

## การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### Perception among the Internal stakeholders towards the Integrity and Transparency Assessment (ITA) of Kasetsart University

สวรรณชิต สุภาพวงศ์สกุล<sup>1\*</sup>  
Sawanchid Suphabwongsaku<sup>1\*</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน 2) หาแนวทางปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน 3) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน 4) เพื่อหาความสัมพันธ์ช่องทางการรับรู้กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูลจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง 473 คนจากประชากร 4,976 คน ผลการวิจัยพบว่า ช่องทางการรับรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง ช่องทางหนังสือเวียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.78 สำหรับระดับการรับรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับมาก พบว่าด้านการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.29 ด้านการใช้งบประมาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.01 ด้านการใช้อำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.02 ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.00 ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.99 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ช่องทางการรับรู้ทุกช่องทางมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกช่องทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร และบุคลากร/เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.558, 0.546 และ 0.487 ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การรับรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

#### Abstract

This study aimed 1) to determine perception among the internal stakeholders, 2) to find out guidelines for improvement/promotion among the internal stakeholders, 3) to compare the personal data with the levels of the perception among the internal stakeholders, and 4) to examine relationship between perception channels and the levels of the perception among the internal stakeholders towards the Integrity and Transparency Assessment (ITA) of Kasetsart University (KU). The questionnaire was designed to collect the data from 473 samples of KU personnel (total 4,976). The results are as follows. Overall channels of the perception in which the channel of circulated letters had the highest average of 3.78, revealing the average mean of 3.40 at the medium level. In overall levels of the perception which had the average mean of 4.06 at the high level, it was found that on the performance side (the overall average) was at the highest level of 4.29; on the budget utilization showed the overall average at the high level as 4.01. The use of power had the overall average at the high level was 4.02. The overall average of the use of government assets was 4.00, S.D.=0.69. The problem of corruption had the overall average level which was 3.99 at the high level. In addition, it was found that those sample

<sup>1</sup> สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร 10900

<sup>1</sup> Office of the President, Kasetsart University, Bangkok, 10900

\*Corresponding author: e-mail: psdswcs@ku.ac.th

Received: July 12, 2021, Accepted: September 4, 2021, Published: December 31, 2021

groups with educational backgrounds of bachelor and master degrees had significantly ( $p < 0.05$ ) higher average of perception than those with lower educational background. Overall channel of the perception had significantly ( $p < 0.01$ ) positive correlations and the perception channels of KU website. Administrators and other personnel / colleagues had the highest correlations of 0.558, 0.546 and 0.487 respectively.

**Keywords:** perception, internal stakeholders, Integrity and Transparency Assessment

## บทนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ได้รับการกำหนดให้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งถือเป็นกรอบระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ และในปี 2561 – 2565 หน่วยงานภาครัฐจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีผลคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนายกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลง ยกย่องระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2564)

หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดระเบียบขององค์การภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่องค์กร สังคม และประเทศในที่สุด ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ (ปิยากร, 2560) นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การ ดังที่ สุขุมพงษ์ และคณะ (2559) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในองค์การที่มีธรรมาภิบาล พนักงานจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ มีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของตน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทำงานโดยมุ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลัก ซึ่งจะช่วยให้้องค์การมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรมและความโปร่งใส อีกทั้งความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นวิธีป้องกันคอร์รัปชันที่ดีที่สุด ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติไม่ว่าจะภาครัฐหรือภาคเอกชน มาให้ความสนใจกับความโปร่งใส (Sen, 1999)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดทำประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ปี 2559 จนถึงปัจจุบัน ปี 2564 โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการที่ดี เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสนำไปสู่องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และในปี 2563 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ 94.09 คะแนนจากการวัดผลการประเมิน 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 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ปี 2563**

**ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานแยกตามดัชนี**



ที่มา: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2563)

ซึ่งผลการประเมินที่ผ่านมา พบว่า ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ผลการประเมินจะมีคะแนนต่ำกว่าการประเมินด้านอื่น และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ให้ความสำคัญในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ที่จะพัฒนาปรับปรุงเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ผ่านช่องทางทางการรับรู้ เพื่อให้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มขึ้น โดยคาดหวังว่าจะมีคะแนนในปี 2564 ให้อยู่ในระดับ AA (95 – 100)

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)
2. เพื่อหาแนวทางปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)
3. เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ของทางการรับรู้กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

**ระเบียบวิธีวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ประกอบด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว(ข้อมูลจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ณ เดือนมีนาคม 2564 มีจำนวน 4,976 คน) และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane: 1973) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ ไม่น้อยกว่า 371 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการเก็บรวบรวม แต่ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้ได้มากที่สุดและครบทุกส่วนงาน โดยรวบรวมเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 473 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) จำนวน 12 ช่องทาง

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ที่มีต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำนวน 39 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น



แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วน (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert scale) คือ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1 และการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ช่องทางการรับรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.950 และ 2) ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.967 ดังนั้นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา สูงกว่า 0.05 จึงมีความเชื่อมั่นในการวิจัย

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่วนงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน 38 ส่วนงาน เพื่อส่งแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถาม Online อีกทางหนึ่งโดยส่งผ่าน Social media

3. ติดตามส่วนงานที่แจกแบบสอบถามจนครบทุกส่วนงานที่แจกแบบสอบถาม

4. หลังจากนั้นทำการตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ จำนวน 473 ตัวอย่าง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ของ (ศิริชัย, 2543) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

การวิเคราะห์สมมติฐาน ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทบุคลากรและตำแหน่ง ด้วยสถิติ T-Test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรและวิธี One Way ANOVA ด้วยสถิติ F-Test ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 3 ประชากรขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Fisher's least-significant different) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

Ho: ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไม่แตกต่าง

H1: ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient กำหนดนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับความทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

H0: ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับความทราบข้อมูล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

H1: ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับความทราบข้อมูล มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### ผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.34 มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.77 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.05 ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.89 บุคลากรเป็นพนักงานเงินงบประมาณหรือเปลี่ยนสถานภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.43 และส่วนมากเป็นตำแหน่งในสายสนับสนุนช่วยวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 96.83

**ส่วนที่ 2** ระดับช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, S.D.=1.08 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทางหนังสือเวียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.78, S.D.=0.95 และ ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลผ่านทาง Twitter มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.69, S.D.=1.18 (ตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** ระดับช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (n = 473)

ช่องทางการรับรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับช่องทางการรับรู้
ผู้บริหาร	3.64	1.00	มาก
บุคลากร/เพื่อนร่วมงาน มก.	3.73	0.91	มาก
จัดการประชุม/อบรมให้แก่บุคลากร	3.62	0.98	มาก
เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	3.75	0.94	มาก
แจ้งผ่าน E-mail ของบุคลากร	3.63	1.02	มาก
Line official	3.15	1.17	ปานกลาง
Facebook	3.25	1.16	ปานกลาง
Twitter	2.69	1.18	ปานกลาง
Youtube	2.77	1.20	ปานกลาง
หนังสือเวียน	3.78	0.95	มาก
ป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายไม้ตรงประตูทางเข้า)	3.34	1.10	ปานกลาง
ป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ LED)	3.44	1.09	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>1.08</b>	<b>ปานกลาง</b>

**ส่วนที่ 3** ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, S.D.=0.62 โดยมีรายละเอียดดังนี้ดังตารางที่ 3

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.29, S.D. = 0.62)
2. ด้านการใช้งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.01, S.D. = 0.75)
3. ด้านการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.02, S.D. = 0.77)
4. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.00, S.D. = 0.69)
5. ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.99, S.D. = 0.77)

**ตารางที่ 3** ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (n = 473)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
<b>ด้านการปฏิบัติหน้าที่</b>	<b>4.29</b>	<b>0.62</b>	<b>มากที่สุด</b>
1. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	4.34	0.68	มากที่สุด
2. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	4.30	0.69	มากที่สุด
3. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	4.24	0.74	มากที่สุด
4. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	4.41	0.67	มากที่สุด
5. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	4.24	0.74	มากที่สุด
6. บุคลากรในส่วนของงานของท่านปฏิบัติงานโดยพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	4.23	0.73	มากที่สุด

