



รายงาน

การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Perception of Internal towards Integrity and Transparency
Assessment : ITA of Kasetsart University



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ITA : INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT

โดย

นายสวรรณค์ชิต สุภาพวงษ์สกุล

สำนักงานอธิการบดี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาแนวทางปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เก็บข้อมูลจากบุคลากรทุกส่วนงานสังกัดบางเขนที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 473 คน

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.3 มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 23.9 ส่วนมากมีประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินงบประมาณหรือเปลี่ยนสถานะภาพ ร้อยละ 63.4 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งในสายสนับสนุน ช่วยวิชาการ ร้อยละ 96.8 ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลผ่านทางหนังสือเวียนและเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.78 และ 3.75 ตามลำดับ และได้รับทราบข้อมูลผ่านทาง Twitter มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.69 สำหรับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก พบว่าด้านการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.29 ด้านการใช้งบประมาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.01 ด้านการใช้อำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.02 ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.00 ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.99 การวิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านระดับการศึกษามีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.019$) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. พบว่าช่องทางการรับรู้ทุกช่องทางมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกช่องทาง ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.496$) โดยพบว่า ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.546$) และเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.558$) ข้อเสนอแนะในการวิจัย ควรชี้แจงและสื่อสารการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบและตระหนักในเรื่องการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานผ่านช่องทางตามสื่อของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงทุกคน

คำสำคัญ: การรับรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

คำนำ

การวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ที่มีการต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ในรายงานฉบับนี้มีเนื้อหาซึ่งประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พร้อมข้อเสนอแนะ โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ทุกส่วนงาน สังกัดบางเขน

การวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หากมีข้อเสนอแนะประการใด ผู้จัดทำขอรับไว้ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดขออภัยมา ณ ที่นี้ ด้วย

สวรรณชิต สุภาพวงษ์สกุล

เมษายน 2564

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1	ความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	ระยะเวลาการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
	ขอบเขตการวิจัย	4
	นิยามศัพท์	5
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	6
	แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	9
	แนวคิดเกี่ยวกับหลักคุณธรรมและความโปร่งใส	14
	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ	19
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	32
	สมมติฐานของการวิจัย	33
บทที่ 3	วิธีการวิจัย	34
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4	ผลการวิจัย	
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	39
	ผลการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	41
	ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	43
	ข้อเสนอแนะ	48

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับ ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	49
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	52
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการวิจัย	55
การอภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	59
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	60
เอกสารอ้างอิง	61
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane)	66
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม	68
ภาคผนวก ค. หนังสือขออนุมัติทำโครงการวิจัย	78

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	39
2	ระดับช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	41
3	ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	43
4	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	48
5	การวิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	49
6	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	52

บทที่ 1

บทนำ

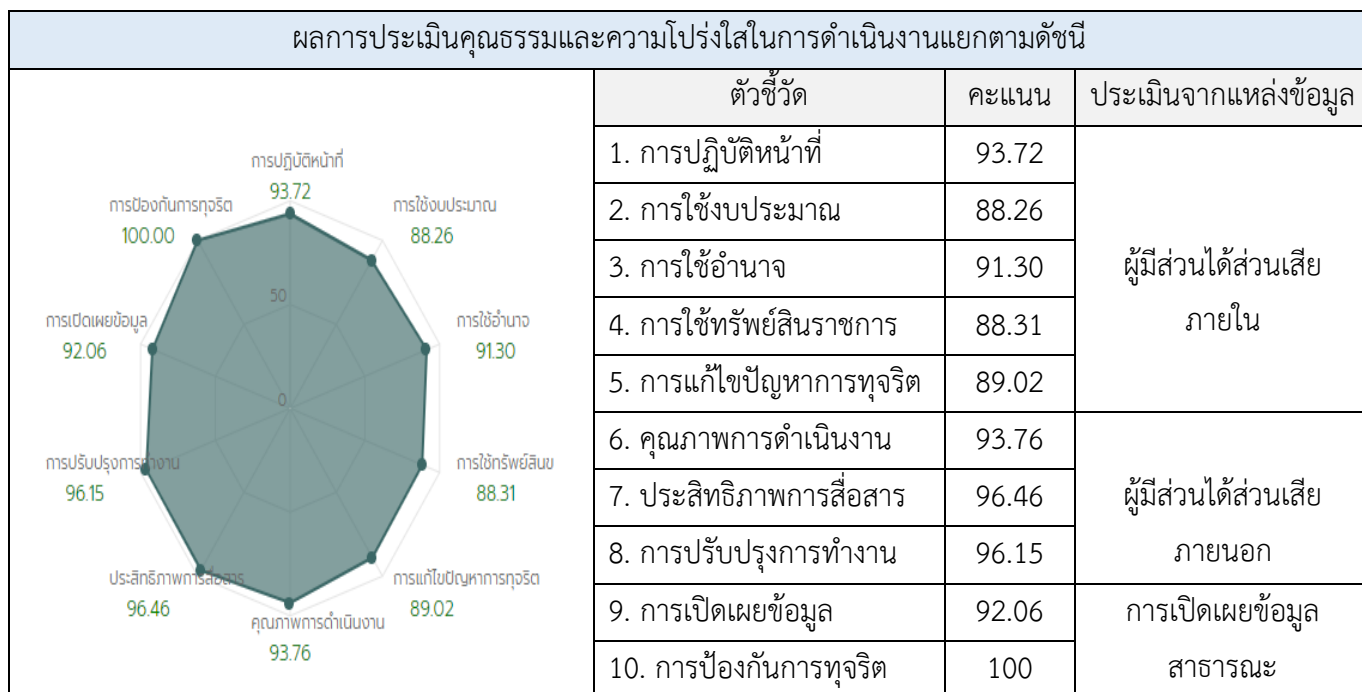
ความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนัก หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมโดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้เริ่มดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทำให้รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ และในปี 2561 – 2565 หน่วยงานภาครัฐจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีผลคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการการพัฒนา ยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน การป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริต การรับสินบน หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งจะส่งผลทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลง ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 ประเทศไทยมีระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ 50 ซึ่งในปี 2563 ประเทศไทยได้ 36 คะแนน อยู่ลำดับที่ 104 จาก 180 ประเทศของโลก

หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดระเบียบองค์การภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์การ สังคม และประเทศในที่สุด ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ปิยากร หวังมหพร (2560) นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การ ดังที่ สุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์, อาชว์ภูริชญ์ น้อมเนียม และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา (2559) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในองค์การที่มีธรรมาภิบาล พนักงานจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ มีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของตน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทำงานโดยมุ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลัก ซึ่งจะช่วยให้้องค์การมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน การใช้หลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในองค์การอาจมีปัญหาและอุปสรรคไม่น้อย สุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์ (2558) เนื่องจากมีวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ เล่นพรรค เล่นพวก ถือเส้นถือสาย พร้อมทั้งมีกลุ่มผู้มีอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งลักษณะดังกล่าวมานี้ทำให้ไม่สามารถนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งปัญหาทุจริต คอรัปชั่น การประพฤติมิชอบ ผลประโยชน์ทับซ้อนในนโยบายของรัฐ ขาดหลักนิธธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย มีการตีความกฎหมายหลายมาตรฐาน การตัดสินใจในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากขาดการนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารประเทศ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ปี 2559 จนถึงปัจจุบัน ปี 2564 โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส นำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และในปี 2563 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ 94.09 คะแนน จากการวัดผลการประเมิน 3 ส่วน คือ 1. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) 2. การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัย และ 3. การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้แก่ นิสิต ลูกค้าหรือผู้รับบริการ โดยมีผลการประเมินแบ่งเป็น 10 ตัวชี้วัด ดังนี้



ซึ่งผลการประเมินที่ผ่านมา พบว่าในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัย ผลการประเมินมักจะมีคะแนนต่ำกว่าการประเมินด้านอื่น และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ให้ความสำคัญในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ที่จะพัฒนาปรับปรุงเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยคาดหวังว่าจะมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2563 ให้อยู่ในระดับ AA (95 – 100) ซึ่งที่ผ่านมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตั้งแต่ปี 2559 – 2563 ดังนี้

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปี	คะแนน ITA	ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายใน Internal	ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายนอก External	การเปิดเผย ข้อมูล
2559	87.34	77.05	90.33	79.07
2560	83.50	77.48	78.74	90.91
2561	89.49	87.34	77.88	95.45
2562	90.10	81.66	85.33	100
2563	94.09	90.12	95.45	96.03

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อหาแนวทางปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสบรรลุตามเป้าหมาย มีความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ระยะเวลาการวิจัย

ทำการวิจัยการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2564 โดยมีระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม 2564 – เดือนมิถุนายน 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. นำผลการประเมินไปปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ในการจัดทำ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. มหาวิทยาลัยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสบรรลุตามเป้าหมาย มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. บรรลุผลในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ตัวชี้วัด เรื่องร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2564

ขอบเขตด้านประชากร ทำการวิจัยจากบุคลากรภายในส่วนงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ที่ทุกส่วนงานที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีจำนวนส่วนงาน ดังนี้ 16 คณะ 3 สถาบัน 5 สำนัก และ 14 กอง รวมทั้งสิ้น 38 ส่วนงาน

นิยามศัพท์

การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลที่ได้รับความรู้สึกหรือเข้าใจจากการตีความหมายจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามาจากการได้ยิน การสัมผัส หรือจากการได้เห็นโดยจะผ่านการคิดวิเคราะห์จากประสบการณ์ที่มี ถ่ายทอดออกมาในรูปแบบ ความรู้และความเข้าใจ ในการการรับรู้ที่ไม่ดีหรือดี

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส หมายถึง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการรับรู้ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและความความโปร่งใส การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

แนวคิดเกี่ยวกับหลักคุณธรรมและความโปร่งใส

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

อุบลวรรณ ภวากานันท์ และคณะผู้เขียน (2554) ให้ความหมายการรู้สึกและการรับรู้ คือ การที่อวัยวะรับความรู้สึกมีหน้าที่รับรู้ข้อมูลที่อยู่รอบๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมองข้อมูล จะอยู่ในรูปของพลังงานต่างๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง ฯลฯ อวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานได้เฉพาะ เช่น ตา รับแสง หูรับเสียงผิวหนังรับอุณหภูมิสัมผัส ฯลฯ ข้อมูลเร้าอวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้เป็นกระแสประสาทเดินทางสู่สมองจะเกิดความรู้สึก เช่น มองเห็น ได้ยิน นั่นคือการรับรู้จึงเป็นขบวนการรับรู้

วชิระ ชินหนองจอก (2553) การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของตน และความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้ และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วยประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการ 3 ด้าน คือ การรับสัมผัส การแปลความหมาย และอารมณ์ การรับรู้ จึงหมายถึง การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมายแล้ว จากการวิจัยมีการค้นพบว่า การรับรู้ของคนที่เกิดจากการเห็น 75% จากการได้ยิน 13% การสัมผัส 6% กลิ่น 3% และรส 3% การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลหรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องมีการรับรู้เกิดขึ้นก่อน เพราะการรับรู้เป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ ซึ่งหมายถึง การรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้เกิดขึ้น การ

เรียนรู้ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ การรับรู้จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดรวบยอด ทักษะคติดของมนุษย์อันเป็นส่วนสำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนการสอนการจัดระบบการรับรู้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552: 116) การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความ ความรู้สึก ประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของคนๆหนึ่งสามารถตีความหมายให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก

