



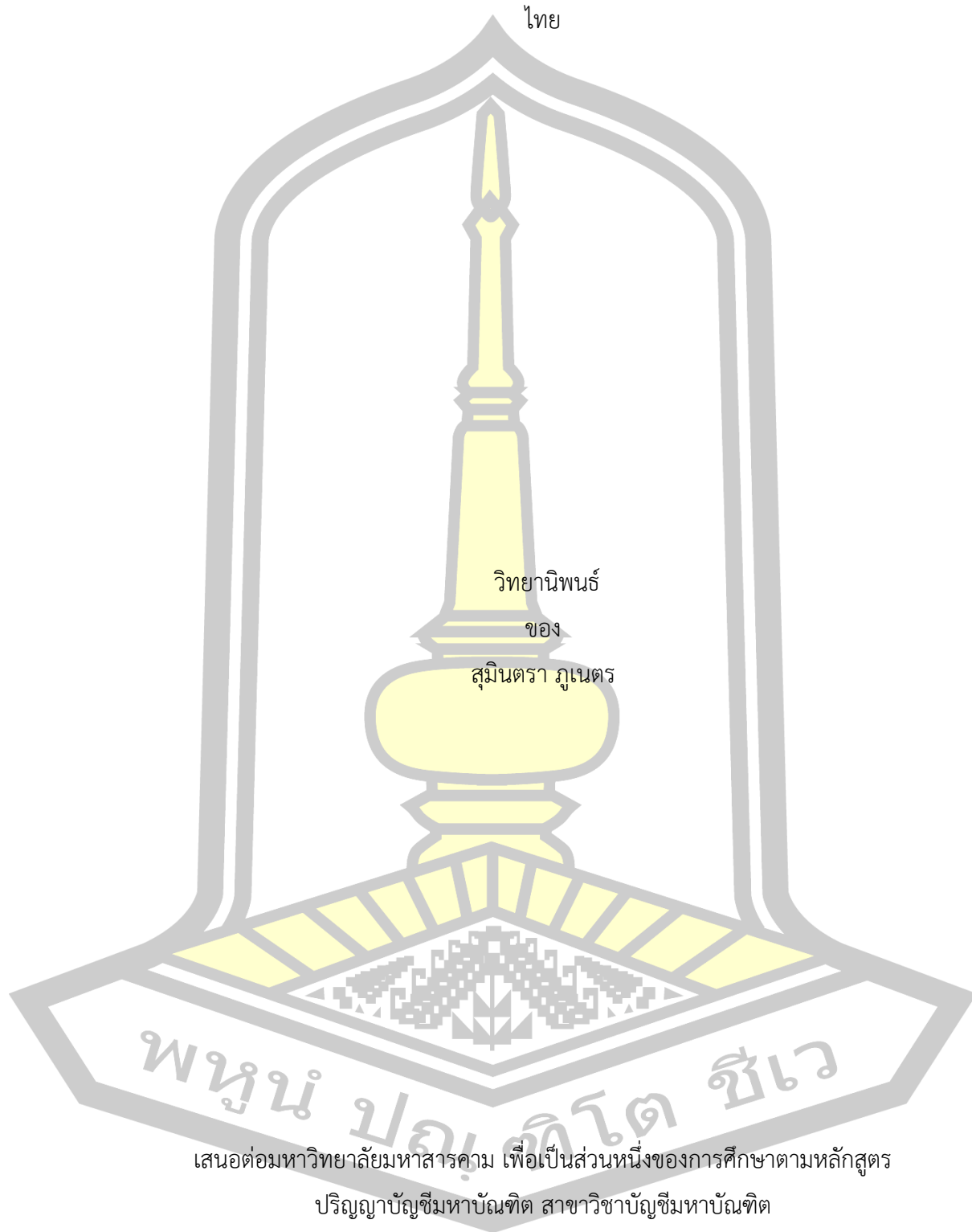
ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

วิทยานิพนธ์
ของ
สุมินตรา ภูเนตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญามหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญามหาบัณฑิต
เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

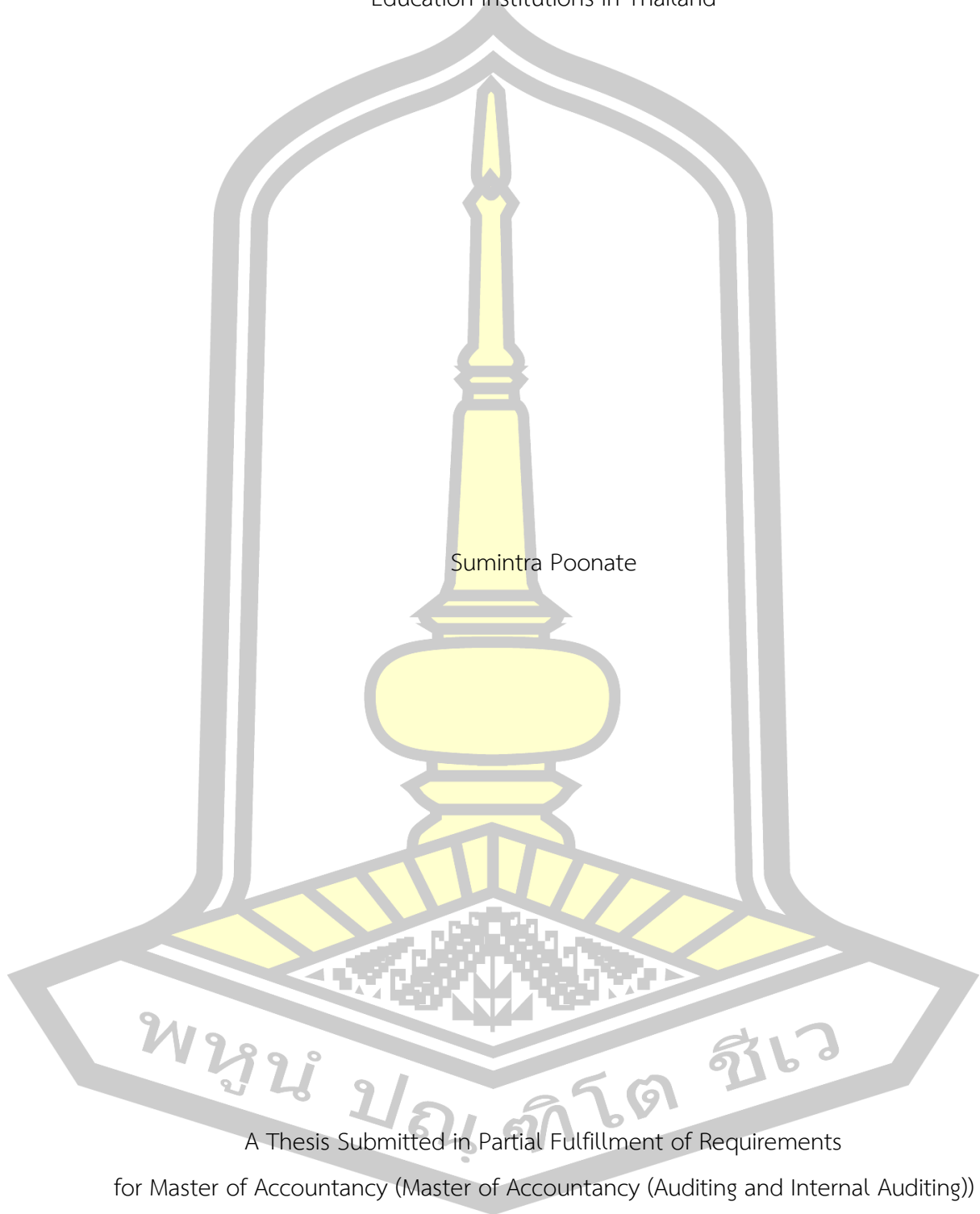


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบัณฑิตศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Fraud Prevention and The Performance of Higher
Education Institutions in Thailand



Sumintra Poonate

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Accountancy (Master of Accountancy (Auditing and Internal Auditing))

April 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวสุมินตรา ภูเนตร แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวรรณ หวังเจริญเดช)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. อิงอร นาชัยฤทธิ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผศ. ดร. อุทิศ พงศ์จิรวัดนา)

กรรมการ

(ผศ. ดร. อุเทน เลาน้ำทา)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. สุมินทร เบ้าธรรม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ. ดร. นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

(รศ. ดร. กิริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย		
ผู้วิจัย	สุมินตรา ภูเนตร		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิงอร นาชัยฤทธิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทิศ พงศ์จิรวัดณา		
ปริญญา	ปรัชญามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	ปรัชญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 90 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม แตกต่างกัน

ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร 2) กลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร และ 3) กลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและ

กิจกรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ และด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

โดยสรุป กลไกการป้องกันทุจริตมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนควบคุมการป้องกันทุจริตในองค์กร เพื่อช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

คำสำคัญ : กลไกการป้องกันทุจริต, ผลการดำเนินงาน, สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย



TITLE	The Relationship between Fraud Prevention and The Performance of Higher Education Institutions in Thailand		
AUTHOR	Sumintra Poonate		
ADVISORS	Assistant Professor Ingorn Nachairit , Ph.D. Assistant Professor Utis Bhongchirawattana , Ph.D.		
DEGREE	Master of Accountancy	MAJOR	Master of Accountancy (Auditing and Internal Auditing)
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

The objective of this research was to test the Relationship between Fraud Prevention and the Performance of Higher Education Institutions in Thailand. Questionnaires are used as a tool to collect data, 90 Executives of Higher Education Institutions in Thailand responded in the study. The statistical techniques used for data analysis were F-test (ANOVA and MANOVA), Multiple Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis.

The result of the study indicates that the Executives of Higher Education Institutions in Thailand have opinions on Fraud Prevention as a whole and each of all these aspects at a high level. The aspects are Strategic Performance Base Budgeting, Internal Control system, Internal Audit, and Strengthening the Good Governance and Corporate Events. Furthermore, the Executives of Higher Education Institutions in Thailand have opinions on Performance as a whole and in each of all aspects at high level. The aspects are Effectiveness of Mission Statement, Performance Efficiency, Service Quality, and Organization Development.

The Executives of Higher Education Institutions in Thailand with different types of institutions, different funding levels, and different number of study programs have different opinions on Fraud Prevention as a whole.

The Executives of Higher Education Institutions in Thailand with different types of institutions, different funding levels, and different number of study programs have different opinions on Performance as a whole.

According to analyses of relationships and effects, the following were found: 1) Fraud Prevention in the aspect Internal Control System had a positive relationship with and effect on Performance as a whole and in aspects of Effectiveness of Mission Statement, Performance Efficiency, Service Quality, and Organization Development. 2) Fraud Prevention in the aspect Internal Audit had a positive relationship with and effect on Performance as a whole and in aspects of Performance Efficiency, Service Quality, and Organization Development. 3) Fraud Prevention in the aspects Strengthening the Good Governance and Corporate Events had positive relationships with and effect on Performance as a whole and in aspects of Effectiveness of Mission Statement and Performance Efficiency.