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
<b>ด้านการใช้งบประมาณ</b>	<b>4.01</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>
7. ทำหน้าที่เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของส่วนงานท่านมากนักน้อยเพียงใด	3.59	0.95	มาก
8. ส่วนงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงคุณค่ามากน้อยเพียงใด	4.10	0.84	มาก
9. ส่วนงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณมากนักน้อยเพียงใด	4.11	0.85	มาก
10. ส่วนงานของท่านไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง	4.08	1.08	มาก
11. บุคลากรในส่วนงานของท่านไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	4.19	0.97	มาก
12. ส่วนงานของท่านมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.41	0.72	มากที่สุด
13. ส่วนงานของท่านไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	4.22	0.97	มากที่สุด
14. ส่วนงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการสอบถาม การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมากนักน้อยเพียงใด	3.84	1.03	มาก
15. ส่วนงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการทักท้วง การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมากนักน้อยเพียงใด	3.79	1.03	มาก
16. ส่วนงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการร้องเรียน การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมากนักน้อยเพียงใด	3.75	1.08	มาก
<b>ด้านการใช้อำนาจ</b>	<b>4.02</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>
17. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม	4.10	0.81	มาก
18. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน	4.03	0.86	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงานหรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	4.04	0.85	มาก
20. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจมากนักน้อยเพียงใด	3.96	0.92	มาก
21. การบริหารงานบุคคลของส่วนงานของท่าน ไม่มีลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	3.99	0.97	มาก
<b>ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ</b>	<b>4.00</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
22. บุคลากรในส่วนงานของท่านไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	4.51	0.69	มากที่สุด
23. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงานของท่าน มีความสะดวก	3.64	1.07	มาก
24. บุคลากรมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน โดยมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	4.01	1.00	มาก
25. บุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชนมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยมีการขออนุญาตอย่างถูกต้องจากส่วนงานของท่าน	3.88	1.31	มาก
26. ท่านรู้แนวปฏิบัติของส่วนงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากนักน้อยเพียงใด	3.86	0.88	มาก
27. ส่วนงานของท่านมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องมากนักน้อยเพียงใด	4.11	0.82	มาก
<b>ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต</b>	<b>3.99</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>
28. อภิการบดีให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	4.25	0.81	มากที่สุด
29. ส่วนงานของท่านมีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ	4.08	0.89	มาก
30. ส่วนงานของท่านมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	3.86	1.00	มาก
31. ปัญหาการทุจริตในส่วนงานของท่านได้รับการแก้ไขมากน้อยเพียงใด	3.97	0.95	มาก
32. ส่วนงานของท่านมีการเฝ้าระวังการทุจริตมากน้อยเพียงใด	4.11	0.84	มาก
33. ส่วนงานของท่านมีการตรวจสอบการทุจริตมากน้อยเพียงใด	4.01	0.93	มาก
34. ส่วนงานของท่านมีการลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต มากน้อยเพียงใด	3.95	1.00	มาก
35. ส่วนงานของท่านมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในส่วนงาน มากน้อยเพียงใด	4.06	0.88	มาก
36. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนงานของท่าน ท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	3.90	0.93	มาก



**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
37. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนของท่าน ท่านสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มากน้อยเพียงใด	3.86	0.97	มาก
38. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนของท่านท่านมั่นใจว่า จะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมามากน้อยเพียงใด	3.99	0.93	มาก
39. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในส่วนของท่าน ตามข้อ 36 ข้อ37 ข้อ38 ท่านมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	3.82	0.97	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะ มีบุคลากรเสนอให้มีการแจ้งข่าวสารตลอดปี มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงเนื่องจากบางคนไม่ทราบว่ามีการประเมิน มีการประชุมชี้แจงแต่ละส่วนงานเป็นทางการและชี้แจงข้อคำถามให้บุคลากรเข้าใจ เนื่องจากบางข้อคำถามอ่านแล้วไม่เข้าใจ ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการให้เท่าเทียมกันทุกคน สำหรับการเยี่ยมทรัพย์สินมีขึ้นตอนและใช้ระยะเวลาานกว่าจะอนุมัติให้ยืมได้

**การวิเคราะห์สมมติฐาน**

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p$ -value = 0.019) ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่พบความแตกต่าง (ตารางที่ 4)

**ตารางที่ 4** วิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน		t/F	p-value <sup>1</sup>	
	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 <sup>b</sup>	0.64		
	ปริญญาโท	4.13 <sup>b</sup>	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/เปลี่ยนสถานภาพ	4.10	0.64		
	พนักงานเงินรายได้	3.99	0.59		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.83	0.00		
ตำแหน่ง	สายวิชาการ อาจารย์/นักวิจัย	4.01	0.58	0.054	0.948
	สายสนับสนุน ผู้ช่วยวิชาการ	4.06	0.63		
	อื่น ๆ	4.12	0.20		