เพ็ญศิริ โชติพันธ์ (2551: 40) ให้ความหมายว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการได้รับสัมผัสจากประสาทสัมผัสแล้วตีความ และให้ความหมายต่อสิ่งเร้าที่มากกระทบประสาทสัมผัสของผู้บริโภคนั้น ประสาทสัมผัสมีความสำคัญต่อการรับรู้ของผู้บริโภค หากปราศจากประสาทสัมผัสแล้ว ผู้บริโภคจะไม่สามารถรับรู้ได้ ประสาทสัมผัสดังกล่าว คือ ทางตารับรู้ด้วยการเห็น ทางหูรับรู้ด้วยการได้ยิน ทางจมูกรับรู้ด้วยการได้กลิ่น ทางลิ้นรับรู้ได้ด้วยรส และทางกายรับรู้ด้วยทางผิวหนัง

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2549) ให้ความหมายการรับรู้ หมายถึง การเกิดสัมผัสอย่างมีความหมายและเป็นประสาทสัมผัสเกิดการสัมผัสขึ้น และตีความแห่งการสัมผัสได้รับออกมาเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจกัน และในการแปลความหมายของการสัมผัสนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม ดังนั้นหากคนเราไม่มีความรู้เดิมหรือสิ่งเร้านั้นๆ ไปก็จะไม่มีการรับรู้ในสิ่งนั้นๆ แต่จะเกิดเฉพาะการสัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2546: 84) การรับรู้คือ กระบวนการที่สิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางประสาทสัมผัส กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการใช้อวัยวะสัมผัสจากสิ่งเร้าและจัดระบบสิ่งเร้าให้มีภายในระบบการคิดในสมอง จากนั้นจะแปลสิ่งเร้าที่รับสัมผัสว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร ขึ้นแปลความหมายนี้เป็นขั้นที่มีการใช้ประสบการณ์เก่าเป็นพื้นฐานของการแปลความหมาย

กันยา สุวรรณแสง (2544: 128) กระบวนการรับรู้ เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ การแสดงพฤติกรรม

กระบวนการรับสัมผัส เป็นขั้นแรกของการรับรู้ โดยอาศัยอวัยวะสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น รส จมูกดม ผิวหนังรู้สึก หลังจากได้รับข้อมูลจากการรับสัมผัสแล้ว ก็จะเป็นขั้นตอนการตีความของการสัมผัสออกมาโดยอาศัยประสบการณ์เดิม การแปลความหมายของความรู้สึกจากการสัมผัสเรียกว่า การรับรู้ ดังนั้นการรับรู้จึงเป็นผลของความรู้เดิมบวกกับการรับสัมผัส เมื่ออวัยวะรับสัมผัสจากสิ่งเร้าแล้วส่งไปที่สมอง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมาจากร่างกายได้รับสิ่งเร้านั้น ๆ โดยอาศัยความคิด ความเข้าใจ ประสบการณ์ ความรู้ การเกิดการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย

1. สิ่งเร้าที่จะรับรู้ (Stimulus) เช่น รูป รส กลิ่น เสียง
2. ประสาทสัมผัส (Sense Organs) และความรู้สึกสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง
3. ความรู้เท่าหรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เกี่ยวกับสิ่งเร้าที่สัมผัสได้
4. การแปลความจากสิ่งที่สัมผัส เช่น ขับรถเห็นสัญญาณไฟแดงที่สี่แยกหมายถึงให้รถหยุด

จากกระบวนการของการรับรู้ข้างต้น ทำให้เกิดกระบวนการรับรู้เป็นลำดับขั้นตอน เกิดขึ้นจากสถานการณ์ตามลำดับ ต้องเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สิ่งเร้า (Stimulus) เมื่อได้รับการกระทบอวัยวะรับสัมผัส เมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ถึงสิ่งเร้าจะเกิดการจัดระบบ แยกแยะสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นออกมาเป็นสัดส่วนที่ตนเองสนใจ หรือมุ่งความสนใจไปยังสิ่งนั้นเป็นพิเศษ และจัดสิ่งเร้าให้รับรู้และเข้าใจมากขึ้น

ขั้นที่ 2 กระแสประสาทสัมผัสวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งมีจุดกึ่งกลางอยู่ที่สมองเพื่อเกิดปฏิกิริยาสังการ ตรงนี้เกิดการรับรู้ (Perception) ซึ่งเป็นตัวกำหนดข่าวสารว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับ โดยเป็น กระบวนการเลือกที่จะรับรู้ทำให้เกิดการรับรู้เด่นชัดเฉพาะสิ่งที่สนใจเท่านั้น

ขั้นที่ 3 สมองแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจโดยอาศัย ความรู้และประสบการณ์เดิม ความจำ เจตคติ ความต้องการ ปทัสถาน บุคลิกภาพ เชาวน์ปัญญา ทำให้เกิดการตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากลำดับขั้นตอนการรับรู้ทำให้เกิดกระบวนการของการรับรู้ (Process of Perception) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกันระหว่างความเข้าใจ (Understand) ความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision) การแสดงพฤติกรรม (Behavior)

บรรยงค์ โทจินดา (2543: 287) ให้ความหมายการรับรู้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับตีความและตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น การรับรู้แบ่งได้เป็น 2 กิจกรรม คือ การรับข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นข้อความตามความเข้าใจ การรับรู้จะต้องคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารความสนใจ และประสบการณ์จึงสามารถทำให้แปลความถูกต้อง

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่มนุษย์เลือกจะรับรู้สรุปการรับรู้หมายความว่า การรับรู้จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สัมผัส เพื่อสร้างภาพในสมองให้เห็นเป็นภาพที่มีความหมายและมีกลมกลืน การรับรู้เป็นผลเนื่องมาจากการที่มนุษย์ใช้อวัยวะรับสัมผัส ทั้ง 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง

วัชร ทรัพย์มี (2531: 42) ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง การตีความหมายการรับสัมผัสออกเป็นสิ่งที่มีความหมาย ซึ่งการตีความนั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์หรือการเรียนรู้

Mowen and Minor (1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การรับรู้หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร ตั้งใจรับข้อมูลนั้นและทำความเข้าใจความหมาย” และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในขั้นเปิดรับ (exposure stage) ผู้บริโภคจะรับข้อมูลโดยผ่านทางประสาทสัมผัสในขั้นตั้งใจรับ (attention stage) ผู้บริโภคจะแบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้านั้น และขั้นสุดท้ายคือ ขั้นเข้าใจความหมาย (comprehension stage)

Assael (1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้บริโภคเลือกรับ จัดองค์ประกอบ และแปลความหมายสิ่งเร้าต่างๆ ออกมาเพื่อให้มีความหมายเข้าใจได้” และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า สิ่งเร้าจะมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการรับรู้มากขึ้น หากสิ่งเร้าเหล่านั้นมีลักษณะดังนี้ คือ

1. สอดคล้องกับประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้บริโภค
2. สอดคล้องกับความเชื่อในปัจจุบันของผู้บริโภคต่อตราสินค้า
3. ไม่มีความสลับซับซ้อนมากเกินไป
4. เชื่อถือได้
5. มีความสัมพันธ์กับความจำเป็นหรือความต้องการในปัจจุบัน
6. ไม่ก่อให้เกิดความกลัวและความกังวลใจมากเกินไป

Hilgard (1960) อ้างถึงใน (กันยา สุวรรณแสง 2544) การรับรู้เป็นการทำงานของอินทรีย์ ขั้นแรกสุดของการติดต่อกับโลกภายนอกโดยผ่านประสาทสัมผัส (Sense organs) ทางหู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง ช่วยให้อินทรีย์เรียนรู้ได้ในบรรดาสิ่งเร้าทั้งปวง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความจากสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมให้กลายเป็นสิ่งที่มีความหมายที่รับเข้ามาผ่านการวิเคราะห์โดยผู้รับรู้แต่ละคนอาจจะตีความหมายนั้นต้องอาศัยจากความรู้ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจที่จะเหมือนกันหรือแตกต่างกันก็ได้

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการสากลที่ได้ถูกอ้างถึงครั้งแรกในรายงานของธนาคาร และได้รับการถ่ายทอดผ่านหน่วยงานต่าง ๆ ต่อมาได้มีบทบาทโดยเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการบริหารงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของไทย ซึ่งมีความหมายต่าง ๆ ดังนี้

“ธรรมาภิบาล” มาจากคำว่า “ธรรม” ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556: 597) หมายความว่า “คุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง” และ “อภิบาล” (2556: 1374) หมายความว่า “บำรุงรักษา, ปกครอง” ดังนั้น “ธรรมาภิบาล” หมายถึง วิธีการปกครองที่ดี (Good Governance)

เกษม วัฒนชัย (2546: 23) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล ว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นการรับรองว่า ในองค์กรจะไม่มีกรณีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้วยประสิทธิภาพในการบริหารงาน ธรรมาภิบาลของสถานศึกษาก็คือสิ่งที่รับรองว่าสถานศึกษาไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้วยประสิทธิภาพในการพัฒนา แต่เป็นการประกันว่าสถานศึกษานั้นมีการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและตรวจสอบได้

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544: 9) สรุปความหมายของ ธรรมาภิบาล ว่าทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542: 124) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541: 98) ได้ให้ความหมายได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นกลไกของรัฐทั้งการเมืองและการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใสและรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นหลัก

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541) ธรรมาภิบาลเป็นคำสนธิ ระหว่างคำว่า ธรรม ซึ่งแปลว่า ความดีหรือเกณฑ์ กับคำว่า อภิบาล แปลว่า บำรุงรักษาปกครอง เมื่อรวมกัน หมายถึง การปกครองที่ดี

สำนักงาน ก.พ.ร. (2559) ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ หาได้มี

ความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) กล่าวถึงความหมายธรรมรัฐหรือธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

1. ประชาธิปไตย หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. ประชาธิปไตย หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดี โดยจะมียอดประกอบ 3 ประการ คือ ความโปร่งใส (Transparency) การตรวจสอบได้ (Accountability) และความมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ให้ความหมาย “ธรรมาภิบาล” ไว้ว่า หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทาง สำคัญ ในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มี ความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อ บรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะ วิกฤติ ยับยั้งภัยที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความ ยุติธรรม ความโปร่งใส และมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการ ปกครอง แบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน หลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ คือ

(1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ ของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครอง ภายใต้อำนาจอธิปไตยของประชาชน

(2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ใน การปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้ คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

(3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไก การทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่าง

ตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

(4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

(5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

(6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน อันถูกต้องดีงาม ก่อให้เกิดการพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดความยั่งยืน

ธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัย

เกษม วัฒนชัย (2546: 19-20) ได้เสนอแนวคิดการปรับธรรมาภิบาลมาใช้ในการศึกษาโดยเสนอว่า governance เป็นการเพิ่มคุณค่า (Value-added governance) โดยการตั้งคำถามว่ากรรมการสถานศึกษา กรรมการสถาบัน คณะกรรมการองค์คณะบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ 5-6 คณะ คณะกรรมการดังกล่าวจะเพิ่มคุณภาพให้กับการศึกษาไทยอย่างไร และถ้ามีการบริหารระบบธรรมาภิบาลดีจะเพิ่มคุณค่าแก่โรงเรียนของเราได้อย่างไร จะเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ได้อย่างไร และในที่สุดจะทำให้อาชีวศึกษา อุดมศึกษา เจริญเติบโตได้อย่างไร ได้มีข้อเสนอเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลได้ 4 ด้าน คือ

1. การบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย (Relevance)
2. กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (efficiency) ได้ประสิทธิผล (effectiveness)
3. ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล (reasonableness)
4. มีผู้รับผิดชอบต่อผลการบริหาร (accountability) โดยได้กล่าวถึงรายละเอียดและแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1) การบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย อะไรที่เป็น nonrelevance หรือ less relevance ต้องตัดทิ้ง เพราะเราไม่มีงบประมาณ