In conclusion, Fraud Prevention has a relationship and positive effect on the Performance of Higher Education Institutions in Thailand. Thus, Executives of Higher Education Institutions in Thailand should use this information from the research on planning and as a guideline to prevent fraud and corruption in the organization. This will enable them to develop and advance a Fraud Prevention strategy so that the Performance of Higher Education Institutions in Thailand will be efficient and achieve the objectives of the organization.

Keyword : Fraud Prevention, Performance, Higher Education Institutions

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิงอร นาชัยฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทิศ พงศ์จิรวัดนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ และควบคุมคุณภาพของวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้ อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน เลานำทา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมใจ บุญหมื่นไวย ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยตลอดจนมอบความรู้ และให้คำแนะนำทางด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะกรรมการบัญชีและการจัดการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกฉบับ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา รวมทั้งพี่สาว และผู้มีพระคุณที่ให้การสนับสนุนทุกท่านผู้ซึ่งเป็นแรงกำลังใจ ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตบัญชีมหาบัณฑิต ที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบัญชีและการจัดการทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

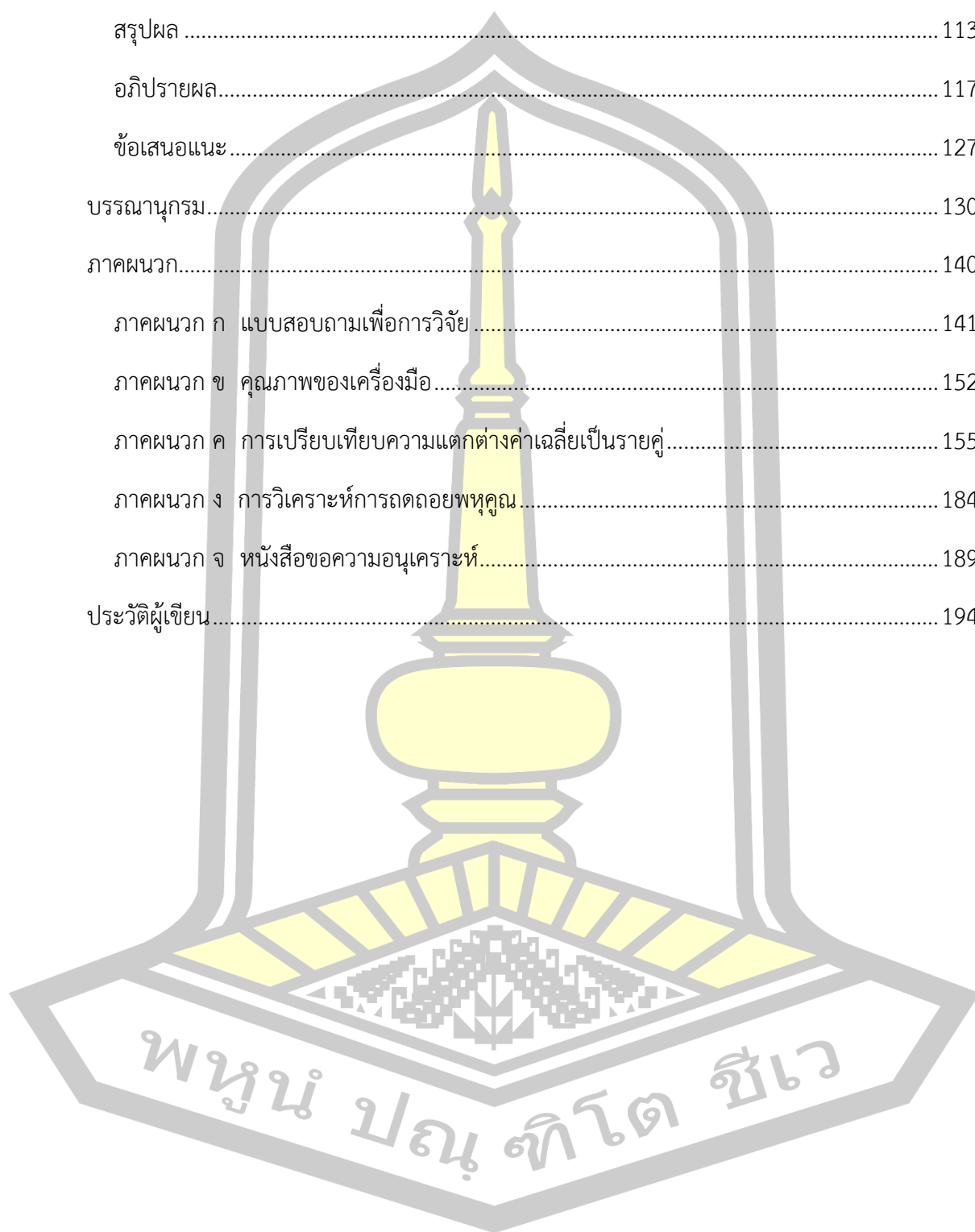
คุณค่า และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ค
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	65
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	65

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	68
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร	73
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ประกอบด้วย ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน สาขาวิชาที่เปิดสอน	75
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	77
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	82
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาใน ประเทศไทย ที่มี ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรใน หน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน	87
ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเท ศไทยที่มี ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน	94
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้าง สมการพยากรณ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาใน ประเทศไทย	100
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112

ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	112
สรุปผล	113
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ.....	152
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่.....	155
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	184
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	189
ประวัติผู้เขียน.....	194



สารบัญตาราง

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทยซึ่งสามารถจำแนกตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษา	65
ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	73
ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	75
ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม และเป็นรายด้านของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทย.....	77
ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	78
ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายในของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	79
ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายในของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	80
ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและ กิจกรรมในองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	81
ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวม และเป็นรายด้านของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทย.....	82
ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	83
ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	84
ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	85
ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของสถาบันอุดม ศึกษาในประเทศไทย.....	86

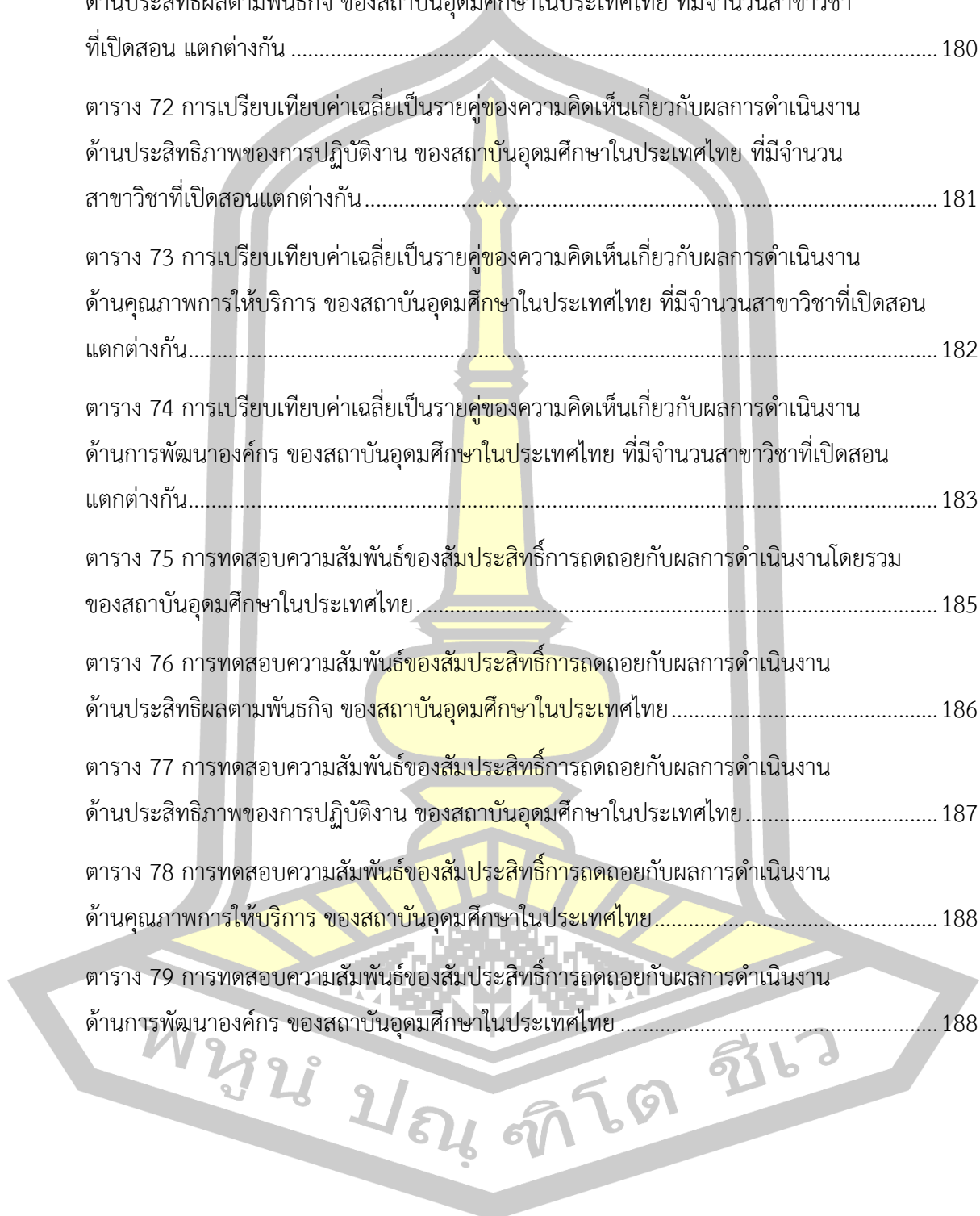
ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้านของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน (MANOVA)	98
ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน (ANOVA)	99
ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้านของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน (MANOVA).....	99
ตาราง 30 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานโดยรวม ของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	101
ตาราง 31 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงานโดยรวม ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	102
ตาราง 32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	103
ตาราง 33 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	104
ตาราง 34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงาน ด้าน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	105
ตาราง 35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	107
ตาราง 36 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	108
ตาราง 37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	109
ตาราง 38 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	110
ตาราง 39 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	111
ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	153

ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกัน ทุจริตโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา แตกต่างกัน.....	156
ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตเป็น รายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน.....	156
ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน.....	157
ตาราง 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของ สถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน.....	157
ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบัน อุดมศึกษาแตกต่างกัน.....	158
ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาใน ประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน.....	158
ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต โดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน.....	159
ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต เป็นรายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน.....	160
ตาราง 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน.....	161
ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน.....	162