<sup>1</sup> Independent samples t-test or one-way analysis of variance, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบด้วย Fisher's least significant difference (LSD) method for multiple comparisons เปรียบเทียบกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี



### การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) พบว่า ช่องทางการรับรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.496$  ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ทุกช่องทาง และพบว่า ช่องทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ช่องทางผู้บริหาร และช่องทางบุคลากร/เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุดตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 5)

**ตารางที่ 5** ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับความทราบข้อมูล กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ช่องทางการรับรู้ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูล	การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บริหาร	0.546**	<0.001	ระดับปานกลาง
บุคลากร/เพื่อนร่วมงาน มก.	0.487**	<0.001	ระดับต่ำ
จัดการประชุม/อบรมให้แก่บุคลากร	0.462**	<0.001	ระดับต่ำ
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
<b>ช่องทางการรับรู้โดยรวม</b>	<b>0.496**</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>ระดับต่ำ</b>

Abbreviations: r, Pearson correlation coefficient, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางปรับปรุง/ส่งเสริมการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 473 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.34 มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.77 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.05 ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.89 มีประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินงบประมาณหรือเปลี่ยนสถานภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.43 และส่วนมากเป็นตำแหน่งสายสนับสนุน ช่วยวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 96.83

2. ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับความทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, S.D.=1.08 อยู่ในระดับปานกลาง ช่องทางหนังสือเวียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.78, S.D.=0.95 และช่องทาง Twitter มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.69, S.D.=1.18

3. ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, S.D.= 0.62 อยู่ในระดับมาก

### การทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์สมมติฐานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} = 0.019$ ) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) กับระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบว่า ช่องทางการรับรู้ทุกช่องทางมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกช่องทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.496$ ) โดยพบว่า เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.558$ )

### อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ช่องทางการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ หนังสือเวียน เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย บุคลากร/เพื่อนร่วม ผู้บริหาร จะเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย การแจ้งให้ผู้บริหารส่วนงานในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กบม.) รับทราบและชี้แจงให้แก่บุคลากร ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการแจ้งผ่าน E-mail ของบุคลากร ทำป้ายประชาสัมพันธ์ (ป้ายไม้) และป้ายอิเล็กทรอนิกส์ LED ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการรับรู้ของบุคลากร ซึ่งจะต้องเพิ่มช่องทางและความถี่ในการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะช่องทางที่บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้มากที่สุด

ในส่วนของระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.29 ซึ่งด้านนี้ถือเป็นจุดแข็ง เป็นส่วนที่มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมและรักษามาตรฐานเอาไว้ สำหรับด้านที่อยู่ในระดับมาก ถือเป็นจุดที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้สูงขึ้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.02 ด้านการใช้งบประมาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.01 ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.00 และด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.99 ซึ่งได้สอดคล้องกับผลการประเมินของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในปี 2563 ที่พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่มีคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต การใช้ทรัพย์สินราชการ และการใช้งบประมาณ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหลาย ๆ แห่งที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีผลคะแนนในส่วนของการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่ำกว่าการประเมินด้านอื่น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2562 มีผลการประเมิน 96.62 คะแนน พบว่า ด้านที่ได้คะแนนในระดับสูง ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ได้คะแนน 88.87 คะแนน จุดที่ต้องพัฒนาจากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำกว่า 85 คะแนน ได้แก่ การใช้อำนาจ (84.22 คะแนน) การใช้งบประมาณ (82.43 คะแนน) การแก้ไขปัญหาทุจริต (78.60 คะแนน) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (77.66 คะแนน) (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2563) และยังสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลการประเมิน 81.52 คะแนน ประเด็นที่อยู่ในเกณฑ์ดีและต้องรักษามาตรฐานเอาไว้ (ได้คะแนน 85.01 คะแนน ขึ้นไป) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น (ได้คะแนน 75.01 - 85 คะแนน) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (ได้คะแนนต่ำกว่า 75 คะแนน) โดยมีผลคะแนนดังต่อไปนี้ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ (87.86 คะแนน) ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ (79.85 คะแนน) ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ (74.64 คะแนน) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ (72.78 คะแนน) และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาทุจริต (69.44 คะแนน)(มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2563) ทั้งนี้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรทำการประชาสัมพันธ์และสื่อสารในเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะด้านที่มีผลการประเมินที่ได้คะแนนต่ำกว่าระดับมากที่สุด ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงซึ่งจะทำให้ผลการประเมินมีระดับคะแนนเพิ่มสูงขึ้น