พอที่จะทำทุกอย่าง เรื่องความสอดคล้อง (relevance) ต้องอยู่ในหลักสูตรการบริหารการศึกษาเรื่องการบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องกับระบบ เพราะฉะนั้นการบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย ตามหลักธรรมาภิบาลว่าถ้าเอาทรัพยากรไปใช้ในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือเป็นประโยชน์เฉพาะตนเองหรือพวกพ้อง ตรงนี้ต้องรับผิดชอบในเชิงธรรมาภิบาล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ งบประมาณทุกบาทที่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการได้มา ต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะคอร์รัปชันไม่ได้ ตรงนี้เป็นหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ

2) กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (efficiency) และได้ประสิทธิผล (effectiveness)

3) ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล (reasonableness) เรื่อง “ความมีเหตุผล” มาจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งมี 3 เรื่องใหญ่ๆ คือ

1. ทางสายกลาง (moderation) หรือมีขณิมาปฏิบัติ

2. ทำอะไรต้องมีเหตุผล (reasonableness) และ

3. มีภูมิคุ้มกัน (self-immunity) เวลาเกิดข้าวยากหมากแพง ต้องนำเรื่อง “ความมีเหตุผล” เข้ามา เพราะนอกจากจะโปร่งใสแล้วยังต้องมีเหตุผลอธิบายได้ด้วย

4) ต้องมีระบบรับผิดชอบต่อผลการบริหารการศึกษา (accountability) ต้องสร้างระบบให้มีคนรับผิดชอบ ครูใหญ่ หัวหน้าหมวด ผู้อำนวยการเขต เลขาธิการของแห่งต่างๆ ต้องรับผิดชอบ ถ้าสร้างตรงนี้ได้ เชื่อว่าระบบจะมีธรรมาภิบาลและสามารถเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว

มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง หลากหลายสาขาวิชา รวมทั้งการทำวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยจึงต้องมีระบบธรรมาภิบาลในการดำเนินการ การจัดการ และการควบคุมดูแลต่างๆ ทั้งด้านการบริหารจัดการทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน และมีการกำกับตรวจสอบโดยกลไกภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันคลังสมองแห่งชาติ, 2552, หน้า 2) ซึ่งภายใต้กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ระบุว่า “ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการ (Governance and Management) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือหากสถาบันอุดมศึกษามีกลไกการกำหนดทิศทางที่ดีและก้าวหน้า พร้อมกับการขับเคลื่อนโดยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแล้วภารกิจของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วงไปได้ บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรสูงสุดในที่นี้ คือ “สภามหาวิทยาลัย” มีความสำคัญต่อความเจริญของสถาบันและผลผลิตที่ดี”

มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้นำและนำหน้าการใช้ธรรมาภิบาลสำหรับการบริหารจัดการหรือชี้แนะสังคมว่าธรรมาภิบาลนั้น จะสร้างสังคมได้อย่างไร เพราะว่าปัจจุบันคุณภาพของสังคมไทยค่อนข้างจะต่ำกว่ามาตรฐานในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะธรรมาภิบาลในเรื่องบริหารจัดการและต้องมีธรรมาภิบาล ในทุกระดับ ตั้งแต่การวางนโยบาย ระดับบริหารจัดการจนกระทั่งระดับย่อย รวมทั้งระดับท้องถิ่นและระดับครอบครัวก็จะเป็นที่จะต้องให้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งถ้าทุกคนในทุกระดับที่กล่าวมาความรู้สึกในความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้าใจว่า ธรรมาภิบาลมีความจำเป็นกับสังคมอย่างไร หากสังคมนี้มีธรรมาภิบาล ความขัดแย้งทางสังคมจะลดลงไป

นอกจากนี้แล้ว ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล หรือ “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการโดยยึดหลักความมีคุณธรรม ความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การบริหารงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วม และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

แนวคิดเกี่ยวกับหลักคุณธรรมและความโปร่งใส

ความหมายของคุณธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 253) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542: 4) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม คือ ความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี เป็นเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติในสังคม และทำให้บุคคลมีการพัฒนา จนกระทั่งมีลักษณะพฤติกรรมเป็นของตนเอง มาตรฐานการตัดสินของสังคมจะเป็นเครื่องตัดสินว่า การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเช่นนั้นเป็นเรื่องที่ผิดหรือถูก

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544: 116) ได้กล่าวถึงคุณธรรมว่า คุณธรรมหมายถึง สิ่งที่คุณคนยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม มีประโยชน์มากและเป็นโทษน้อย สิ่งที่เป็นคุณธรรมในแต่ละสังคมอาจจะแตกต่างกันเพราะการเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนา และการศึกษาของคนในสังคมนั้น

ทศนา แคมมณี (2546: 11) ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ 2 ประการ คือ 1. คุณธรรม หมายถึง ความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน 2. คุณธรรม หมายถึง คุณภาพที่บุคคลได้กระทำตามความคิดและมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับความประพฤติและศีลธรรม

ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2548: 1) กล่าวว่า ว่าคุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี เราอาจกล่าวได้ว่าการที่จะวินิจฉัยว่า บุคคลใดมีคุณธรรมดีเด่นมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมต้อง พิจารณาโดยรวมว่า บุคคลนั้นมีอุปนิสัยและประพฤติปฏิบัติอย่างไร ดำรงตนอยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรมเพียงใดเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานและสังคมอย่างไรและ เป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมเพียงใด

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ยุตโต) (2540: 14) ได้กล่าวว่าคุณธรรมเป็นภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม ให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีตและประเสริฐ

จากความหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีของบุคคลที่แสดงออกมาโดยการกระทำ ทางกาย วาจา และจิตใจ ในการประพฤติปฏิบัติอันดีงาม เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องของตนเอง ผู้อื่น และสังคม

ความหมายของความโปร่งใส

ความโปร่งใส (Transparency) มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปตามความเข้าใจของแต่ละบุคคลหรือองค์กร ที่นำไปใช้ตามบริบทสังคม วัฒนธรรม รวมไปถึงค่านิยมและวิถีชีวิตของแต่ละสังคม จึงทำให้มีความหมายที่หลากหลาย อีกทั้งยังมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ความโปร่งใสในภาครัฐ ที่มาจากนโยบายของหน่วยงาน

สำนักงาน ก.พ. ให้ความหมายความโปร่งใส หมายถึง การมองเห็นภาพโดยตลอดปราศจากประเด็นแอบแฝง ซ่อนเร้น มีข้อมูลชัดเจน ละเอียด ประกอบการประสานงาน การร่วมมือร่วมใจ และการ ตัดสินใจ

อัมมาร สยามวาลา (2547) ให้ความหมายว่า “ความโปร่งใสเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกัน และรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวก ซึ่งจำเป็นต้องวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ต้องเปิดเผยล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจและมาตรการที่จะวัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้นๆ” ทั้งนี้ อัมมาร ให้ความเห็นต่อไปว่า “ความโปร่งใสไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การฉ้อราษฎร์บังหลวงแต่สังคมอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า หากผู้มีอำนาจบิดพลิ้วไม่ยอม เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หรือไม่โปร่งใส ผู้นั้นมีเจตนาที่จะฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือกำลังปกปิดพฤติกรรม ดังกล่าว”

ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ (2545) ได้ให้ความหมาย ความโปร่งใส จากข้อสรุปผลการวิจัย (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว 2544) ปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างสำคัญในเรื่องความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 หลักการ ดังนี้

1. ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 1.1) มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบคณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น
- 1.2) โปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน
- 1.3) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้การทำงาน
- 1.4) มีเจ้าหน้าที่มาด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงมาอยู่ใหม่มากขึ้น
- 1.5) มีการตั้งกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่
- 1.6) มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

2. ความโปร่งใสด้านให้ทุน ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 2.1) มีคำตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ
- 2.2) มีคำตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.3) มีคำตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์
- 2.4) มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย

3. ความโปร่งใสด้านการให้โทษ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 3.1) มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
- 3.2) มีวิธีการพิจารณาโทษผู้ทรมานอย่างยุติธรรม
- 3.3) มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุแห่งการกระทำผิด
- 3.4) มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ
- 3.5) หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง
- 3.6) มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต
- 3.7) มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

4. ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 4.1) ประชาชนได้เข้ามารับรู้ การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ
- 4.2) ประชาชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา การให้สัมปทานการออก กฎระเบียบ

และข้อบังคับต่างๆ

4.3) ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดย วิธีการต่างๆ มากขึ้น

- 4.4) มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอก เข้าร่วมตรวจสอบ

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2545) ได้แยกพิจารณา “ความโปร่งใส” ออกเป็น 2 นัย คือ

1. พิจารณาจากความหมายตามนัยของศัพท์ความโปร่งใส หมายถึง คุณสมบัติที่ แสงผ่านได้ มองเห็นทะลุได้ง่าย รวมทั้ง จับได้ง่าย เปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย
2. อีกนัยหนึ่งโดยการเปรียบเทียบกับการทุจริตคอร์รัปชัน ความโปร่งใสมีความหมาย ตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่คอร์รัปชันมีความหมายในเชิงลบแสดงถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ ในลักษณะซ่อนเร้น เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตน เช่น การผูกขาดอำนาจหน้าที่ (monopoly of Authority) และการใช้ดุลพินิจมากโดยไม่มี หรือมีการตรวจสอบ (Accountability) และความโปร่งใสน้อย ส่วนความโปร่งใสมีความหมายในเชิงบวก แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่รู้เห็น ได้อย่างชัดเจนว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ เพื่อประโยชน์ สาธารณะ

Amartya Sen (1999) “การรับประกันความโปร่งใสเป็นหมวดหมู่หนึ่งที่สำคัญของเสรีภาพที่เป็นอุปกรณ์ (Instrumental Freedom) และการรับประกันนี้เป็นบทบาทที่ชัดเจนในการเป็น เครื่องมือป้องกันการคอร์รัปชัน การละเลยหน้าที่ทางการเงิน และการเกี่ยวข้องกับความทุจริต” กล่าวคือ ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่นๆ บรรลุถึงความสำเร็จ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารงานของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังเป็นวิธีป้องกันคอร์รัปชันที่ดีที่สุด ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติในหลายๆ วงการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือในภาคเอกชนหันมาให้ความสนใจกับความโปร่งใส เพราะมองเห็นประโยชน์ในหลายด้าน ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ
2. ความโปร่งใสมีหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจ และภาครัฐ (Accountability) โดยการตรวจสอบได้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าไม่มีความโปร่งใส
3. ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เพราะความโปร่งใส หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลที่มีผลต่อชีวิต และเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับ อันเป็นการสร้างความเท่าเทียม และสร้างทางเลือกให้ประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของประชาธิปไตย
4. ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีตวาทกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาจะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบประมาณรายจ่าย และการจ้างงาน แต่ในปัจจุบัน วาทกรรมทั้งหลาย ได้นำประเด็นของความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

5. ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน ประสิทธิภาพของการบริหาร นโยบาย ภาครัฐ และการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใสยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บ ภาษีและการใช้กฎระเบียบที่ซับซ้อน ลดการสิ้นเปลือง และลดปัญหาคอร์รัปชัน

6. นอกจากนี้ การรับประกันความโปร่งใส หมายถึง การรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูล รูปแบบต่างๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เท่าเทียม (Information Asymmetry) ดังนั้นจึงช่วยลดปัญหาคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกันความโปร่งใสยังส่งเสริม การพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานแสดงการตอบโต้ต่อปัญหาปัจจุบันด้วยวิธีการทาง การเมือง ทางประชาสังคมและทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน

7. การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสในกระบวนการนโยบายจะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและยอมรับนโยบายใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วและง่ายยิ่งขึ้น

8. ความโปร่งใสที่สำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาลมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อที่จะมั่นใจว่าการตัดสินใจของรัฐบาลนั้นจะส่งผลร้ายแก่ตนเองหรือไม่ ซึ่งหากรัฐบาลมีความโปร่งใสก็จะเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐบาล

กล่าวโดยสรุป ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การกระทำใด ๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความ ชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่ตั้งอยู่บนฐานความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้การกระทำใด ๆ สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย

จากนิยามความหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและความโปร่งใส ได้เชื่อมโยงกำหนดเป็นแนวทางในการวางมาตรการป้องกันและมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โดยการสร้างกลไกการขับเคลื่อน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต การส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ตามนโยบายรัฐบาล และการแปลงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ของ สำนักงาน ป.ป.ช. สู่การปฏิบัติในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประพุดติมิชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และเป็นกรอบให้หน่วยงาน ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน/โครงการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)”

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ต่อมาได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS) ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และทำให้การดำเนินการประเมินสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานภาครัฐหันมาให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีคุณธรรมทั้งการบริหารงานภายในหน่วยงาน และการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มารับบริการ ประชาชน และสังคมรวมถึงกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญต่อข้อมูลต่าง ๆ ที่จะต้องมีการเปิดเผยต่อสาธารณชนอีกด้วย มีการกำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างเชื่อมโยงและต่อเนื่อง และทำให้เห็นพัฒนาการในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างชัดเจน การประเมิน ITA 2564 มีการปรับปรุงในรายละเอียดของระเบียบวิธีการประเมินและประเด็นการประเมินเล็กน้อย เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อจำกัดของการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐ และมีผลการประเมินที่มาจากมุมมองของประชาชนอย่างรอบด้านทั้งด้านการรับรู้และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

แหล่งข้อมูลในการประเมิน แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานประกอบไปด้วย 3 แหล่งดังนี้

- 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ทำงานให้กับหน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

- 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึงบุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่ เคยมารับบริการหรือมาติดต่อกับภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ นับตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา
- 3) เว็บไซต์ หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ

เครื่องมือในการประเมิน จะประกอบไปด้วย 3 เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลจากแต่ละแหล่งข้อมูล ดังนี้

1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเองโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

3) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มี การเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานการบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

ประเด็นการประเมิน ในปี 2564 ได้จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็น

การมีส่วนร่วมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เพิ่มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณนับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงานซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากร

ภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริตเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายในในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงานเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลายสามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อนโดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึง การจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/

การให้บริการและมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมี กระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูลเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินการปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริตเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็นคือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ การประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ใช้ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีข้อคำถามทั้งหมด ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
11 บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
■ โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด				
■ โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
12 บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
13 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
■ มุ่งผลสำเร็จของงาน				
■ ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว				
■ พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
14 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่			มี	ไม่มี
■ เงิน				
■ ทรัพย์สิน				
■ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น				
หมายเหตุ: เป็นการเรียกรับที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้รับได้ เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ เป็นต้น				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
15 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้อำนาจในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกัน			มี	ไม่มี
ในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่				
■ เงิน				
■ ทรัพย์สิน				
■ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
16 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	มี	ไม่มี
■ เงิน		
■ ทรัพย์สิน		
■ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
■ คุ่มค่า				
■ ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
110 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
111 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
■ โปร่งใส ตรวจสอบได้				
■ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
■ สอบถาม				
■ ทักท้วง				
■ ร้องเรียน				

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I13 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของ ผลงาน มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I16 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของ ผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I17 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I18 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด				
▪ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ				
▪ มีการซื้อขายตำแหน่ง				
▪ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง				

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I19 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I21 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการ ไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
I24 หน่วยงานของ ท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริต

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน			ระดับ	
126 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ หรือไม่			มี	ไม่มี
■ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ				
■ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน			ระดับ	
128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริต ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด			น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	มากที่สุด
■ ฝ่าละอองธุลีดิน				
■ ตรวจสอบการทุจริต				
■ ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของ ฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน			ระดับ	
130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร			น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	มากที่สุด
■ สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก				
■ สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้				
■ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา				
■ มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีส่วนกระทบต่อตนเอง				

การคำนวณผลการประเมิน

คะแนน	แบบ IIT	แบบ EIT	แบบ OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย	-	-	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถาม ในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ
น้ำหนักแบบสำรวจ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก		

ผลคะแนนและระดับการประเมิน

ผลการประเมินจะประกอบด้วยค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และระดับผลการประเมิน แบ่งออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
95.00 – 100	AA
85.00 – 94.99	A
75.00 – 84.99	B
65.00 – 74.99	C
55.00 – 64.99	D
50.00 – 54.99	E
0 – 49.99	F

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2563) รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในปี พ.ศ. 2562 พบว่ามหาวิทยาลัยได้คะแนน 96.62 คะแนน ระดับผลการประเมิน A โดยผลการประเมินตามตัวชี้วัดการประเมิน 10 ตัวชี้วัด ได้คะแนนรายตัวชี้วัดสูงสุดที่ 100.00 คะแนน และคะแนนต่ำที่สุด 71.95 คะแนน ดังนี้ 1. จุดแข็งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับคะแนนการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT อยู่ในระดับยอดเยี่ยม ได้คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน ประกอบด้วย 1) ตัวชี้วัด การเปิดเผยข้อมูล 2) การป้องกันการทุจริต และตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ (88.87 คะแนน) 2. จุดที่ต้องพัฒนาจากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่มีคะแนน ต่ำกว่า 85 คะแนน มีจำนวน 7 ตัวชี้วัด โดยเรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุดได้ ดังนี้ 1) การปรับปรุงระบบการทำงาน (71.95 คะแนน) 2) คุณภาพการดำเนินงาน (72.23 คะแนน) 3) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (74.98 คะแนน) 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (77.66 คะแนน) 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (78.60 คะแนน) 6) การใช้งบประมาณ (82.43 คะแนน) 7) การใช้อำนาจ (84.22 คะแนน)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2563) รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่ามหาวิทยาลัยได้คะแนนรวม 81.52 คะแนน โดยเป็นคะแนนจากการประเมินจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) 23.074 คะแนน จากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) 22.196 คะแนน และจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) 36.25 คะแนน ซึ่งในแต่ละตัวชี้วัดจะมีประเด็นข้อคำถามย่อยตามประเภทของตัวชี้วัดนั้น จำแนกประเด็นคำถามเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ในการกำหนดมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานออกมาได้เป็น 3 กลุ่ม กล่าวคือ ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (ได้คะแนนต่ำกว่า 75 คะแนน) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น (ได้คะแนน 75.01 - 85 คะแนน) และประเด็นที่อยู่ในเกณฑ์ดีและต้องรักษามาตรฐานเอาไว้ (ได้คะแนน 85.01 คะแนน ขึ้นไป) ดังต่อไปนี้ 1) ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ 87.86 2) ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ 74.64 3) ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ 79.85 4) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ 72.78 5) ตัวชี้วัดการแก้ปัญหาคาการทุจริต 69.44 6) ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน 78.87 7) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร 72.27 8) ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน 70.82 9) ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล 100 10) ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต 81.25

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2563) รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่ามหาวิทยาลัย ได้รับคะแนนในภาพรวม 89.68 คะแนน ตัวชี้วัดที่ถือว่าเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัย (มีคะแนน

สูงกว่าร้อยละ 85) มีจำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ และตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 85 มีจำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต การใช้งบประมาณ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการปรับปรุงการทำงาน ได้รับคะแนน 83.37, 83.32, 82.59, 82.59, 81.61 และ 75.44 ตามลำดับ ซึ่งตัวชี้วัดที่คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 85 ถือเป็นจุดที่ต้องพัฒนาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2563) รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.08 คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับ A เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.82 ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.53 ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.00 ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.00 ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 91.00 ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.78 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.79 และตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.67 สรุปได้ว่า จุดแข็งที่หน่วยงานได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 100 คือ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ส่วนที่จะต้องพัฒนาเนื่องจากได้คะแนนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ได้เท่ากับร้อยละ 84.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2563) รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้คะแนน 88.12 คะแนน พบว่า 1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ได้คะแนน 90.73 คะแนน รองลงมาคือตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนน 87.54 คะแนน ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้คะแนน 85.16 คะแนน ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของทางราชการได้คะแนน 84.13 คะแนน และตัวชี้วัดการใช้งบประมาณได้คะแนน 82.11 คะแนน ตามลำดับ 2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานได้คะแนน 77.11 คะแนน รองลงมาคือตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงานได้คะแนน 75.86 คะแนน และตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนน 74.86 คะแนน 3. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่คะแนนสูงสุด คือตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ 100 คะแนน และตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลได้คะแนน 97.78 คะแนน สรุปได้ว่า จุดแข็งที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้คะแนนสูงสุด 100

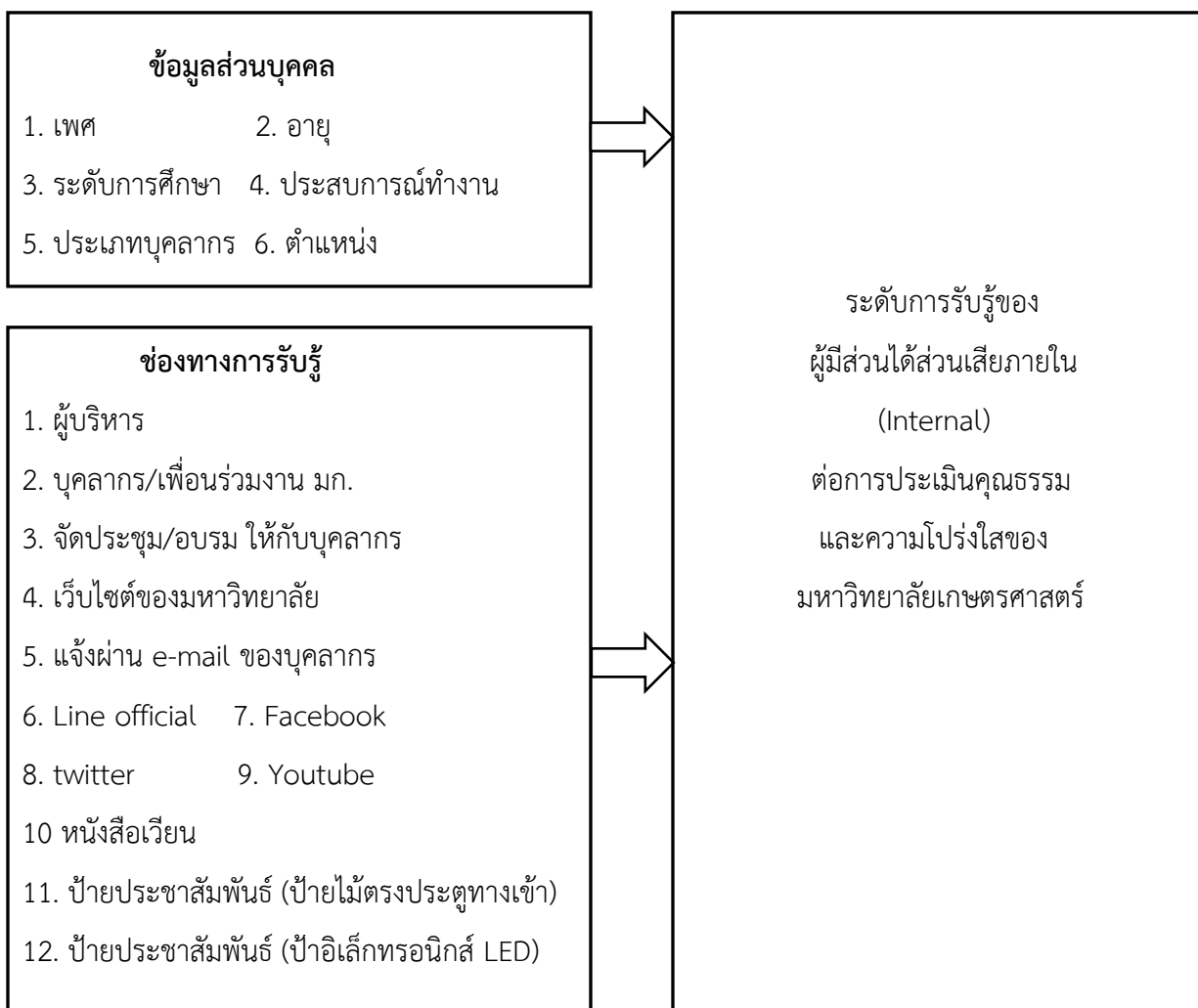
คะแนน คือตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริตซึ่งมหาวิทยาลัยควรรักษาผลการดำเนินงานให้ดีขึ้นเดิมในปีถัดไป ส่วนที่จะต้องพัฒนาที่ได้คะแนนต่ำสุด 74.86 คือตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสารประกอบด้วยรายละเอียดในหลายประเด็น มหาวิทยาลัยจะกำหนดวิธีปรับปรุงจำแนกรายประเด็นต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง และช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.เป็นตัวแปรอิสระ และระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. เป็นตัวแปรตาม สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทบุคลากร และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกัน

Ho : ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไม่แตกต่าง

H1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกัน

2. ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสมีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

HO : ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

H0 : ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูล มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีรายละเอียดของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ประกอบด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ณ เดือนมีนาคม 2564 มีจำนวน 4,976 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane : 1973) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือไม่น้อยกว่า 370 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

แบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในส่วนของการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

โดยผู้วิจัยได้นำตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 95 ตามเกณฑ์การประเมินผลในปี 2564 มาประยุกต์ใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ช่องทางการรับรู้ เป็นคำถามเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ที่มีต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่า 0.05 ดังนี้

1. ช่องทางการรับรู้ ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.950

2. ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.967

ดังนั้นแบบสอบถามทั้งสองส่วนมีค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่า 0.05 ซึ่งมีความเชื่อมั่นในการวิจัย

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาข้อมูล เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

3.2 แจกแบบสอบถามแก่บุคลากรที่เป็นประชากร ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่วนงานที่สังกัด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน รวม 38 ส่วนงาน ให้ตอบแบบสอบถาม และได้จัดทำแบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถาม Online อีกทางหนึ่ง โดยส่งผ่าน Social media บน Smart phone และติดตามจนได้จำนวนแบบสอบถาม 473 ชุด หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทบุคลากร และตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ช่องทางการรับรู้ เป็นคำถามเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. จำนวน 12 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. จำนวน 39 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอเป็นค่าความถี่ (Frequency)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1. การวิเคราะห์สมมติฐาน ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทบุคลากร และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกันด้วยสถิติ T-Test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร และวิธี One Way ANOVA ด้วยสถิติ F-Test ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 3 ประชากรขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Fisher's least-significant different)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. กับ ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ได้ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 = 0.8\end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ		เกณฑ์การแปลความ	
ระดับการรับรู้	ค่าคะแนน	เกณฑ์ค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้
มากที่สุด	5	4.21 – 5.00	มากที่สุด
มาก	4	3.41 – 4.20	มาก
ปานกลาง	3	2.61 – 3.40	ปานกลาง
น้อย	2	1.81 – 2.60	น้อย
น้อยที่สุด	1	1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p.118)

ค่า (r) ระดับของความสัมพันธ์

0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 1. ค่าความถี่ (Frequency) 2. ร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5. การวิเคราะห์สมมติฐานด้วยสถิติ T-Test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร และวิธี One Way ANOVA ด้วยสถิติ F-Test ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 3 ประชากรขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Fisher's least-significant different) 6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 473 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแบ่งออกเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1

1. ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 2

1. การวิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

ส่วนที่ 1

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (n = 473)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	(19.7)
หญิง	380	(80.3)
อายุ		
21 – 30 ปี	94	(19.9)
31 – 40 ปี	155	(32.8)
41 – 50 ปี	152	(32.1)
51 – 60 ปี	72	(15.2)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	(6.1)
ปริญญาตรี	232	(49.0)
ปริญญาโท	205	(43.3)
ปริญญาเอก	7	(1.5)
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	113	(23.9)
5 – 10 ปี	108	(22.8)
11 – 15 ปี	104	(22.0)
16 – 20 ปี	66	(14.0)
20 ปีขึ้นไป	82	(17.3)
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	2	(0.4)
พนักงานเงินงบประมาณ/เปลี่ยนสถานะภาพ	300	(63.4)
พนักงานเงินรายได้	169	(35.7)
ลูกจ้างชั่วคราว	2	(0.4)
ตำแหน่ง		
สายวิชาการ อาจารย์/ นักวิจัย	12	(2.5)
สายสนับสนุน ช่วยวิชาการ	458	(96.8)
อื่น ๆ	3	(0.6)

จากตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.3 ส่วนมากมีช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 23.9 ส่วนมากมีประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินงบประมาณหรือเปลี่ยนสถานะภาพ ร้อยละ 63.4 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งในสายสนับสนุน ช่วยวิชาการ ร้อยละ 96.8

2. ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

ตารางที่ 2 ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

ช่องทางการรับรู้	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ช่องทางการรับรู้
ผู้บริหาร	90 (19.0)	195 (41.2)	132 (27.9)	38 (8.0)	18 (3.8)	3.64	1.00	มาก
บุคลากร/เพื่อนร่วมงาน มก.	90 (19.0)	214 (45.2)	129 (27.3)	30 (6.3)	10 (2.1)	3.73	0.91	มาก
จัดการประชุม/อบรม ให้กับบุคลากร	83 (17.5)	194 (41.0)	144 (30.4)	35 (7.4)	17 (3.6)	3.62	0.98	มาก
เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	104 (22.0)	198 (41.9)	134 (28.3)	25 (5.3)	12 (2.5)	3.75	0.94	มาก
แจ้งผ่าน E-mail ของบุคลากร	100 (21.1)	171 (36.2)	146 (30.9)	38 (8.0)	18 (3.8)	3.63	1.02	มาก
Line official	56 (11.8)	143 (30.2)	147 (31.1)	72 (15.2)	55 (11.6)	3.15	1.17	ปานกลาง
Facebook	70 (14.8)	138 (29.2)	150 (31.7)	71 (15.0)	44 (9.3)	3.25	1.16	ปานกลาง
Twitter	30 (6.3)	95 (20.1)	141 (29.8)	113 (23.9)	94 (19.9)	2.69	1.18	ปานกลาง
Youtube	40 (8.5)	93 (19.7)	141 (29.8)	116 (24.5)	83 (17.5)	2.77	1.20	ปานกลาง
หนังสือเวียน	107 (22.6)	207 (43.8)	117 (24.7)	30 (6.3)	12 (2.5)	3.78	0.95	มาก
ป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายไม้ตรงประตูทางเข้า)	70 (14.8)	154 (32.6)	144 (30.4)	76 (16.1)	29 (6.1)	3.34	1.10	ปานกลาง
ป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ LED)	81 (17.1)	161 (34.0)	142 (30.0)	62 (13.1)	27 (5.7)	3.44	1.09	มาก
รวม						3.40	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.75 และ ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทาง Twitter มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.69 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากร้อยละ 41.2 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.00)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน มก. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากร้อยละ 45.2 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.91)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางจัดการประชุมหรืออบรมให้กับบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากร้อยละ 41.0 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.0.98)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากร้อยละ 41.9 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.0.94)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลทางการแจ้งผ่าน E-mail ของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากร้อยละ 36.2 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 1.02)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทาง Line official กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 31.1 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.17)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทาง Facebook กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 31.7 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.16)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทาง Twitter กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 29.8 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน ($\bar{X} = 2.69$, S.D. = 1.18)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทาง Youtube กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 29.8 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 1.20)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางหนังสือเวียนกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากร้อยละ 43.8 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.95)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายไม้ตรงประตูทางเข้า) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากร้อยละ 32.6 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 32.6$, S.D. = 1.10)

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ LED) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากร้อยละ 34.0 และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.09)

3. ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

ตารางที่ 3 ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ประเมิน
ด้านการปฏิบัติหน้าที่						4.29	0.62	มากที่สุด
1. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	213 (45.0)	213 (45.0)	43 (9.1)	4 (0.8)	0 (0.0)	4.34	0.68	มากที่สุด
2. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	200 (42.3)	218 (46.1)	52 (11.0)	3 (0.6)	0 (0.0)	4.30	0.69	มากที่สุด
3. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงาน/ ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อ ที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน มาก น้อยเพียงใด	194 (41.0)	205 (43.3)	68 (14.4)	6 (1.3)	0 (0.0)	4.24	0.74	มากที่สุด
4. บุคลากรในส่วนของงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	238 (50.3)	194 (41.0)	38 (8.0)	3 (0.6)	0 (0.0)	4.41	0.67	มากที่สุด
5. บุคลากรในส่วนของงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	191 (40.4)	210 (44.4)	66 (14.0)	5 (1.1)	1 (0.2)	4.24	0.74	มากที่สุด
6. บุคลากรในส่วนของงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิด จากตนเอง	187 (39.5)	217 (45.9)	61 (12.9)	8 (1.7)	0 (0.0)	4.23	0.73	มากที่สุด
ด้านการใช้งบประมาณ						4.01	0.75	มาก
7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีของส่วนงานท่านมากน้อยเพียงใด	77 (16.3)	195 (41.2)	141 (29.8)	50 (10.6)	10 (2.1)	3.59	0.95	มาก
8. ส่วนงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดย คำนึงถึงความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด	161 (34.0)	219 (46.3)	75 (15.9)	13 (2.7)	5 (1.1)	4.10	0.84	มาก
9. ส่วนงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยไม่ บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณมาก น้อยเพียงใด	170 (35.9)	209 (44.2)	74 (15.6)	15 (3.2)	5 (1.1)	4.11	0.85	มาก

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
10. ส่วนงานของท่าน ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง	203 (42.9)	171 (36.2)	58 (12.3)	16 (3.4)	25 (5.3)	4.08	1.08	มาก
11. บุคลากรในส่วนงานของท่าน ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	221 (46.7)	165 (34.9)	59 (12.5)	14 (3.0)	14 (3.0)	4.19	0.97	มาก
12. ส่วนงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และ การตรวจรับพัสดุ ในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้	249 (52.6)	178 (37.6)	38 (8.0)	7 (1.5)	1 (0.2)	4.41	0.72	มากที่สุด
13. ส่วนงานของท่าน ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และ การตรวจรับพัสดุ ในลักษณะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	226 (47.8)	168 (35.5)	51 (10.8)	12 (2.5)	16 (3.4)	4.22	0.97	มากที่สุด
14. ส่วนงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการสอบถาม การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	134 (28.3)	193 (40.8)	100 (21.1)	28 (5.9)	18 (3.8)	3.84	1.03	มาก
15. ส่วนงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการทักท้วง การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	128 (27.1)	187 (39.5)	106 (22.4)	37 (7.8)	15 (3.2)	3.79	1.03	มาก
16. ส่วนงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการร้องเรียน การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	127 (26.8)	180 (38.1)	107 (22.6)	38 (8.0)	21 (4.4)	3.75	1.08	มาก
ด้านการใช้อำนาจ						4.02	0.77	มาก
17. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม	153 (32.3)	235 (49.7)	69 (14.6)	11 (2.3)	5 (1.1)	4.10	0.81	มาก
18. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน	148 (31.3)	219 (46.3)	81 (17.1)	21 (4.4)	4 (0.8)	4.03	0.86	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	148 (31.3)	221 (46.7)	82 (17.3)	18 (3.8)	4 (0.8)	4.04	0.85	มาก
20. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจมากน้อยเพียงใด	142 (30.0)	207 (43.8)	93 (19.7)	23 (4.9)	8 (1.7)	3.96	0.92	มาก