ตาราง 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน.....	163
ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน.....	164
ตาราง 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต โดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน	165
ตาราง 54 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต เป็นรายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน	166
ตาราง 55 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน.....	167
ตาราง 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่ เปิดสอนแตกต่างกัน	168
ตาราง 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน.....	169
ตาราง 58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวม ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน	170
ตาราง 59 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน	170
ตาราง 60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบัน อุดมศึกษาแตกต่างกัน	171

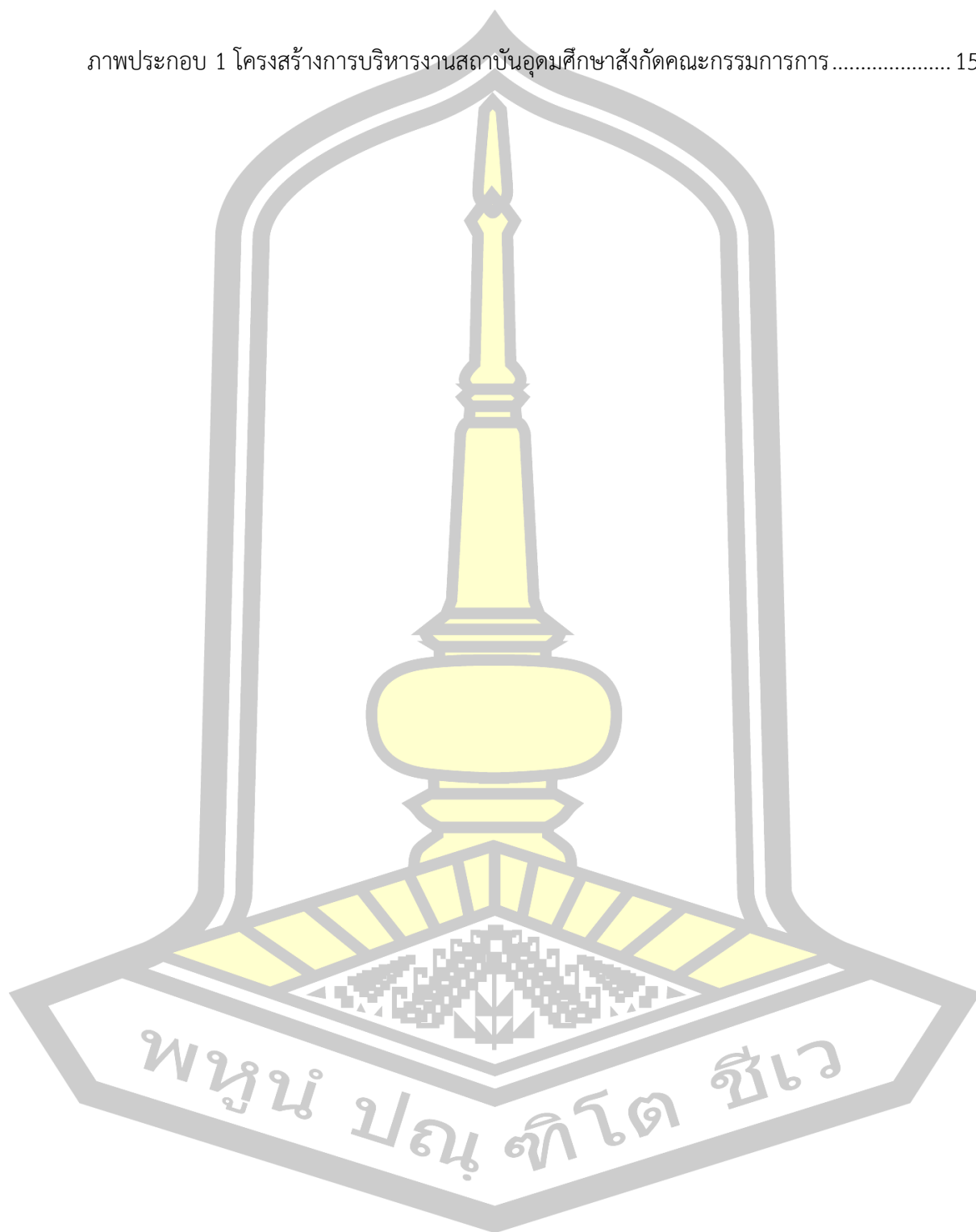
ตาราง 61 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของ สถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน.....	171
ตาราง 62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบัน อุดมศึกษาแตกต่างกัน	172
ตาราง 63 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา แตกต่างกัน.....	172
ตาราง 64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน โดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน	173
ตาราง 65 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน	174
ตาราง 66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณ ที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน	175
ตาราง 67 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน.....	176
ตาราง 68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน.....	177
ตาราง 69 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน โดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน	178
ตาราง 70 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน.....	179

ตาราง 71 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชา ที่เปิดสอน แตกต่างกัน	180
ตาราง 72 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวน สาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน	181
ตาราง 73 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน	182
ตาราง 74 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน	183
ตาราง 75 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงานโดยรวม ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	185
ตาราง 76 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	186
ตาราง 77 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	187
ตาราง 78 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	188
ตาราง 79 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	188



สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการ..... 15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการทุจริต อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการทุจริตในภาครัฐ แม้หลายประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความทันสมัยแต่การทุจริตยังคงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร แม้แต่ในระบบการบริหารราชการสมัยใหม่การทุจริตยังคงเกิดขึ้น (โกวิท พวงงาม, 2559: 34) โดยรูปแบบการทุจริตอาจแตกต่างจากเดิม เดิมการทุจริตทางตรงไม่ซับซ้อน อาทิเช่น การรับสินบนจากการจัดซื้อสินค้าบริการและงานก่อสร้างของหน่วยงานภาครัฐ แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นการทุจริตที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น การทุจริตเชิงนโยบาย การทุจริตข้ามแดนข้ามชาติที่เชื่อมโยงไปสู่อาชญากรรมอื่น ๆ มากมาย และส่งผลกระทบต่อทางลบในการดำเนินงานของภาครัฐในวงกว้าง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 4) ดังนั้นองค์กรภาครัฐและเอกชนควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการมีความโปร่งใส การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมสุจริตให้เกิดสังคมยั่งยืน โดยให้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตผ่านโครงการ/กิจกรรม/มาตรการต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างแท้จริง ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานจึงต้องหาแนวทางหรือวิธีป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดน้อยลงหรือหมดไปจากสังคมไทย

กลไกการป้องกันทุจริต (Fraud Prevention) เป็นแนวปฏิบัติด้านการป้องกันการทุจริตในองค์กร เพื่อช่วยไม่ให้เกิดการก่อทุจริตขึ้นหรือช่วยป้องกันให้มีการทุจริตน้อยลง โดยกลไกการป้องกันทุจริตนี้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายในองค์กร ไม่ใช่หน้าที่รับผิดชอบของคนใดคนหนึ่ง ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวทางการป้องกันไม่ให้มีการทุจริตเกิดขึ้น เนื่องจากหากองค์กรมีมาตรการการป้องกันทุจริตที่ดีจะสามารถช่วยทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุษณา ภัทรมนตรี, 2555: 12-2) โดยกลไกในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับปัญหาการทุจริตที่สั่งสมมายาวนานและรูปแบบการทุจริตที่ปรับเปลี่ยนไป เทคนิคหรือกลไกที่หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ต้องใช้นอกจากมีความซับซ้อนมากขึ้นแล้วการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถป้องกันหรือช่วยให้อการทุจริตเกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยกลไกที่หน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติประกอบด้วย 1) ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic

Performance Based Budgeting) 2) ด้านระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System) 3) ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) และ 4) ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (Strengthening the Good Governance and Corporate Events) (กรมบัญชีกลาง, 2556: 39) โดยการกำหนดและปฏิบัติตามกลไกการป้องกันทุจริตดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

ผลการดำเนินงาน (Performance) เป็นผลลัพธ์ที่ถูกกำหนดในการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลลัพธ์ดังกล่าว ตลอดจนนำไปใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรที่จะช่วยให้เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าเป็นไปตามความคาดหวังที่องค์กรกำหนดหรือไม่ พร้อมใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต ช่วยส่งผลให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทุก ๆ องค์กร (กล้าหาญ ณ น่าน, 2559: 5) ผลการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 1) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (Effectiveness of Mission Statement) 2) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) 3) ด้านคุณภาพการให้บริการ (Service Quality) และ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2562: 14) ซึ่งผลการดำเนินงานนั้นจะช่วยสะท้อนให้เห็นภาพว่าสถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพในการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด อาจกล่าวได้ว่าผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี สามารถบรรลุเป้าหมายและเสริมสร้างแรงจูงใจและความสนใจแก่พนักงานให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

สถาบันอุดมศึกษา (Higher Education Institutions) เป็นสถาบันที่สังกัดในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผลิตบัณฑิต และให้บริการการศึกษาขั้นสูง เป็นแหล่งรวมองค์ความรู้ ศาสตร์ และวิทยาการแขนงต่าง ๆ ตลอดจนเป็นบ่อเกิดแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศไทย การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้กลไกของธรรมาภิบาล คุณภาพการศึกษา การกำกับมาตรฐาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะสามารถทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาได้มีความเป็นอิสระและสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวและมีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น กลไกการป้องกันทุจริตนับเป็นสิ่งสำคัญและสิ่งจำเป็นต่อการบริหารผลการดำเนินงานของสถาบันศึกษาอย่างมาก เพราะหากสถาบันอุดมศึกษาไม่มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม ขาดการประเมินความเสี่ยง และไม่มี การดำเนินการบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมแล้ว โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในองค์กรย่อมสูง และทำให้กระทบต่อผลการ

ดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาจึงจะต้องมีการจัดให้มีกลไกการป้องกันทุจริตขึ้นภายในสถาบันอุดมศึกษาของตนเอง ที่สามารถปฏิบัติได้จริงและเหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมการดำเนินงานของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558: เว็บไซต์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่ากลไกการป้องกันทุจริตมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และพัฒนาระบบการป้องกันการทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้ผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบกลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มี ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการนำกลไกการป้องกันทุจริตไปพัฒนาและปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะถึงประโยชน์ในการนำกลไกการป้องกันทุจริตมาใช้ในองค์กร
3. เพื่อช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. เพื่อเป็นแนวทางในการหามาตรการการป้องกันการทุจริตเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และเพิ่มมูลค่าให้กับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษา และวิจัยการพัฒนาแนวทางการป้องกันการทุจริตให้มีคุณภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในอนาคต

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. กลไกการป้องกันทุจริต (Fraud Prevention) โดยประยุกต์จากแนวคิดกลไกการป้องกันทุจริตของ กรมบัญชีกลาง (2556: 39) ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting)
 - 1.2 ด้านระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System)
 - 1.3 ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Audit)
 - 1.4 ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (Strengthening the Good Governance and Corporate Events)
2. ผลการดำเนินงาน (Performance) โดยประยุกต์จากกรอบแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สำนักงานอัยการสูงสุด (2562: 14) ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (Effectiveness of Mission Statement)
 - 2.2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency)
 - 2.3 ด้านคุณภาพการให้บริการ (Service Quality)
 - 2.4 ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 155 คน (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562: เว็บไซต์)
2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 13 มกราคม – 21 กุมภาพันธ์ 2563
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 ทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลไกการป้องกันทุจริต