ในส่วนของกรมสมมติฐานข้อ 1 ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่คาดว่าเป็นบุคลากรที่ยังไม่ทราบเรื่องและขั้นตอนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งมหาวิทยาลัยจะได้กำหนดมาตรการเพื่อดำเนินการชี้แจงและประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะการชี้แจงและถ่ายทอดของผู้บริหารส่วนงานให้กับบุคลากรในส่วนงานต่อไป ส่วนของการสมมติฐานข้อ 2 พบว่า การรับรู้โดยรวมที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ แสดงว่าช่องทางต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับทราบข้อมูลยังน้อยไป มหาวิทยาลัยควรเพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและเพิ่มจำนวนสื่อให้มากขึ้น สำหรับช่องทางที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เว็บไซต์ ผู้บริหาร และบุคลากร/เพื่อนร่วมงาน ที่บุคลากรเข้าถึงมากที่สุด มหาวิทยาลัยฯ ควรจัดทำมาตรการส่งเสริมให้ผู้บริหารส่วนงานจัดประชุมชี้แจงให้แก่บุคลากรทุกระดับในส่วนงาน และสื่อสารข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าถึงเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัย ต้องพัฒนาและปรับปรุงและการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรทุกระดับและเน้นบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีโดยการ ชี้แจงและสื่อสารการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้รับทราบและตระหนักในเรื่องการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานผ่านช่องทางการรับรู้ตามสื่อของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะช่องทางเว็บไซต์ ผู้บริหาร และบุคลากร/เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ผลการประเมินบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยนำเสนอคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพิจารณากำหนดมาตรการ ดังนี้

1. ถ่ายทอดให้ผู้บริหารส่วนงานได้รับทราบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัยและนำไปถ่ายทอดให้แก่บุคลากรของส่วนงานได้รับรู้อย่างทั่วถึงทุกระดับ
2. ทำการประชาสัมพันธ์ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ เช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย E-mail ป้ายประชาสัมพันธ์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ อย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี
3. เผยแพร่การประชาสัมพันธ์ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยเฉพาะด้านงบประมาณและขั้นตอนการขอใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยบนเว็บไซต์เพื่อให้บุคลากรและประชาชนทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง

### ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. ควรทำการวิเคราะห์การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เปรียบเทียบกับย้อนหลัง 3 ปี เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยเพื่อกำหนดมาตรการที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ดร.ดำรงศรี ศรีพระราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ วัฒนะ คณะศึกษาศาสตร์ และ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี นายฉัตรชัย จรูญพงศ์ ที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งกรุณาตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลและแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- ปิยากร หวังมหพร. 2560. ประชากรจากรายการความสุขให้คนในชาติคืออะไร. วารสารการบริหารปกครอง. 6(2): 1-29.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2563. รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. [Online]. Available: <http://plan.kku.ac.th/pln2013/files/ita2563/O42.1.pdf>. (สืบค้นเมื่อ เมษายน 2564).
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2563. รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. [Online]. Available: <http://tu.ac.th/ita-2563>. (สืบค้นเมื่อ เมษายน 2564).
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2543. การวิเคราะห์สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. กรุงเทพมหานคร. 275 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2542. คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร. 71 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. 2564. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.นนทบุรี. 75 หน้า.
- สุขุมพงษ์ ชาญนวงศ์ อาชวภูมิชัย น้อมเนียม และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา. 2559. ความยุติธรรมในมิติด้านวัฒนธรรมจริยธรรมทางศาสนาและธรรมาภิบาล. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University. 9(3): 1370-1381.
- Cronbach, L.J. 1990. Essentials of Psychological Testing. 5<sup>th</sup> (ed.). Harper Collins Publishers. New York. 726 pages.
- Likert, R. 1967. The Method of Constructing and Attitude Scale. pp. 90-95. In: Fishbein, M (Ed.). Attitude Theory and Measurement. Wiley & Son. New York.
- Sen, A. 1999. Development as Freedom. Oxford University Press. New York. 366 pages.
- Yamane, T. 1973. Statistics: An Introductory Analysis, 3<sup>rd</sup> Ed. Harper and Row Publications. New York. 1,130 pages.