 26 มิถุนายน). เปิดขบวนการโง่ข้อสอบท้องถิ่น เจอหลักฐานแก้คำตอบผิดเป็นถูกจ่าย
สูงสุด 9 แสน. <https://www.thairath.co.th/news/crime/2942190>

ไทยโพสต์. (2569, 27 กรกฎาคม). กองปราบปรามออกหมายเรียก ‘อริบดี สก.-ผอ.สำนักทดสอบฯ มศว’ ปมโกงสอบท้องถิ่น. <https://www.thaipost.net/hi-light/1039693/>

ประชาชาติธุรกิจ. (2569, 24 กรกฎาคม). ปกรณ์เผยตรวจสอบโกงสอบท้องถิ่น จบแล้ว มีภาครัฐ-เอกชนเฝ้าจับ 100 ชีวิต. <https://www.prachachat.net/politics/news-2042791>

พีพีทีวี HD36. (2569, 9 กรกฎาคม). กมธ.ป.ป.ช.เรียกประชุมชี้แจงปมทุจริตสอบ สด. ด้าน กสธ. เบี่ยงนัย. <https://www.pptvhd36.com/video/news/222217>

มติชน. (2569, 10 สิงหาคม). 7 ผู้ต้องหาคดีโกงสอบ ปฏิเสธยกแก๊ง เปิดแผลใหม่ ชัดทอดบุคคลอื่นเพิ่ม เร่งสรุปสำนวนขง ป.ป.ช. https://www.matichon.co.th/local/news_5841308

สำนักข่าวอิศรา. (2569, 2 สิงหาคม). เปิดบันทึกการประชุม-ปากคำ (จบ) ‘ผอ.เรื่องเดช-โกงสอบท้องถิ่น: ฟัง ‘digital signature’ ป้องกันการแก้ไข. <https://www.isranews.org/article/investigative/investigate-procure/148226-isranews-461.html>

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560, 24 กุมภาพันธ์). คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดผู้เกี่ยวข้องกับการทุจริตสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม รวม 18 ราย.

อมรินทร์ทีวี. (2569, 6 สิงหาคม). อดีตอริบดี สก. คอตอบ พงส. รับทราบข้อกล่าวหา คดีโกงสอบท้องถิ่น. <https://www.amarintv.com/news/social/553946>

ภาษาอังกฤษ

Akçapınar, G. (2025). Detecting AI-assisted cheating in online exams through behavior analytics. In *Proceedings of the 22nd International Conference on Cognition and Exploratory Learning in the Digital Age (CELDA 2025)*. IADIS Press. <https://arxiv.org/abs/2510.18881>

Charron, N., Dahlström, C., Fazekas, M., & Lapuente, V. (2017). Careers, connections, and corruption risks: Investigating the impact of bureaucratic meritocracy on public procurement processes. *The Journal of Politics*, 79(1), 89–104. <https://doi.org/10.1086/687209>

Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: A study in the social psychology of embezzlement*. Free Press.

Dahlström, M. F. (2012). The persuasive influence of narrative causality: Psychological mechanism, strength in overcoming resistance, and persistence over time. *Media Psychology*, 15(3), 303–326. <https://doi.org/10.1080/15213269.2012.702604>

Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57–74. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279003>

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). *Can the corporation survive?* (Working Paper No. PPS 76-4). Center for Research in Government Policy and Business, University of Rochester.

- Meyer-Sahling, J.-H., Mikkelsen, K. S., & Schuster, C. (2018). Civil service management and corruption: What we know and what we don't. *Public Administration*, 96(2), 276–285.
<https://doi.org/10.1111/padm.12404>
- OECD. (2018). *OECD economic outlook, volume 2018 issue 1*. OECD Publishing.
https://doi.org/10.1787/eco_outlook-v2018-1-en
- OECD. (2020). *OECD economic surveys: Thailand 2020*. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Public employment and management 2021: The future of the public service*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/938f0d65-en>
- Persson, A., Rothstein, B., & Teorell, J. (2013). Why anticorruption reforms fail: Systemic corruption as a collective action problem. *Governance*, 26(3), 449–471.
<https://doi.org/10.1111/j.14680491.2012.01604.x>
- Ram, S., & Qian, C. (2024). *A study on the vulnerability of test questions against ChatGPT-based cheating* (arXiv:2402.14881). arXiv. <https://arxiv.org/abs/2402.14881>
- Tiong, L. C. O., & Lee, H. J. (2021). E-cheating prevention measures: Detection of cheating at online examinations using deep learning approach—A case study. *arXiv*.
<https://arxiv.org/abs/2101.09841>