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการดำเนินงาน

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ กลไกการป้องกันทุจริต และผลการดำเนินงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. กลไกการป้องกันทุจริตมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. กลไกการป้องกันทุจริตมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มี ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน มีกลไกการป้องกันทุจริต แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มี ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน มีผลการดำเนินงาน แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง สถาบันที่จัดการอุดมศึกษาระดับปริญญาที่เป็นของรัฐและของเอกชน
2. ผู้บริหาร หมายถึง อธิการบดี หรือผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหาร เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุดในมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจจากอธิการบดี
3. กลไกการป้องกันทุจริต (Fraud Prevention) หมายถึง แนวปฏิบัติที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตเกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยลดความเสี่ยงของการเกิดทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร ประกอบด้วย
 - 3.1 ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting) หมายถึง การกำหนดกระบวนการจัดสรรงบประมาณที่เริ่มจากการระบุพันธกิจขององค์กร เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนกลยุทธ์ ตลอดจนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิต และผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์
 - 3.2 ด้านระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System) หมายถึง กระบวนการกำหนดกลไกเพื่อสร้างความมั่นใจว่ากิจกรรมในการดำเนินการของหน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล
 - 3.3 ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) หมายถึง การกำหนดกิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักประกันอย่างเที่ยงธรรมว่าระบบการควบคุมภายใน ทั้งในด้านการเงินและการบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร รวมถึงการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น
 - 3.4 ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (Strengthening the Good Governance and Corporate Events) หมายถึง การสร้างกลไกและสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในภาคราชการ โดยการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่
4. ผลการดำเนินงาน (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการประสบความสำเร็จจากการดำเนินงาน และการบริหารจัดการทำงานขององค์กรที่ได้ประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

4.1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (Effectiveness of Mission Statement) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยวัดจากผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่วางไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงมีกระบวนการในการประเมินผล สัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้ สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มี ลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4.2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้ตาม วัตถุประสงค์ ถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดการสูญเปล่า

4.3 ด้านคุณภาพการให้บริการ (Service Quality) หมายถึง การให้บริการด้วย มาตรฐานเกิดคุณภาพในทุกส่วนขององค์กรต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งองค์กร โดยมีหลักหรือแนว ทางการให้บริการด้วยความเสมอภาค การให้บริการตรงเวลา การให้บริการอย่างพอเพียง การให้บริการอย่างต่อเนื่องและการให้บริการที่เกิดความประทับใจ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกที่ เอื้อต่อผู้รับบริการอย่างมีมาตรฐาน โดยเป็นไปตามข้อกำหนด นโยบาย โดยเน้นไปที่การสร้าง ความพึงพอใจและความเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อการดำเนินงาน

4.4 ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) หมายถึง ความสามารถในการ เตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทั้งในส่วนการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างมี ระบบเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสมาชิกขององค์กร ให้ดีขึ้น การพัฒนาระบบการทำงาน และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการ แข่งขัน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ การนำเอาความรู้ในด้านศาสตร์ของพฤติกรรมองค์กรมาใช้ในการสร้างความร่วมมือกับหมู่สมาชิกของ องค์กรในการปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของบุคคลเหล่านั้น และเป้าหมายขององค์กร

พหุ ประสิทธิภาพ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. แนวคิดเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต
3. แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

1. ความหมายของสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ให้ความหมายสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่าดังนี้ สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง แหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีศักยภาพตรงตามความต้องการของสังคม มีความสามารถคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ยังให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา และปริญญา แก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและการวิจัย เพื่อให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ทำให้สังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งผลิตงานด้านการวิจัย และแหล่งข้อมูลให้บริการทางวิชาการแก่สังคม แหล่งทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งจัดการเรียนการสอนโดย ภาครัฐ และภาคเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556: 43)

2. ประวัติและความเป็นมาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการอุดมศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เริ่มมาตั้งแต่รัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 ในสมัยนั้นมีหลากหลายสถาบัน เช่น โรงเรียนกฎหมาย โรงเรียนแพทย์ และโรงเรียนข้าราชการพลเรือน เป็นต้น ซึ่งต่อมาโรงเรียนข้าราชการพลเรือนได้รับการยกฐานะเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอันเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทย จากนั้นได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ขึ้นอีก เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งมหาวิทยาลัยเหล่านี้จะสังกัดใน

กระทรวงต่าง ๆ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สังกัดกระทรวงเกษตร เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562: เว็บไซต์)

ปี พ.ศ. 2476 จัดตั้งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านธรรมศาสตร์และการเมือง

ปี พ.ศ. 2485 จัดตั้งมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ซึ่งต่อมากลายเป็นมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปี พ.ศ. 2512) มีการตั้งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปี พ.ศ. 2486 จัดตั้งมหาวิทยาลัยศิลปากร

ปี พ.ศ. 2488 ประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยเพียง 5 แห่ง เท่านั้น ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชนยังไม่เกิดขึ้น เนื่องจากสถาบันเอกชนนั้นยังไม่ได้รับอนุญาตให้จัดการศึกษาได้ในระดับอนุปริญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเท่านั้น

ปี พ.ศ. 2502 ในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ตราพระราชบัญญัติโอนมหาวิทยาลัยทุกแห่งไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และเห็นว่าการศึกษาจะแยกจากกันอยู่ต่างกระทรวงเป็นเรื่องยากมากในการปกครองและการสร้างมาตรฐานการศึกษา การโอนรวมอยู่ในสำนักงานนายกรัฐมนตรีทั้งหมดจะสะดวกในการดำเนินการ ทั้งในด้านวิชาการและธุรการและจะบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลในขณะนั้น

ปี พ.ศ. 2504 หลังจากที่ประเทศไทยได้มีประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่อุตสาหกรรม ทำให้ระบบอุดมศึกษาของไทยมีการขยายตัวและเพิ่มบทบาทมากขึ้น โดยมีแนวคิดที่จะให้สถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และนับแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา สถาบันอุดมศึกษาได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอีกประการหนึ่ง

ในปี พ.ศ. 2514 สภาการศึกษาแห่งชาติและที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร่วมกันเสนอความเห็นต่อจอมพลถนอม กิตติขจร หัวหน้าคณะปฏิวัติ ว่าด้วยมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีอิสระในการปกครองตนเอง มีเสรีภาพทางวิชาการในการถ่ายทอดและแสวงหาความรู้โดยยึดหลักความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงเห็นสมควรแยกมหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ควรจัดตั้งทบวงอิสระหรือกระทรวงในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของมหาวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2515 ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 ในชื่อทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการและกำกับการศึกษาของรัฐในระดับอุดมศึกษา นอกเหนือจากที่อยู่ในอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 จึงเป็นวันสถาปนาทบวงมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 320 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 กำหนดระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐขึ้นเพื่อให้รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและแผนจัดการศึกษา และเป็นศูนย์ประสานงานด้านการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัย เป็นต้น ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่แตกต่างจากกระทรวงและทบวงอื่น ๆ ที่ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดหน้าที่ไว้โดยเฉพาะ

ปี พ.ศ. 2520 รัฐบาลสมัยนายธานินทร์ กรัยวิเชียร ขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรีได้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อ ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นทบวงมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีการโอนงานกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและยกฐานะเป็นทบวงอิสระมีฐานะเทียบเท่ากระทรวงไปอยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 320 โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520 ขึ้นแทนเพื่อให้ทบวงมหาวิทยาลัยอำนาจควบคุมมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นของรัฐและเอกชนในสังกัดด้วย

ปี พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัตินี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อ ปี พ.ศ. 2537 เพื่อให้อำนาจครอบคลุมมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันมี 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นมหาวิทยาลัยแรกที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพ จากสถาบันที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับตามนโยบายของรัฐบาลที่จะให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งที่เป็นส่วนราชการออกจากระบบราชการ

ปี พ.ศ. 2546 รัฐบาลของพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร ได้ลงประกาศ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2546 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 โดยพระราชบัญญัตินี้ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยต้องแปรสภาพเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามกฎหมายใหม่ รวมระยะเวลาดำเนินการ 30 ปี 5 เดือน 7 วัน มีรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย และรักษาราชการแทนรัฐมนตรีบริหารราชการทั้งสิ้น 38 ท่าน มีปลัดทบวงมหาวิทยาลัยบริหารราชการ 6 ท่าน

รัฐบาลของพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี มีนโยบายปฏิรูประบบราชการเข้าสู่ “ระบบราชการยุคใหม่” โดยปรับภาคราชการให้มีคุณลักษณะธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการให้ตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย

ของประชาชนสังคม และประเทศชาติได้ จึงได้มีการปรับบทบาท ภารกิจและการจัดโครงสร้างระบบบริหารราชการและระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ในการจัดการโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ได้กำหนดให้แยกภารกิจเกี่ยวกับงานด้านศิลปวัฒนธรรม ออกจากภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ ศาสนาและวัฒนธรรมที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปจัดตั้งเป็น “กระทรวงวัฒนธรรม” จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2562 ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม เป็นต้นไป และให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ระบุไว้ในมาตรา ๙ (๕) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

3. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลายแขนง และเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก บทบาทสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agent) หรือเป็นองค์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุดตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาจึงทำให้สถาบันอุดมศึกษามีกิจกรรมที่กว้างขวางเกี่ยวข้องกับบุคลากรและงบประมาณเป็นจำนวนมาก งานอุดมศึกษามีลักษณะเฉพาะมีความหลากหลายตามบริบทและประวัติความเป็นมาของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557: เว็บไซต์)

3.1 อำนาจหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ปัญหาและแนวทางการพัฒนาอุดมศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติและพันธสัญญาที่เป็นไปตามข้อมูลเสนอข้อตกลงระหว่างประเทศ พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักเกณฑ์ และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร จัดตั้งจัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชนตามหลักเกณฑ์และ

แนวทางที่กำหนดตลอดจนเสนอแนะการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและเลิกสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชนยังดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในระบบศึกษาและการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบและการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการอุดมศึกษาและการรวบรวมข้อมูล จัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา และดำเนินงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการอุดมศึกษาและคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558: เว็บไซต์)