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ประเมิน
21. การบริหารงานบุคคลของส่วนงานของท่าน ไม่มีลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	160 (33.8)	194 (41.0)	86 (18.2)	20 (4.2)	13 (2.7)	3.99	0.97	มาก
ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ						4.00	0.69	มาก
22. บุคลากรในส่วนงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	0 (0.0)	1 (0.2)	51 (10.8)	127 (26.8)	294 (62.2)	4.51	0.69	มากที่สุด
23. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงานของท่าน มีความสะดวก	109 (23.0)	163 (34.5)	146 (30.9)	30 (6.3)	25 (5.3)	3.64	1.07	มาก
24. บุคลากร มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน โดยมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	166 (35.1)	200 (42.3)	75 (15.9)	12 (2.5)	20 (4.2)	4.01	1.00	มาก
25. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยมีการขออนุญาตอย่างถูกต้องจากส่วนงานของท่าน	199 (42.1)	145 (30.7)	53 (11.2)	24 (5.1)	52 (11.0)	3.88	1.31	มาก
26. ท่านรู้แนวปฏิบัติของส่วนงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	118 (24.9)	204 (43.1)	124 (26.2)	22 (4.7)	5 (1.1)	3.86	0.88	มาก
27. ส่วนงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	167 (35.3)	210 (44.4)	80 (16.9)	14 (3.0)	2 (0.4)	4.11	0.82	มาก
ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต						3.99	0.77	มาก
28. อธิการบดีให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	204 (43.1)	204 (43.1)	50 (10.6)	10 (2.1)	5 (1.1)	4.25	0.81	มากที่สุด
29. ส่วนงานของท่านมีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ	169 (35.7)	201 (42.5)	82 (17.3)	13 (2.7)	8 (1.7)	4.08	0.89	มาก
30. ส่วนงานของท่านมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	139 (29.4)	184 (38.9)	111 (23.5)	25 (5.3)	14 (3.0)	3.86	1.00	มาก

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ประเมิน
31. ปัญหาการทุจริตในส่วนงานของท่านได้รับการแก้ไขมากน้อยเพียงใด	155 (32.8)	188 (39.7)	105 (22.2)	11 (2.3)	14 (3.0)	3.97	0.95	มาก
32. ส่วนงานของท่านมีการเฝ้าระวังการทุจริตมากน้อยเพียงใด	169 (35.7)	206 (43.6)	84 (17.8)	8 (1.7)	6 (1.3)	4.11	0.84	มาก
33. ส่วนงานของท่านมีการตรวจสอบการทุจริตมากน้อยเพียงใด	158 (33.4)	195 (41.2)	96 (20.3)	13 (2.7)	11 (2.3)	4.01	0.93	มาก
34. ส่วนงานของท่าน มีการลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต มากน้อยเพียงใด	153 (32.3)	195 (41.2)	88 (18.6)	21 (4.4)	16 (3.4)	3.95	1.00	มาก
35. ส่วนงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในส่วนงาน มากน้อยเพียงใด	164 (34.7)	202 (42.7)	84 (17.8)	17 (3.6)	6 (1.3)	4.06	0.88	มาก
36. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	132 (27.9)	202 (42.7)	108 (22.8)	21 (4.4)	10 (2.1)	3.90	0.93	มาก
37. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ท่านสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มากน้อยเพียงใด	131 (27.7)	193 (40.8)	114 (24.1)	22 (4.7)	13 (2.7)	3.86	0.97	มาก
38. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ท่านมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมามากน้อยเพียงใด	152 (32.1)	200 (42.3)	93 (19.7)	18 (3.8)	10 (2.1)	3.99	0.93	มาก
39. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ตามข้อ36 ข้อ37 ข้อ38 ท่านมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	127 (26.8)	184 (38.9)	124 (26.2)	26 (5.5)	12 (2.5)	3.82	0.97	มาก
รวม						4.06	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในส่วนงานของท่าน ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.41, SD = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรในส่วนงานของท่าน ปฏิบัติงานโดยพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.73)

2. ด้านการใช้งบประมาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่วนงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และ การตรวจรับพัสดุ ในลักษณะโปร่งใสตรวจสอบได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของส่วนงานท่านมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.95)

3. ด้านการใช้อำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.77) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.92)

4. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.69) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในส่วนงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงานของท่านมีความสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 1.07)

5. ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.77) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อธิการบดีให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ตามข้อ 36 ข้อ 37 ข้อ 38 ท่านมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.97)

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน
1.	อยากให้มีการแจ้งข่าวตลอดปี ไม่ใช่จะประเมินแล้วค่อยมาทำ	1
2.	ประชาสัมพันธ์น้อยมาก บางคนยังไม่ทราบว่ามีการประเมินฯ	2
3.	อยากให้มีการพัฒนาด้านสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้นเท่าเทียมกันทุกคน	1
4.	เมื่อมีการร้องเรียน ผู้ร้องเรียนมักไม่ได้รับความเป็นธรรม	1
5.	ถ้าให้บุคลากรได้รับรู้ ควรมีการประชุมชี้แจงในแต่ละส่วนงานเป็นทางการ	2
6.	มีความเหลื่อมล้ำในการทำงาน แบ่งพรรคแบ่งพวก	1
7.	ควรมีการชี้แจงข้อคำถามให้บุคลากรเข้าใจ เนื่องจากบางข้ออ่านแล้วไม่เข้าใจ	1
8.	การยืมทรัพย์สินชิ้นตอนมาก และใช้ระยะเวลากว่าจะอนุมัติให้ยืมได้	1

ส่วนที่ 2

1. วิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

สมมติฐานทางสถิติ

Ho : ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. ไม่แตกต่าง

H1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 วิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน		t/F	p-value ^a
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
เพศ				
ชาย	4.12	0.60	1.016	0.310
หญิง	4.05	0.63		
อายุ				
21 – 30 ปี	4.14	0.59	1.400	0.242
31 – 40 ปี	4.07	0.60		
41 – 50 ปี	4.07	0.65		
51 – 60 ปี	3.94	0.66		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.76	0.59	3.361	0.019*
ปริญญาตรี	4.04 ^b	0.64		
ปริญญาโท	4.13 ^b	0.60		
ปริญญาเอก	4.08	0.68		
ประสบการณ์ทำงาน				
ต่ำกว่า 5 ปี	4.09	0.52	0.705	0.590
5 – 10 ปี	4.11	0.67		
11 – 15 ปี	4.08	0.66		
16 – 20 ปี	4.02	0.61		
20 ปีขึ้นไป	3.97	0.66		
ประเภทบุคลากร				
ข้าราชการ	4.12	0.90	1.310	0.271
พนักงานเงินงบประมาณ/เปลี่ยน	4.10	0.64		
สถานะภาพ				
พนักงานเงินรายได้	3.99	0.59		
ลูกจ้างชั่วคราว	3.83	0.00		

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน		t/F	p-value ^a
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ตำแหน่ง				
สายวิชาการ อาจารย์/ นักวิจัย	4.01	0.58	0.054	0.948
สายสนับสนุน ช่วยวิชาการ	4.06	0.63		
อื่น ๆ	4.12	0.20		

^a Independent samples t-test or one-way analysis of variance

^b มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบด้วย Fisher's least significant difference (LSD) method for multiple comparisons เปรียบเทียบกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

จากตารางที่ 5 วิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน (p-value = 0.310) โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 4.12, 4.05 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน (p-value = 0.242) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 4.14, 4.07, 4.07, และ 3.94 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.019) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 3.76 4.04, 4.13, และ 4.08 ตามลำดับ ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน (p-value = 0.590) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 4.09, 4.11, 4.08, 4.02 และ 3.97 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรคนละประเภทกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน ($p\text{-value} = 0.271$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานเงินงบประมาณหรือเปลี่ยนสถานะภาพ พนักงานเงินรายได้ และลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 4.12, 4.10, 3.99 และ 3.83 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน ($p\text{-value} = 0.948$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในสายวิชาการ อาจารย์ นักวิจัย สายสนับสนุน ช่วยวิชาการ และตำแหน่งอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 4.01, 4.06 และ 4.12 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับความทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับความทราบข้อมูล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

H1 : ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับความทราบข้อมูล มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก.

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับ	การรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แหล่งข้อมูลสื่อบุคคล			
ผู้บริหาร	0.546**	<0.001	ระดับปานกลาง
บุคลากร/เพื่อนร่วมงาน มก.	0.487**	<0.001	ระดับต่ำ
จัดการประชุม/อบรม ให้กับบุคลากร	0.462**	<0.001	ระดับต่ำ
แหล่งข้อมูลสื่อบุคคลโดยรวม	0.419**	<0.001	ระดับต่ำ
แหล่งข้อมูลสื่อมวลชน			
เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	0.558**	<0.001	ระดับปานกลาง
แจ้งผ่าน E-mail ของบุคลากร	0.405**	<0.001	ระดับต่ำ
Line official	0.384**	<0.001	ระดับต่ำ
Facebook	0.354**	<0.001	ระดับต่ำ
Twitter	0.265**	<0.001	ระดับต่ำมาก
Youtube	0.301**	<0.001	ระดับต่ำ
หนังสือเวียน	0.380**	<0.001	ระดับต่ำ
ป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายไม้ตรงประตูทางเข้า)	0.338**	<0.001	ระดับต่ำ
ป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ LED)	0.398**	<0.001	ระดับต่ำ
แหล่งข้อมูลสื่อมวลชนโดยรวม	0.430**	<0.001	ระดับต่ำ
การรับรู้โดยรวม	0.496**	<0.001	ระดับต่ำ

Abbreviations: r, Pearson correlation coefficient

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลและระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.546$, $p\text{-value} < 0.001$) กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายไม้ตรงประตูทางเข้า) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.338$, $p\text{-value} < 0.001$) กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ LED) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.398$, $p\text{-value} < 0.001$) กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางแหล่งข้อมูลสื่อมวลชนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.430$, $p\text{-value} < 0.001$) กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้โดยรวมผ่านทุกช่องทางที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.496$, $p\text{-value} < 0.001$) กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2564 หาแนวทางปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสบรรลุตามเป้าหมาย มีความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล รวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและความความโปร่งใส การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. 3. ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. 4. ข้อเสนอแนะ ส่วนที่ 2 ได้แก่ 1. การวิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ประยุกต์ข้อคำถามของสำนักงาน ปปช. ในส่วนของช่องทางการประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เป็นคำถามจำนวน 39 ข้อ สำหรับการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 473 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.3 ส่วนมากมีช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 23.9 ส่วนมากมีประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงิน

งบประมาณหรือเปลี่ยนสถานะภาพ ร้อยละ 63.4 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งในสายสนับสนุน ช่วยวิชาการ ร้อยละ 96.8

2. ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.75 และช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทาง Twitter มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.69

3. ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก พบว่า

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ 4.29, S.D. = 0.62)
2. ด้านการใช้งบประมาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.75)
3. ด้านการใช้อำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.77)
4. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.69)
5. ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.77)

การทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. พบว่า

กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน (p-value = 0.310)

กลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน (p-value = 0.242)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.019) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน (p-value = 0.590)

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรคนละประเภทกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน (p-value = 0.271)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน ($p\text{-value} = 0.948$)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. พบว่าช่องทางการรับรู้ทุกช่องทางมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกช่องทาง และ การรับรู้โดยรวมที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.496$, $p\text{-value} < 0.001$) โดยพบว่า ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r 0.546$) และ เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r 0.558$)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในส่วนของช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. ได้แก่ หนังสือเวียน เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย บุคลากร/เพื่อนร่วม ผู้บริหาร จะเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.75, 3.73, และ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ที่ได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย และการนำเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แจ้งให้หัวหน้าส่วนงานในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อรับทราบแนวทางและชี้แจงให้กับบุคลากรในส่วนงานได้รับทราบ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการแจ้งผ่าน E-mail ของบุคลากร ทำป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายไม้) และป้ายอิเล็กทรอนิกส์ LED อีกช่องทางหนึ่ง ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการรับรู้ของบุคลากร ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่สูงมาก และจะต้องเพิ่มความถี่ในการแจ้งผ่าน E-mail และเพิ่มจำนวนป้ายประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น และในส่วนของระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. ทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.29 ซึ่งด้านนี้ถือเป็นจุดแข็งเป็นส่วนที่มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมและรักษามาตรฐานเอาไว้ สำหรับด้านที่อยู่ในระดับมาก ถือเป็นจุดที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้สูงขึ้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.02 ด้านการใช้งบประมาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.01 ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.00 และ 5. ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.99 ซึ่งระดับการประเมินของ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้สอดคล้องกับรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหลาย ๆ แห่งที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยมีผลคะแนนในส่วนของการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่ำกว่าการประเมินด้านอื่น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2562 มีผลการประเมิน 96.62 คะแนน พบว่าด้านที่ได้คะแนนในระดับสูง ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ได้คะแนน 88.87 คะแนน จุดที่ต้องพัฒนาจากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำกว่า 85 คะแนน ได้แก่ การใช้อำนาจ (84.22 คะแนน) การใช้งบประมาณ (82.43 คะแนน) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (78.60 คะแนน) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (77.66 คะแนน) และสอดคล้องมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลการประเมิน 81.52 คะแนน ประเด็นที่อยู่ในเกณฑ์ดี และต้องรักษามาตรฐานเอาไว้ (ได้คะแนน 85.01 คะแนน ขึ้นไป ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น (ได้คะแนน 75.01 - 85 คะแนน) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (ได้คะแนนต่ำกว่า 75 คะแนน) โดยมีผลคะแนนในส่วนของการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ดังต่อไปนี้ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ (87.86 คะแนน) ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ (79.85 คะแนน) ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ (74.64 คะแนน) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ (72.78 คะแนน) และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต (69.44 คะแนน) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีข้อคำถามที่ได้ระดับการประเมินต่ำสุด คือ บุคลากรใน ส่วนงานของท่านปฏิบัติงานโดยพร้อมรับผิชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งต้องพิจารณาในเรื่องคู่มือการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนมีการมอบเกียรติบัตรความดีความชอบให้กับบุคลากร ด้านการใช้อำนาจ มีข้อคำถามที่ได้ระดับการประเมินต่ำสุด คือ การบริหารงานของบุคคลของหน่วยงานท่านไม่มีลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มากน้อยเพียงใด ซึ่งต้องพิจารณาในเรื่องการปลูกจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การยึดมั่นในหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพ การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม มีการกำหนดสายการบริหารที่ชัดเจน ด้านการใช้ งบประมาณ มีข้อคำถามที่ได้ระดับการประเมินต่ำสุด คือ ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของ ส่วนงานท่านมากน้อยเพียงใด ซึ่งต้องพิจารณาในเรื่องการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านงบประมาณเพื่อให้บุคลากร ได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางอื่น ๆ โดยเฉพาะการชี้แจงจากหัวหน้าส่วนงานให้กับบุคลากร ภายในได้รับทราบ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีข้อคำถามที่ได้ระดับการประเมินต่ำสุด คือ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ซึ่งต้องพิจารณาถึงรูปแบบและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่บุคลากรสามารถ เข้าถึงได้อย่างง่ายและมีขั้นตอนที่สะดวกรวดเร็ว และ ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต มีข้อคำถามที่ได้ระดับการ ประเมินต่ำสุด คือ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ตามข้อ 36 ข้อ 37 ข้อ 38

ท่านมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง ซึ่งต้องพิจารณาถึงระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตอย่างสม่ำเสมอ มีบทลงโทษกับผู้กระทำการทุจริตอย่างเด็ดขาดและรวดเร็ว สร้างค่านิยมวัฒนธรรมในการทำงาน ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะต้องให้ความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงต่อไป สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ จะนำไปพิจารณาทบทวนเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงให้เหมาะสม ในส่วนของการสมมติฐานข้อ 1 ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่คาดว่าเป็นบุคลากรที่ยังไม่ทราบเรื่องและขั้นตอนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งมหาวิทยาลัยจะได้กำหนดมาตรการเพื่อดำเนินการชี้แจงและประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะการชี้แจงและถ่ายทอดของผู้บริหารส่วนงานให้กับบุคลากรในส่วนงานต่อไป สมมติฐานข้อ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูล กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. พบว่าการรับรู้โดยรวมที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ แสดงว่าช่องทางต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลยังน้อยไป มหาวิทยาลัยควรเพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและเพิ่มจำนวนสื่อให้มากขึ้น และหามาตรการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าถึงเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ มก. โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และ ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้สูงขึ้น โดยเฉพาะการชี้แจงและสื่อสารการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบและตระหนักในเรื่องการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานผ่านช่องทางตามสื่อของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บรรลุตามเป้าหมาย โดยพิจารณากำหนดมาตรการ ดังนี้

1. ถ่ายทอดให้ผู้บริหารส่วนงานได้รับทราบผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัยและนำไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรของส่วนงานได้รับรู้อย่างทั่วถึง
2. เพิ่มความถี่ในช่องทางการประชาสัมพันธ์ เช่น E-mail ได้รับทราบผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
3. เผยแพร่การประชาสัมพันธ์ข้อมูลงบประมาณของมหาวิทยาลัย บนเว็บไซต์เพื่อให้บุคลากรและประชาชนทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง
4. เผยแพร่ขั้นตอนการขอใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรและประชาชนทั่วไป ยึดถือปฏิบัติได้ตรงตามระเบียบของมหาวิทยาลัยด้วยวิธีที่สะดวกและรวดเร็ว
5. ทำการประชาสัมพันธ์ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านป้ายประชาสัมพันธ์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย อย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี
6. ควรมีการปรับข้อคำถามในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ทำแบบประเมินเข้าใจข้อคำถามแต่ละข้ออย่างชัดเจนและสามารถตอบคำถามได้อย่างตรงประเด็น

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมาย
2. ควรทำการวิเคราะห์การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เปรียบเทียบกับย้อนหลัง 3 ปี เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อย เพื่อกำหนดมาตรการที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (2546). **การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นจูรี จำกัด.
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). **การบริหารองค์การภาครัฐ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
กิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2545). **โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี**.
นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิตนา แคมมณี. (2546). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ:
เสริมสิน ปริเพรส ชีสเท็ม.
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2548). **คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: โครงการปริญญาโททางการบัญชี
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). **การบริหารการศึกษา**. เพชรบูรณ์: สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ คณะครุศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). **การสร้างธรรมาภิบาล (ในสังคมไทย)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนา และบุญมี ลี. (2544). **รายงานการวิจัย ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล(Indicators of good governance)**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปิยากร หวังมหารพร. (2560). **พระราชรัฐจากรายการคืนความสุขให้คนในชาติคืออะไร**. วารสารการบริหาร
ปกครอง
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ยุตโต). (2540). **การพัฒนาจริยธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พุทธธรรม.

เพ็ญศิริ โชติพันธุ์. (2551). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. พิมพ์ครั้งที่ 3 คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2563). รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2563). รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2563). รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2563). รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2563). รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

ลักขณา สรีวัฒน์.(2549). การคิด. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วชิระ ชินหนองจอก. (2553). ทฤษฎีการรับรู้. สืบค้นระบบออนไลน์เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2564 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/282194>

วัชร ทรัพย์มี. (2531). การแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์ และศุภร เสรีรัตน์. (2552). **การบริหารตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). **วิกฤตการสู่การยั่งยืน: ธรรมชาติของการพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2546). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์. (2558). **ธรรมชาติกับพุทธศาสนา**. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์, อาชวภูมิษฐ์ น้อมเนียม, บุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา. (2559). **ความยุติธรรมในมิติด้านวัฒนธรรม จริยธรรมทางศาสนา และธรรมชาติ**. Veridian E-Journal, Silpakorn University.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2564). **คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559) **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี Good Governance**. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

เสรี วงษ์มณฑา. (2544). **การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

อุบลวรรณ ภาวนันท์และคณะผู้เขียน. (2554). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 7. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัมมาร สยามวาลา. (2547). **ศัพท์แสงว่าด้วยคอร์รัปชัน**. เอกสารเผยแพร่ในการประชุมติดตามนโยบายรัฐบาล “4 ปี ประเทศไทย” และเนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันแห่งสหประชาชาติ โรงแรมวินเซอร์สวิต กรุงเทพมหานคร.

Assael, Henry. (1998). **Consumer behavior and marketing action**. Cincinnati, OH South-Western College.

Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. (1998) **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.

Hilgard E.R. and Bower. (1960). **Theories of Learning**. New York: Appleton Crofts.