3.2 ความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษา

ด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความแตกต่างจากการบริหารองค์การโดยทั่วไปหรือสถาบันศึกษาที่จัดการในระดับอื่นแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาจะมีความหลากหลายตามวัตถุประสงค์ของการก่อตั้ง พัฒนาการหรือบทบาทหน้าที่ในการมุ่งตอบสนองกาพัฒนากำลังคนของประเทศก็ตามแต่การบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาจะมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญในประการหลัก ๆ ร่วมกันประการหลักสำคัญ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557: เว็บไซต์)

3.2.1 การบริหารบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

3.2.2 การบริการวิชาการหรือหลักสูตรที่เป็นสิ่งสะท้อนความเชี่ยวชาญหรือเข้มแข็งของสถาบันนั้น

3.2.3 การบริหารทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน

3.2.4 การบริหารการเงิน ทรัพย์สิน บุคลากรสายสนับสนุน

3.2.5 การบริหารงานบริการวิชาการแก่ชุมชน

3.2.6 รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหลักของแต่ละสถาบันภายใต้หลักการของควมมีอิสระภาพในการดำเนินการ (Autonomy) และความมีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom)

ด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยนั้น มีคณะกรรมการการอุดมศึกษาทำหน้าที่เสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันระดับ

ปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ มีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการให้กับคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจจากหน่วยงานนโยบาย คือ สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา ไปสู่สถาบันอุดมศึกษาในฐานะหน่วยปฏิบัติการ หลักการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการที่ดี และหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด/กำกับมีอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการในการดำเนินงาน โดยมีสภาสถาบันหรือสภาสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นองค์การกำกับ (Governing Body) ในระดับสูงสุดภายใต้หลักการดังกล่าวสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทที่สำคัญยิ่งทั้งสถาบันอุดมศึกษารัฐและเอกชนในฐานะที่เป็นองค์การบริหารสูงสุดของสถาบันทำหน้าที่สรรหาและแต่งตั้งอธิการบดีเพื่อทำหน้าที่บริหารมหาวิทยาลัย กำหนดนโยบาย เห็นชอบแผนระยะยาว การเปิดดำเนินการหลักสูตร บริหารงานบุคคล งบประมาณจัดสรรและบริหารทรัพยากร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดติดตามประเมินผลการดำเนินการและตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยและอธิการบดี (ภาวิช ทองโรจน์, 2554: 1)

4. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในปัจจุบันมีจำนวน 155 แห่ง ประกอบด้วย (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562: เว็ปไซต์)

4.1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีจำนวน 57 แห่ง แบ่งได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 10 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐเพื่อดำเนินการด้านการบริหารจัดการ การศึกษาตามพันธกิจที่รัฐมอบหมาย มีการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของ มหาวิทยาลัย โดยเน้นการมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถวัดได้และมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ โดยใช้ หลักการบริหารที่สำคัญคือ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และปฏิบัติตามกฎระเบียบ และเห็นว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก และมีรูปแบบการบริหารภายใต้ระบอบราชการ ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจากรัฐ โดยในแต่ละปี จะได้รับงบประมาณเป็นจำนวนมาก งบประมาณดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ในการพัฒนากิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิชาการและด้านวิจัย นำมาซึ่งการส่งสมรรถภาพที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรและงานวิชาการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ มีบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงาน มีรูปแบบการบริหารงานที่ล่องผลิตองถูกและมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการมีโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ทั้งอาคาร สถานที่ และ

อุปกรณ์ด้านการศึกษาที่ครบครันและเหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งจากการพัฒนาดังกล่าว ส่งผลให้มหาวิทยาลัยของรัฐบรรลุประสิทธิผลในทุกด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 12-16)

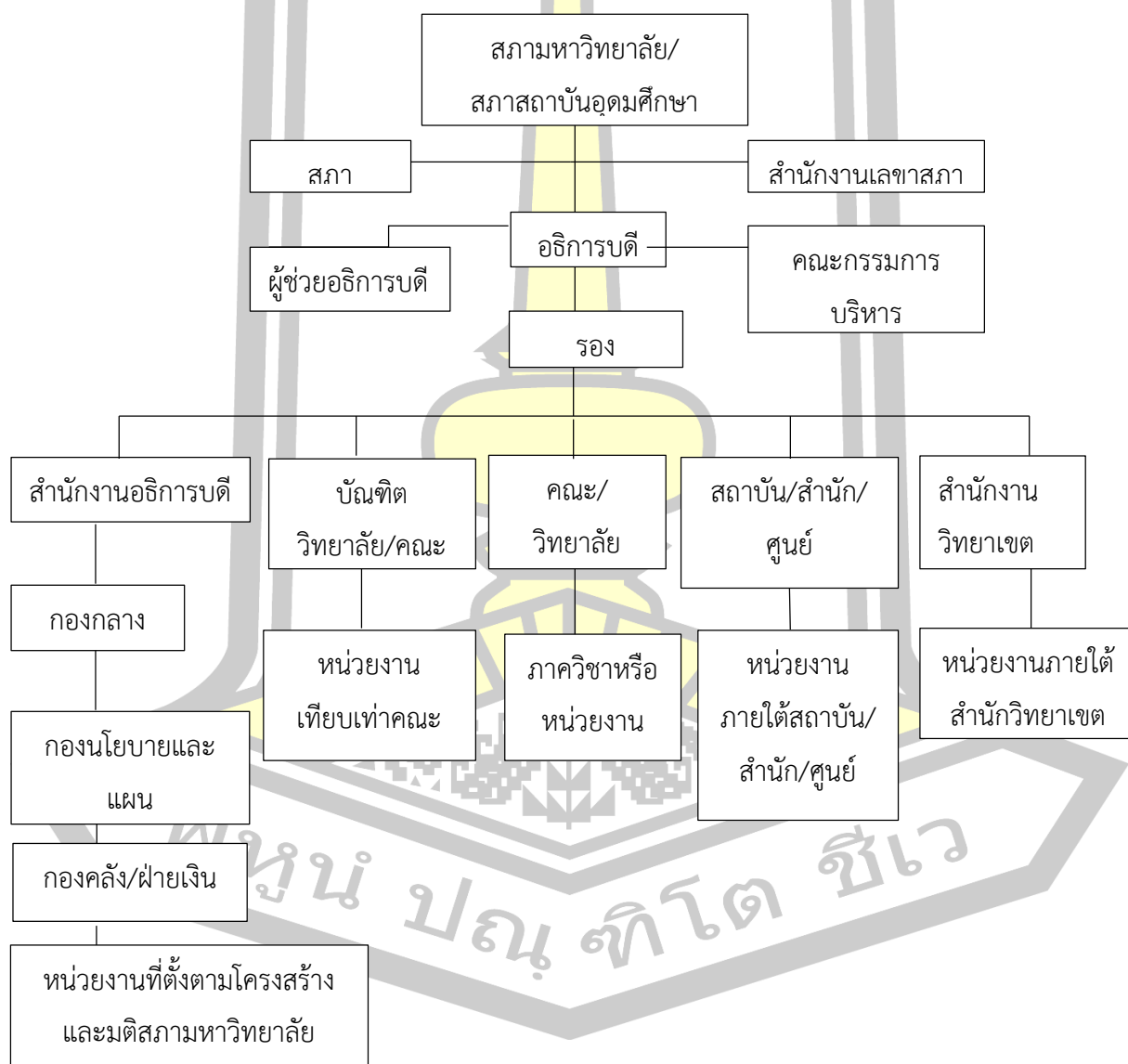
4.2 สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีจำนวน 26 แห่ง เป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ มีการบริหารจัดการแบบอิสระ แยกจากระบบราชการ แต่ยังคงได้รับการสนับสนุนงบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐ ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาตามพันธกิจที่รัฐมอบหมายให้ดำเนินการ มีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ให้เป็นไปตามปณิธานของมหาวิทยาลัย ยึดตามวัฒนธรรมขององค์กรตลอดจนการบริหารงานอย่างยุติธรรม และมีรูปแบบการบริหารงานที่ได้รับการค้นคว้าวิจัย ปรับเปลี่ยน และพัฒนาบนพื้นฐานของข้อดีและข้อเสียของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ส่งผลให้มีรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีลักษณะการบริหารที่คล่องตัว มีอิสระในการบริหารงาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ไม่ผูกติดกับระบบราชการ และยังมีความเป็นอิสระในการบริหารงานด้านงบประมาณ บุคคล และวิชาการ ภายใต้อำนาจของสภามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านงบประมาณภายใต้การจัดสรรงบประมาณให้เป็นรายปีโดยตรงจากรัฐเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาและจัดการศึกษาได้อย่างครบวงจรและรวดเร็ว เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่ต้องบริหารจัดการภายใต้ระเบียบของราชการ และยังไม่ต้องส่งคืนเงินเหลือจ่ายให้แก่รัฐในทุกปีงบประมาณ นอกจากนี้รัฐยังผ่อนปรนให้มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณภายหลัง ซึ่งส่งผลดีต่อความคล่องตัวในการใช้จ่ายงบประมาณเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มศักยภาพและรวดเร็ว ประกอบกับโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นอิสระ จะสามารถส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีคุณภาพทางวิชาการทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 12-16)

4.3 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีจำนวน 72 แห่ง เปิดทำการเรียนการสอนภายใต้รูปแบบการบริหารงานแบบเอกชน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ โดยที่งบประมาณส่วนใหญ่มาจากค่าบำรุงการศึกษาของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย มีนโยบายการบริหารและปฏิบัติของมหาวิทยาลัย โดยจะยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า รูปแบบการบริหารงานแบบเอกชน ซึ่งมีลักษณะเป็นไปตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไว้อย่างกว้าง ๆ เท่านั้น กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในด้านการบริหารงบประมาณ บุคคล และวิชาการ อยู่ภายใต้อำนาจของสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี โดยหากกฎ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับใดที่ไม่มีความเหมาะสมก็สามารถยกเลิกและปรับเปลี่ยนได้โดยสะดวก ประกอบกับการมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนได้รับ

การสนับสนุนเงินทุนจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศ และจากสมาคมศิษย์เก่าที่เข้มแข็งมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรายได้หลักของมหาวิทยาลัยเอกชนที่มาจากค่าบำรุงการศึกษาของนักศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการมีโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์พร้อม และมีอุปกรณ์การเรียน การสอนที่ทันสมัย สิ่งเหล่านี้จึงมีส่วนส่งเสริมต่อการบรรลุประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 12-16)

5. โครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั้งรัฐและเอกชนมีรูปแบบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา แสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2562: เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา

6. บทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา

บทบาทหน้าที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560: 4)

6.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อสอบที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณชนในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

6.2 ด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพและภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

6.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

6.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบัน

มีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้ต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

7. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี พลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการอุดมศึกษาอีกด้วย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556: 15-19)

7.1 เศรษฐกิจโลกกับเศรษฐกิจพอเพียง

ประเทศไทยต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลก เนื่องจากกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียมีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจโลก การรวมกลุ่มเศรษฐกิจภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดียและการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ตลอดจนกรอบความร่วมมือต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาคนเพื่อตอบสนองตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎกติกาต่าง ๆ ของอาเซียนเพื่อรองรับการแข่งขันที่สูงขึ้นเนื่องจากการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ แรงงาน และเงินทุนอย่างเสรี การปรับตัวหรือการกำหนดข้อตกลงร่วมเพื่อไม่ให้เกิดการเสียเปรียบกันในกลุ่มสมาชิกมากเกินไป เนื่องจากมีความแตกต่างของระดับการพัฒนาในประเทศกลุ่มอาเซียน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้อุดมศึกษาไทยต้องให้ความสำคัญในประเด็นดังต่อไปนี้

7.1.1 อุดมศึกษาต้องจัดการศึกษาที่เน้นเรื่องภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศในภูมิภาคอาเซียน เพื่อให้คนไทยสามารถสื่อสารกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มโอกาสในการดำรงชีพและทำงานในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะในประเทศสมาชิกอาเซียน

7.1.2 อุดมศึกษาต้องส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องอาเซียนศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี ความหลากหลายทางชาติพันธุ์และระบอบการปกครอง โดยเฉพาะความรู้ด้านกฎหมายเพื่อเตรียมการสำหรับการทำงานข้ามชาติ

7.1.3 อุดมศึกษาต้องสร้างบัณฑิตที่พร้อมปรับตัว มีทักษะในการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีศักยภาพสูง เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

7.1.4 อุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญกับเรื่องกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เทียบเคียงได้กับต่างประเทศ และสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอุดมศึกษาระหว่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาให้ใกล้เคียงกัน โดยผ่านโครงการบริการวิชาการร่วมกัน

7.1.5 อุดมศึกษาควรเร่งพัฒนาอาจารย์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับการจัดการศึกษา ที่พร้อมรับการเป็นประชาคมอาเซียนและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นสากล เช่น โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการระหว่างประเทศ เป็นต้น

7.1.6 อุดมศึกษาต้องได้รับการรับรองคุณภาพในระดับนานาชาติ โดยอาจสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการเทียบเคียงคุณภาพร่วมกัน

7.2 การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ วิธีการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นสังคมออนไลน์ มีการสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม มีการให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการศึกษามากขึ้น รวมทั้งมีความขัดแย้งทางความคิดด้านสังคมและการเมือง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอุดมศึกษาไทยที่เป็นทั้งอุปสรรคและโอกาส ดังนี้

7.2.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรที่เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ

สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนงานและอาชีพให้กลุ่มวัยทำงาน และส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีผลิตภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Productivity) ระบบการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต้องช่วยพัฒนาคนทุกวัย ทุกระดับการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันเป็นการสร้างศักยภาพและเตรียมพร้อมสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ

7.2.2 สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม พึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวันมากขึ้น

การหลั่งไหลของวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ค่านิยมและประเพณีดั้งเดิมที่ดีงามถูกทำลาย สังคมไทยเผชิญวิกฤติความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีการแสวงหารายได้เพื่อตอบสนองการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ขาดความมีน้ำใจ เกิดการแก่งแย่งเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งทางความคิดอย่างรุนแรง ไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นแนวโน้มที่มีนัยสำคัญที่อุดมศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม ธรรมชาติ และการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มากยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียน

7.2.3 การให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษาในการผลิตบัณฑิต

สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์มากกว่าการท่องจำ และมีทักษะในการทำงานมากกว่าการรู้รอบในเชิงทฤษฎี ตลอดจนต้องผลิตและยกระดับวิชาชีพอาจารย์ให้สามารถส่งเสริมคนดีและคนเก่งมาเป็นอาจารย์ นอกจากนี้ต้องปรับเปลี่ยนระบบการผลิตบัณฑิตสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถที่หลากหลายมีทักษะสูงและสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นภารกิจของทุกสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารที่ต้องผลักดันส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบันตระหนักในคุณค่าของคุณภาพของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร และเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคมในคุณภาพของบัณฑิต

7.2.4 การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ

สถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม เพื่อขึ้นำการพัฒนาระบบราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาระบบและกลไกการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ การสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล แก่เยาวชนและประชาชนไทยทุกกลุ่ม

7.3 พลังงานและสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงของสภาวะธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศเกิดภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน การบริหารจัดการภัยพิบัติและการบริหารวิกฤติในภาวะฉุกเฉินเป็นประเด็นท้าทายที่ประเทศไทยต้องเตรียมการบริหารความเสี่ยง ให้พร้อมเผชิญกับภัยพิบัติจากธรรมชาติที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สถาบันอุดมศึกษาควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับภัยพิบัติการพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเพื่อรองรับภัยทางธรรมชาติ และการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมประเด็นพลังงานทางเลือก พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด เพื่อลดความเสี่ยงในการขาดแคลนพลังงานและช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม และการประหยัดพลังงานให้กับนักศึกษาเยาวชนและประชาชนทุกระดับ

7.4 งบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา

แหล่งที่มาของเงินทุนในระดับอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละสถาบันมีพระราชบัญญัติจัดตั้งและกำกับการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไปจะมีบทบัญญัติส่วนหนึ่งระบุแหล่งที่มาของรายได้ของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ไว้ ทั้งนี้การกำหนดในบทบัญญัติแห่งกฎหมายจะแตกต่างกันในแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตามแล้วอาจกล่าวได้ว่า สถาบันอุดมศึกษามีแหล่งที่มาของเงินทุนหรือรายได้เป็น 2 แหล่งใหญ่ๆ คือ

7.4.1 เงินงบประมาณแผ่นดิน

งบประมาณแผ่นดินต้องจัดตามประเภทรายจ่าย หมวดรายจ่าย และ รายการรายจ่าย ตามวิธีการงบประมาณแผ่นดิน ยกเว้นในกรณีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดินเป็นเงินอุดหนุน (Subsidy) ในรูปของเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant)

7.4.2 เงินนอกงบประมาณแผ่นดิน

- 1) ค่าเล่าเรียน / ค่าหน่วยกิต / ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียม
- 2) ค่าปรับ (โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา)
- 3) ผลประโยชน์ที่สถาบันจัดหาได้
- 4) ดอกเบี้ย
- 5) เงินบริจาค
- 6) รายได้จากการให้บริการทางวิชาการและการขายทรัพย์สินทาง
- 7) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ
- 8) เงินกู้ เงินยืม

ปัญหา

รายได้จากเงินนอกงบประมาณทุกประเภทเหล่านี้ กฎหมายกำหนดให้ยกเว้นไม่ต้องนำส่งเข้าเป็นรายรับของงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นโดยหลักการแล้วจึงอาจตีความได้ว่าเงินนอกงบประมาณแผ่นดินนี้เป็นเงินทุน (หรือรายได้) เสริมขึ้นจากที่ได้รับจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน

7.5 กลไกการกำกับดูแลของสถาบันอุดมศึกษา

เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อที่จะดำเนินภารกิจอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐสามารถกำกับดูแลและตรวจสอบได้โดยกลไกของรัฐ ดังนี้

7.5.1 การกำกับ ตรวจสอบโดยกลไกภายในมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยต้องวางระเบียบ และกลไก เพื่อควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยให้ประชาคมในมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการตรวจสอบด้วย

7.5.2 การกำกับ ตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

- 1) โดยระบบการกำกับของรัฐ ได้แก่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสำนักงานงบประมาณ เป็นต้น

2) การกำกับด้วยกลไกงบประมาณ โดยพิจารณาเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นกลไกผลักดันให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย และแผนของรัฐ

3) การกำกับด้านนโยบายของรัฐ

4) การกำกับด้วยระบบการรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพ โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

7.5.3 รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ในกรณีที่การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ขัดต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดี หรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย หากปล่อยทิ้งไว้จะเกิดความเสียหายต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม ให้รัฐมนตรีกำกับดูแล นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ

7.5.4 การกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย นอกจากจะต้องเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนอง การแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศ ให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว ยังต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิตร่างคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดงาน สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือ สังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้เป็มืออาชีพ และผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ ให้เป็นอาจารย์ พัฒนาวิชาชีพอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประเทศไทย ทั้งนี้โดยอาศัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาเชิงรุก ซึ่งมีกลยุทธ์การเงิน และพระราชบัญญัติอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน

แนวคิดเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต

1. ความหมายของกลไกการป้องกันทุจริต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ได้ให้ความหมายของ กลไก ไว้ดังนี้
 สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2561: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลไก หมายถึง สิ่งที่ทำให้ระบบมีการดำเนินการหรือเคลื่อนไหวหรือขับเคลื่อนอยู่ได้ โดยต้องมีการกำหนดหรือจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วิธีการ อุปกรณ์ การจัดการ องค์กร หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานให้ระบบขับเคลื่อน

ณัฐวัฒน์ อริย์ธัชโกสิน (2557: 182) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลไก หมายถึง ระบบที่จะทำงานให้สำเร็จตามประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557: 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลไก หมายถึง สิ่งที่ทำให้ระบบมีการขับเคลื่อนหรือดำเนินอยู่ได้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากร มีการจัดการ องค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคลเป็นผู้ดำเนินงาน

ณัฐสุดา พึ่งวิวัฒน์ (2555: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลไก หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากร ทรัพยากร กฎเกณฑ์ มาตรการ แนวปฏิบัติ และปัจจัยต่าง ๆ เป็นกลไกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2555: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลไก หมายถึง ระบบหรือองค์การที่บุคคลผู้เป็นเจ้าของหน้าที่ในระดับต่าง ๆ ปฏิบัติงานร่วมกันดลใจเครื่องจักร เป็นระบบที่จะให้ทำงานสำเร็จตามประสงค์

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) (2555: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลไก หมายถึง กระบวนการหรือเทคนิคเพื่อให้บรรลุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

ยุวลักษณ์ เสี่ยงวาน (2554: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลไก หมายถึง แนวทางหรือกิจกรรมในการปฏิบัติที่สามารถทำให้แบบแผนหรือแนวคิดที่สร้างขึ้น สามารถนำไปใช้ดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กลไก หมายถึง เครื่องมือการขับเคลื่อนหรือวิธีการที่ทำให้ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติขององค์กรหรือธุรกิจดำเนินไปตามเป้าหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ได้ให้ความหมายของ การป้องกันทุจริต ไว้ดังนี้

สมิตรา นาขวัญ (2558: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การป้องกันทุจริต หมายถึง การสอดส่องดูแลไม่ให้มีการใช้ทรัพย์สินของกิจการในทางที่ไม่ชอบ การยกยอกสินทรัพย์ของกิจการ การ