Mowen, J.C. and Minor, M. (1998), **Consumer Behavior, 5th ed.**, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

Yamane, Taro. (1976). **Applied Sampling**. New York: Academic Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane)

ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนต่าง ๆ

ขนาด ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ขนาดความคลาดเคลื่อน (e)					
	$\pm 1\%$	$\pm 2\%$	$\pm 3\%$	$\pm 4\%$	$\pm 5\%$	$\pm 10\%$
500	*	*	*	*	222	83
1,000	*	*	*	385	286	91
1,500	*	*	638	441	316	94
2,000	*	*	714	476	333	95
2,500	*	1250	769	500	345	96
3,000	*	1364	811	517	353	97
3,500	*	1458	843	530	359	97
4,000	*	1538	870	541	364	98
4,500	*	1607	891	549	367	98
5,000	*	1667	909	556	370	98
6,000	*	1765	938	566	375	98
7,000	*	1842	959	574	378	99
8,000	*	1905	976	580	381	99
9,000	*	1957	989	584	383	99
10,000	5000	2000	1000	588	385	99
15,000	6000	2143	1034	600	390	99
20,000	6667	2222	1053	606	392	100
25,000	7143	2273	1064	610	394	100
50,000	8333	2381	1087	617	397	100
100,000	9091	2439	1099	621	398	100
∞	10000	2500	1111	625	400	100

* หมายถึง ขนาดตัวอย่างไม่เหมาะสมที่จะ assume ให้เป็นการกระจายแบบปกติ จึงไม่สามารถใช้สูตร
คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้

ที่มา (Yamane, 1973)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)
ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อสำรวจเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามที่กำหนด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 21 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 20 ปีขึ้นไป

ประเภทบุคลากร

☐ ข้าราชการ

☐ พนักงานเงินงบประมาณ/พนักงานแปลงสภาพ

☐ พนักงานเงินรายได้

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ ลูกจ้างชั่วคราว

☐ อื่น ๆ

ตำแหน่ง

☐ สายวิชาการ อาจารย์/ นักวิจัย ☐ สายสนับสนุน ช่วยวิชาการ ☐ อื่น ๆ

ส่วนที่ 2 ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ระดับการรับรู้ (คะแนน)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ผู้บริหาร					
2. บุคลากร/เพื่อนร่วมงาน มก.					
3. จัดการประชุม/อบรม ให้กับบุคลากร					
4. เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย					
5. แจ้งผ่าน E-mail ของบุคลากร					
6. Line official					
7. Facebook					
8. twitter					
9. youtube					
10. หนังสือเวียน					
11. ป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายไม้ตรงประตูทางเข้า)					
12. ป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ LED)					

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางชน
ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	ระดับการประเมิน (คะแนน)				
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการปฏิบัติหน้าที่					
1. บุคลากรในส่วนของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด					
ข้อเสนอแนะ					
2. บุคลากรในส่วนของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
ข้อเสนอแนะ					
3. บุคลากรในส่วนของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
4. บุคลากรในส่วนของท่าน ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน					
ข้อเสนอแนะ					
5. บุคลากรในส่วนของท่าน ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับงาน มากกว่าธุระส่วนตัว					
ข้อเสนอแนะ					
6. บุคลากรในส่วนของท่าน ปฏิบัติงานโดยพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง					
ข้อเสนอแนะ					

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	ระดับการประเมิน (คะแนน)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การใช้งบประมาณ					
7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของส่วนงานท่าน อย่างน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
8. ส่วนงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึง <u>ความคุ้มค่า</u> อย่างน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
9. ส่วนงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ <u>โดยไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์</u> <u>ของงบประมาณ</u> อย่างน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
10. ส่วนงานของท่าน ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง					
ข้อเสนอแนะ					
11. บุคลากรในส่วนงานของท่าน ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ					
ข้อเสนอแนะ					
12. ส่วนงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และ การตรวจ รับพัสดุ ในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้					
ข้อเสนอแนะ					

13. ส่วนงานของท่าน ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการ ตรวจรับพัสดุ ในลักษณะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง					
ข้อเสนอแนะ					
14. ส่วนงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการสอบถาม การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
15. ส่วนงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการทักท้วง การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
16. ส่วนงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการร้องเรียน การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	ระดับการประเมิน (คะแนน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การใช้อำนาจ					
17. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม					
ข้อเสนอแนะ					
18. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน					
ข้อเสนอแนะ					
19. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม					
ข้อเสนอแนะ					
20. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
21. การบริหารงานบุคคลของส่วนงานของท่าน ไม่มีลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง					
ข้อเสนอแนะ					

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	ระดับการประเมิน (คะแนน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การใช้ทรัพย์สินของราชการ					
22. บุคลากรในสำนักงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง					
23. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในสำนักงานของท่าน มีความสะดวก					
ข้อเสนอแนะ					
24. บุคลากร มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน โดยมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง					
ข้อเสนอแนะ					
25. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยมีการขออนุญาตอย่างถูกต้องจากสำนักงานของท่าน					
ข้อเสนอแนะ					
26. ท่านรู้แนวปฏิบัติของสำนักงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
27. ส่วนงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	ระดับการประเมิน (คะแนน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต					
28. อธิการบดีให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต					
ข้อเสนอแนะ					
29. ส่วนงานของท่านมีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ					
ข้อเสนอแนะ					
30. ส่วนงานของท่านมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต					
ข้อเสนอแนะ					
31. ปัญหาการทุจริตในส่วนงานของท่าน ได้รับการแก้ไขมากน้อยเพียงใด *** ไม่มีการทุจริต ให้ตอบมากที่สุด					
ข้อเสนอแนะ					
32. ส่วนงานของท่าน มีการเฝ้าระวังการทุจริต มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
33. ส่วนงานของท่าน มีการตรวจสอบการทุจริต มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
34. ส่วนงานของท่านมีการลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต					
ข้อเสนอแนะ					

35. ส่วนงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในส่วนงาน มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
36. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก					
ข้อเสนอแนะ					
37. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ท่านสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
38. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ท่านมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มากน้อยเพียงใด					
ข้อเสนอแนะ					
39. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ตามข้อ36 ข้อ37 ข้อ38 ท่านมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง					
ข้อเสนอแนะ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณพระองค์คุณอย่างยิ่ง ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุมัติจัดทำโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี โทร ๐-๒๕๔๐-๗๑๕๕ ภายใน ๖๔๔๐๒๐-๓ โทรสาร ๐-๒๕๔๒-๘๘๕๖

ที่ อว ๖๕๐๑.๐๒/๑๐๔

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำงานวิจัยเรื่อง “การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี ๒๕๖๔”

๑) เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ตามที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

เพื่อให้ตัวชี้วัดที่ OIT 42 และ OIT 43 ดำเนินการตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ จึงขออนุมัติจัดทำงานวิจัยเรื่อง “การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี ๒๕๖๔” เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยมาวิเคราะห์ และจัดทำมาตรการต่อไป ซึ่งตัวชี้วัดที่ดำเนินงานมีรายละเอียดดังนี้

OIT	ตัวชี้วัด	รายละเอียด
O42	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๐ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2563 ๐ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น ๐ มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น
O43	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๐ แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ๐ มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ O42 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๐ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2564

ทั้งนี้ ได้แนบโครงการงานวิจัยเรื่อง “การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี ๒๕๖๔ มาพร้อมนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามเสนอ ประธานคณะกรรมการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ มก. ต่อไป

สุวรรค์จิต

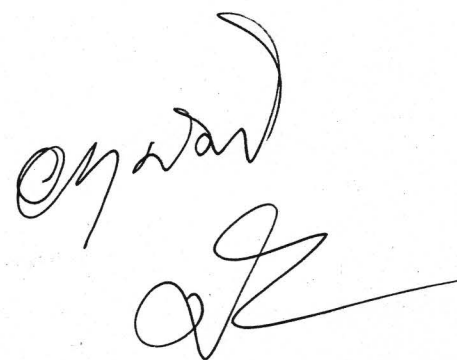
(นายสุวรรค์จิต สุภาพวงษ์สกุล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒) เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
ประธานคณะกรรมการการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ มก.
เพื่อโปรดอนุมัติโครงการวิจัยฯ

(นายฉัตรชัย จรุงพงษ์)

รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

๓) 

(นายดำรง ศรีพระราม)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

- ๙ มี.ค. ๒๕๖๔

โครงการวิจัยเรื่อง “การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนัก หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมโดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้เริ่มดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามลำดับทำให้รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ และในปี 2561 – 2565 หน่วยงานภาครัฐจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีผลคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการการพัฒนา ยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน การป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริต การรับสินบน หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งจะส่งผลทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลง ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ 50 ซึ่งในปี 2562 ประเทศไทยได้ 36 คะแนน อยู่ลำดับที่ 104 จาก 180 ประเทศของโลก

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปี 2559 จนถึงปัจจุบัน ปี 2564 เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส นำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน และในปี 2563 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ 94.09 คะแนน จากการวัดผลการประเมิน 3 ส่วน คือ 1. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) 2. การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัย และ 3. การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้แก่ นิสิต ลูกค้าหรือผู้รับบริการ โดยมีผลการประเมินแบ่งเป็น 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานแยกตามดัชนี

ตัวชี้วัด	คะแนน	ประเมินจากแหล่งข้อมูล
1. การปฏิบัติหน้าที่	93.72	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน
2. การใช้งบประมาณ	88.26	
3. การใช้อำนาจ	91.30	
4. การใช้ทรัพย์สินราชการ	88.31	
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	89.02	
6. คุณภาพการดำเนินงาน	93.76	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	96.46	
8. การปรับปรุงการทำงาน	96.15	
9. การเปิดเผยข้อมูล	92.06	การเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ
10. การป้องกันการทุจริต	100.00	

ซึ่งผลการประเมินที่ผ่านมา พบว่าในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีผลการประเมินต่ำกว่าการประเมินด้านอื่น และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ให้ความสำคัญในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ที่จะส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย และเป็นการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับบุคลากรภายในของมหาวิทยาลัย โดยคาดหวังว่าจะมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2563 ซึ่งที่ผ่านมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตั้งแต่ปี 2559 – 2563 ดังนี้

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปี	คะแนน	ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายใน (Internal)	ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายนอก (External)	การเปิดเผย ข้อมูล (OIT)
2559	87.34	77.05	90.33	79.07
2560	83.50	77.48	78.74	90.91
2561	89.49	87.34	77.88	95.45
2562	90.10	81.66	85.33	100
2563	94.09	90.12	95.45	96.03

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อหาแนวทางปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส บรรลุตามเป้าหมายมีความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบปัจจัยการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. นำผลการประเมินไปปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ในการจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. มหาวิทยาลัยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสบรรลุตามเป้าหมาย มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ก่อให้มีความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. บรรลุผลในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ตัวชี้วัด เรื่องร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ระยะเวลาการวิจัย

ทำการวิจัยการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยยึดกรอบการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช.

ขอบเขตด้านประชากร จะศึกษาจากบุคลากรภายในส่วนงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางชน ที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว

ผู้รับผิดชอบ

นายสวรรคค์ชิต สุภาพวงษ์สกุล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการปฏิบัติราชการ สำนักงานอธิการบดี



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี โทร ๐-๒๙๔๐-๗๑๙๙ ภายใน ๖๔๔๐๒๐-๓ โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๘๕๖

ที่ อว ๖๕๐๑.๐๒/๑๕๒ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง “การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี ๒๕๖๔”

๑ เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ตามที่หนังสือที่ อว ๖๕๐๒.๐๒/๑๐๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ได้รับการอนุมัติให้จัดทำงานวิจัย เรื่อง “การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี ๒๕๖๔” เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยมาวิเคราะห์ และจัดทำมาตรการในตัวชี้วัดที่ OIT 42 และ OIT 43 ให้บรรลุตามเป้าหมาย ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ขอส่งแบบสอบถามให้ส่วนงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถาม และส่งคืนสำนักงานอธิการบดีภายในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ เพื่อจัดได้ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามเสนอประธานคณะกรรมการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ มก. ต่อไป

(นายสุวรรค์ชิต สุภาพวงษ์สกุล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒ เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ประธานคณะกรรมการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ มก. เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

(นายฉัตรชัย จรูญพงศ์)

รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

๓ ลงนามแล้ว

(นายดำรงศรี ศรีพระราม)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

คณบดีคณะเกษตร

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณบดีคณะประมง

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

คณบดีคณะวนศาสตร์

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

คณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร

คณบดีคณะเทคนิคการสัตวแพทย์

คณบดีคณะสิ่งแวดล้อม

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้อำนวยการสถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิผลทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

ผู้อำนวยการสถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มก.

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ผู้อำนวยการสำนักบริการคอมพิวเตอร์

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

ผู้อำนวยการสำนักบริหารการศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

ผู้อำนวยการกองกลาง

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองแผนงาน

ผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์

ผู้อำนวยการกองยานพาหนะ อาคารและสถานที่

ผู้อำนวยการสถานพยาบาล มก.

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมาย

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง

ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สิน

ผู้อำนวยการสำนักงานบริการวิชาการ

ผู้อำนวยการสำนักการกีฬา