ปกปิดรายการ หรือระงับการบันทึกรายการในบันทึกหรือเอกสาร การบันทึกรายการที่ไม่ได้เกิดขึ้นจริงและการใช้นโยบายการบัญชีที่ไม่ถูกต้อง

ณัฐวัฒน์ อริย์ชโกคิน (2557: 182) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การป้องกันทุจริต หมายถึง การปกป้อง หรือต่อต้าน ไม่ให้มีการประพฤติชั่ว ฉ้อโกง หลอกลวง ป้องกันมิให้บุคคลใช้หน้าที่ในการหาความมั่งคั่ง โดยตั้งใจที่จะใช้ทรัพยากรขององค์การในทางที่มีขอบ

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2555: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การป้องกันทุจริต หมายถึง การหยุดยั้ง เจ้าหน้าที่รัฐที่ประพฤติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย อันเนื่องมาจากงดการปฏิบัติ เลือปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองและพรรคพวก

Assländer และ Hudson (2017: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การป้องกันทุจริต หมายถึง การยับยั้งการกระทำผิดมิชอบด้วยกฎหมายโดยผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร เช่น การปกปิดข้อมูล การตกแต่งหรือทำงบการเงินเท็จ การปลอมแปลงเอกสาร และการตั้งใจใช้หลักการบัญชีที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น

Schluter (2017: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การป้องกันทุจริต หมายถึง การตรวจสอบ วิเคราะห์ และยับยั้งการทำรายการใด ๆ ที่น่าสงสัย การกระทำพิรุณ หรือ سوءเจตนาทุจริต เพื่อยับยั้งและลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทัน่วงที

Mohamed และ Handley-Schachelor (2014: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การป้องกันทุจริต หมายถึง การควบคุมดูแลองค์กรให้ปราศจากการประพฤติชั่ว การฉ้อโกง การหลีกทรัพย์ การหลอกลวง จากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การป้องกันทุจริต หมายถึง การดูแลรักษาทรัพย์สินเงินทองให้มีความปลอดภัยจากการถูกทุจริตฉ้อโกงทางการเงินจากทุรชนคนชั่ว โดยกลวิธีการต่าง ๆ นั้นผู้รับผิดชอบควรต้องสร้างแนวป้องกันตัวทรัพย์สินไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กลไกการป้องกันทุจริต หมายถึง แนวปฏิบัติที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดทุจริตเกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยลดความเสี่ยงของการทุจริตที่อาจเกิดในองค์กร

2. สภาพแวดล้อมการทุจริต

แนวคิดทฤษฎีสัมเหลี่ยมของการทุจริต (Fraud Triangle Theory) ของ Donale R Cressy ในทศวรรษ 1980 ได้กล่าวอธิบายถึงองค์ประกอบ 3 ประการ ของสภาพแวดล้อมของการทุจริต ดังนี้ (อุษณา ภัทรมนตรี, 2555: 12-9 - 12-24)

2.1. มีความกดดันหรือแรงจูงใจ (Pressure or Incentive) ผู้ทุจริตมีความกดดันให้กระทำทุจริต

2.1.1 ความกดดันในการปฏิบัติงาน เช่น กิจการวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยใช้ผลลัพธ์ทางการเงินระยะสั้น เช่น ยอดขาย ผลกำไร สูงเกินไป และหากทำไม่ได้จะถูกลงโทษ มักเป็นความกดดันและจูงใจให้ทุจริตโดยการแก้ไขรายงานและตัวเลขบัญชี

2.2.2 ความกดดันส่วนตัว เช่น ความเดือดร้อนทางการเงินเฉพาะหน้า หรือจากอุปนิสัยส่วนตัว เช่น ติดการพนัน สุรุษสุราย หรือเป็นคนฉลาดชอบความท้าทาย

2.2 มีโอกาสในการทำกระทำผิด (Opportunity) โอกาสในการกระทำผิด โอกาสที่จะปกปิดการกระทำ และโอกาสที่จะแปลงสภาพทรัพย์สินที่ได้จากการทุจริต โอกาสในการกระทำ ความผิดเกิดจาก จุดอ่อนในการควบคุมภายในที่จะป้องกันและค้นพบการทุจริตให้ทันกาล การควบคุมแบบป้องกัน เช่น ขาดการแบ่งแยกหน้าที่ที่สำคัญ การละเมิดหรือการยกเว้นการควบคุมไม่ ต้องได้รับการตรวจสอบ ขาดการควบคุมการเข้าถึงทรัพย์สินสภาพคล่องและระบบสารสนเทศสำคัญ

2.3 มีข้ออ้างหรือเหตุผลที่ผิด (Rationale) อ้างด้านความจำเป็นเดือดร้อนส่วนตัว หรืออ้างว่าตนได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะได้ หรืออ้างว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น ตกแต่งงบการเงินให้กำไร เพื่อให้ผู้ถือหุ้นพอใจเพราะได้รับเงินปันผลและราคาหุ้นสูง หรืออ้างว่าทำเพื่อไม่ให้กิจการล้มละลาย

สภาพแวดล้อมของการทุจริต เกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ คุณภาพการควบคุม กำกับควบคุมภายในขององค์กรมีจุดอ่อนหรือการอ้างเหตุผลในการก่อการทุจริตที่เข้าข้างตัวเองและแรงจูงใจ ยังมีโอกาสมากเท่าไร การทุจริตก็จะมีมากขึ้นเท่านั้นในทางตรงกันข้าม หากมีโอกาสน้อย และถูกเฟ่งเล็งหรือมีการจับผิดมาการทุจริตก็จะน้อยลง ฉะนั้น การทุจริตไม่ได้หมายความว่า จะเกิดในหมู่คน (พาล) ด้อยโอกาสเสมอไป แม้แต่คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและน่าเชื่อถือก็ยังสามารถทำการทุจริตได้ถ้ามีแรงจูงใจและโอกาสเอื้ออำนวยให้ ดังนั้น สิ่งสำคัญคือต้องจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เช่น การแบ่งแยกหน้าที่ มีระบบการสอบทาน เพื่อลดโอกาสการทุจริตลง โดยสรุป สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่ทำให้เกิดการทุจริต ได้แก่ (กรมบัญชีกลาง, 2556: 2)

- 1) กระแสโลกาภิวัตน์และการบริโภคนิยม
- 2) ค่านิยมและความเหลื่อมล้ำในสังคม
- 3) ระบบธรรมาภิบาลอ่อนแอ
- 4) ระบบการตรวจสอบไม่เข้มแข็งและระบบการลงโทษไม่มีประสิทธิภาพ
- 5) ขาดระบบการควบคุมและระบบการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ
- 6) การขัดกันผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม
- 7) สังคมในระบบอุปถัมภ์
- 8) ผู้บริหารไม่เป็นตัวอย่างที่ดีโอกาสเอื้ออำนวยและไม่มีความมาตรการลงโทษที่

เหมาะสม

3. สัญญาณเตือนภัยว่าอาจมีการทุจริต

สัญญาณเตือนภัย (Red Flags หรือ Warning Signal) คือ สถานการณ์ซึ่งอาจเพิ่มความเสี่ยงของการเกิดการทุจริตที่ผู้ตรวจสอบควรระมัดระวัง และควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ มีดังนี้ (จันทนา สาขากร และคณะ, 2557: 17-3-17-4)

3.1 ข้อสงสัยเกี่ยวกับความซื่อสัตย์หรือความสามารถของผู้บริหาร เช่น

3.1.1 บุคคลเดียวหรือบุคคลเฉพาะกลุ่มมีอำนาจครอบงำในการบริหารงานและ ไม่มีการควบคุมดูแลอย่างมีประสิทธิภาพโดยกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการอื่นที่มีหน้าที่ กำกับดูแล

3.1.2 การจัดโครงสร้างของกิจการอย่างซับซ้อน ซึ่งความซับซ้อนนั้นดูเหมือนว่า ไม่จำเป็น

3.1.3 การไม่ได้แก้ไขจุดอ่อนที่สำคัญในระบบการควบคุมภายในทั้ง ๆ ที่อยู่ใน วิสัยสามารถแก้ไขได้

3.1.4 การเปลี่ยนพนักงานที่สำคัญในฝ่ายบัญชีและการเงินบ่อยครั้ง

3.1.5 การขาดบุคลากรที่สำคัญเป็นระยะเวลานานในฝ่ายบัญชี

3.1.6 การเปลี่ยนที่ปรึกษากฎหมายหรือผู้สอบบัญชีบ่อยครั้ง

3.2 ความกดดันที่ผิดปกติภายในกิจการหรือต่อกิจการ เช่น

3.2.1 ชูรูกิจกำลังตกต่ำและล้มเหลว

3.2.2 เงินทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอ เนื่องจากกำไรที่ลดลงหรือมีการขยายตัวเร็วเกินไป

3.2.3 คุณภาพของการทำกำไรลดลง เช่น ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นจากการขายเชื่อ การเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติทางธุรกิจ หรือการเลือกนโยบายการบัญชีที่มีผลทำให้รายได้เพิ่มขึ้น

3.2.4 กิจการต้องการเพิ่มแนวโน้มการทำกำไรให้สูงขึ้นเพื่อสนับสนุนราคาตลาด ของหุ้นเนื่องจากจะเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน การครอบงำกิจการ หรือเหตุผลอื่น

3.2.5 กิจการลงทุนอย่างมากในอุตสาหกรรมหรือสายผลิตภัณฑ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.2.6 กิจการพึ่งพิงอย่างมากต่อผลิตภัณฑ์หรือลูกค้าเพียงรายเดียวหรือเพียง จำนวนน้อยราย

3.2.7 ความกดดันทางการเงินต่อผู้บริหารระดับสูง

3.2.8 ความกดดันที่ทำให้บุคลากรในฝ่ายบัญชีต้องจัดทำงบการเงินในเวลาอัน จำกัตกกว่าปกติ

3.3 รายการที่ผิดปกติ เช่น

3.3.1 รายการที่ผิดปกติ โดยเฉพาะรายการที่เกิดขึ้นใกล้สิ้นปีซึ่งมีผลกระทบอย่างมีสาระสำคัญต่อกำไร

3.3.2 รายการหรือวิธีการปฏิบัติทางบัญชีที่สลับซับซ้อน

3.3.3 รายการกับกิจการหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน

3.3.4 การจ่ายค่าบริการ (เช่น ค่าทนายความ ค่าที่ปรึกษาหรือตัวแทน เป็นต้น) ซึ่งปรากฏว่าสูงกว่าบริการที่ได้รับ

3.4 ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ข้างต้น เช่น

3.4.1 การไม่สามารถเรียกข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์ เนื่องจากเอกสารหรือโปรแกรมไม่สมบูรณ์หรือไม่เป็นปัจจุบัน

3.4.2 การเปลี่ยนแปลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยไม่มี การบันทึก อนุมัติ และทดสอบ

3.4.3 ความไม่พึงพอใจของการสอบย้อนอดีตของเหลือรวมของรายการทางคอมพิวเตอร์และฐานข้อมูลกับข้อมูลบัญชีการเงิน

4. สิ่งจูงใจให้เกิดการทุจริต

โดยปกติสามารถแบ่งแยกสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดการทุจริต 5 สิ่งจูงใจ ได้ดังนี้ (เจริญ เจริญ วลัย, 2553: 73-78)

4.1 แรงจูงใจ/ความกดดันสถานะทางเศรษฐกิจ

เป็นแรงจูงใจที่พบเห็นบ่อยที่สุดในการก่อการทุจริต เพราะทุกคนย่อมต้องการมีชีวิตที่อยู่ดีกินดี มีเงินทองใช้อย่างสุขสบาย มักจะพบเห็นเสมอที่ผู้กระทำทุจริต มักจะอ้างว่าที่ทำไป เพราะมีปัญหาทางการเงิน ไม่สามารถดำรงชีวิตเยี่ยงมนุษย์ปกติได้ และไม่มีเงินทุนในการดำเนินการ

4.2 การเห็นแก่ตัว และประโยชน์ส่วนตัว

กลุ่มนี้จะสืบหาได้ง่ายจากกลุ่มคนที่เคยเป็นคนสังคมชั้นสูง กลุ่มนักการเมืองหรือกลุ่มคนที่เคยประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาก่อน แนวคิดกลุ่มนี้มักจะมีแนวคิดของความโลภ ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ความอยุ่ยากเอาชนะ กลัวการไม่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หากมีโอกาสกลุ่มนี้จะทำหรือหาช่องทางในการทำทุจริตเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนปรารถนา บางครั้งกลุ่มคนเหล่านี้จะนึกว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นไม่ใช่สิ่งผิดหรือทุจริต เช่น การยืมทรัพย์สินของทางราชการหรือผู้อื่นไปใช้แล้วไม่คืน ยืมเงินแล้วไม่ชำระคืนเมื่อครบกำหนดตามสัญญา หรือการพยายามวิ่งเต้นขอให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนให้สูงขึ้นทันที โดยไม่สนใจว่าคนอื่นเขาจะรู้สึกอย่างไร นำสิ่งของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน เป็นต้น

4.3 โอกาสเอื้ออำนวย

บางกรณีผู้ทุจริตอาศัยตำแหน่งหน้าที่หาช่องทางการทุจริตโดยอาศัยจุดบกพร่องของระบบงาน/ช่องว่างของกฎหมาย จุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในองค์กร หรือการขาดการกำกับดูแล และระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา เป็นช่องทางในการก่อการทุจริต ดังนั้นโอกาสจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรพึงให้ความสำคัญที่ต้องกำหนดมาตรการหรือขั้นตอนการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ไม่ทำให้เจ้าหน้าที่อยู่ในฐานะที่จะดำเนินการทุจริตได้โดยง่าย ตัวอย่างโอกาส/ช่องทางก่อให้เกิดการทุจริต มีดังต่อไปนี้

4.3.1 นโยบาย / กฎระเบียบไม่ชัดเจน คลุมเครือ

4.3.2 การมอบหมายความรับผิดชอบหลายหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวโดยขาดระบบตรวจสอบและการกำกับที่ดี

4.3.3 การกระจายอำนาจไม่เป็นธรรม และการขาดระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

4.3.4 ขาดระบบการควบคุมที่ดีและการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

4.3.5 มาตรการการลงโทษผู้กระทำการทุจริตไม่เข้มแข็งและเด็ดขาด และเลือกปฏิบัติ

4.3.6 คณะกรรมการบริหารหรือผู้บริหาร ขาดการบริหารจัดการที่ดี

4.3.7 บริหารงานโดยระบบรวมศูนย์

4.3.8 มีระบบนายหน้าและที่ปรึกษา

4.3.9 การรับช่วงงานต่อกันเป็นทอด ๆ (มักปรากฏในภาคธุรกิจ)

4.3.10 ขาดผู้ตรวจสอบที่มีความรู้ ความชำนาญ

4.3.11 การย่อหย่อนทางศีลธรรม/จรรยาบรรณ

4.4 การอ้างความสมเหตุสมผลในการก่อการทุจริต

กลุ่มคนเหล่านี้มักอยู่ในกระแสบริโภคนิยม ทำการทุจริตโดยอ้างเหตุผลต่าง ๆ นานา เช่น การทำทุจริตเพราะต้องจุนเจือกิจการของตนไม่ให้ต้องปลดพนักงานออกอันจะทำให้พนักงานเดือดร้อน หรือใคร ๆ เขาก็ทำกัน เชื่อว่าการทุจริตนั้นเป็นการกระทำที่ถูกต้องแล้วไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น ผู้กระทำการทุจริตจะพยายามหาเหตุผลที่ทำให้พฤติกรรมของตน เป็นเรื่อง ที่ถูกต้อง เป็นสิ่งที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งรวมถึงการทุจริตเชิงนโยบายที่ปรากฏมากขึ้นในปัจจุบัน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นตามลำดับ

4.5 ระบบการตรวจสอบอ่อนแอทั้งจากภายในและภายนอก

ศักยภาพระบบตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกอ่อนแอหรือไม่เพียงพอ ล้วนเป็นช่องทางให้เกิดโอกาสในการกระทำทุจริต เพราะขาดการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและ

ต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัจจุบันประสิทธิภาพของเทคนิคการตรวจสอบมักตามหลังเทคนิคการทุจริต ซึ่งนับวันเทคนิคการทุจริตมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

5. ตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมของการทุจริต

ปกติการทุจริตสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกระดับชั้นของการปฏิบัติงานทั้งในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจริยธรรมและมีโนธรรมแต่ละบุคคล ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ ในที่นี้จะแสดงตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมของการทุจริตโดยแยกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ (อุษณา ภัทรมนตรี, 2555: 12-11 - 12-2)

5.1 กลุ่มผู้บริหาร

ตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมของการทุจริตในกลุ่มผู้บริหาร มักเป็นในเรื่องของ กระบวนการบริหารงานในอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารมีอยู่ เช่น การกระจายอำนาจหรือรวมศูนย์อำนาจไว้ที่คน ๆ เดียว การวางแผน การควบคุม ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เป็นต้น นอกจากนี้การจัดโครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน การไม่มีฝ่ายงานตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง กระบวนการเปิดเผยข้อมูลที่ไม่โปร่งใส การตกแต่งบัญชี ณ วันสิ้นงวดบัญชี การไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ สัญญาณเหล่านี้ล้วนเป็นตัวชี้วัดที่ผู้ตรวจสอบภายในควรให้ความสำคัญ

5.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติการ

ตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมของการทุจริตในกลุ่มผู้ปฏิบัติการที่อาจเกิดขึ้นได้จากบุคลากรในองค์กรเองมีได้ในกรณีดังต่อไปนี้

5.2.1 การตรวจสอบงานและติดตามผลการดำเนินงานและพฤติกรรม

เจ้าหน้าที่ ไม่สม่ำเสมอ

5.2.2 ผลย้อนกลับ/สะท้อนกลับ ถึงผลการดำเนินของเจ้าหน้าที่เป็นไปทางลบ

5.2.3 ไม่มีการปฏิบัติตามข้อบังคับหรือบทลงโทษผู้กระทำผิด/ทุจริตอย่าง

จริงจัง

5.2.4 ไม่ยอมรับนโยบายของฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคคล

5.2.5 ระบบการให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ไม่ยุติธรรม และเลือกปฏิบัติ

5.2.6 เงินเดือนและระบบตอบแทนไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับกิจการธุรกิจที่

คล้ายคลึงกัน

5.2.7 มีความกดดันสูงในการทำงาน ทำให้มีเจ้าหน้าที่เขาออกงานบ่อย มา

ทำงานสาย ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

5.2.8 การมอบความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งทางการเงินมาก

เกินไป

5.2.9 การถูกรบกวนงำโดยผู้บริหารมากเกินไป

5.2.10 ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่

5.2.11 ขาดมาตรการ/ระบบป้องกันดูแลทรัพย์สิน

5.2.12 ขาดมาตรการลงโทษที่เหมาะสม

6. กลไกการแก้ไขการทุจริต

การป้องกันการทุจริตและการตรวจสอบการทุจริต เป็นกลไกที่เราใช้กับเรื่องทุจริตในสิ่งที่เราสามารถมองเห็น ค้นพบได้ หรือเกี่ยวกับเอกสาร การจับโจรร้ายหรือการทุจริตทางการค้า ฯลฯ เพราะเป็นการป้องกันสิ่งที่อาจเกิดขึ้นและการตรวจสอบย้อนหลังเมื่อเหตุการณ์ได้เกิดขึ้นแล้ว ไม่ที่จะเป็นการป้องกันหรือตรวจสอบทุจริต ผู้ตรวจสอบต้องรู้ถึงสมมุติฐานและเจาะตรงไปเรื่องนั้น ๆ (กรมบัญชีกลาง, 2556: 8-10)

การใช้วิจารณ์ญาณหรือการคาดเหตุการณ์โดยตนเอง กลไกนี้ยากที่จะอธิบายขบวนการได้ ต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการทุจริตและกฎหมายอาชญากรรม ระบบศาล หลักการพื้นฐาน พยานหลักฐาน การฝึกอบรมสาเหตุแห่งการเกิดทุจริตเรื่องในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการใช้วิจารณ์ญาณส่วนบุคคลในการวิเคราะห์เรื่อง รวมทั้งจะสามารถสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตรวจสอบ นักสืบสวน ในการพัฒนาความเข้มแข็งและทักษะในการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลเหล่านั้น การใช้วิจารณ์ญาณนั้นต้องเริ่มจากการเข้าใจว่าการทุจริตนั้นเป็นเรื่องการทุจริตประเภทใด ทำให้จึงเกิดการทุจริต ต้องเข้าใจคนหรือองค์ประกอบ สิ่งจูงใจ และเขาใจถึงองค์ประกอบสภาพแวดล้อมด้วย ต้องสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับการเกิดทุจริตในภาคธุรกิจ เอกชน และภาคราชการเป็นเวลานานหลายปี เจาะเฉพาะเรื่องที่สำคัญ และรู้ว่าเกิดจากองค์ประกอบสภาพแวดล้อมใด เพื่อให้สามารถบริหารและกระจายความเสี่ยง ซึ่งการทุจริตนี้ผู้ตรวจสอบต้องพยายามศึกษาเข้าถึงเหตุแห่งการทุจริต เพื่อวางแผนการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบต่อไป และจะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น ถ้าผู้ตรวจสอบฝ่ายสืบสวนได้ออกแบบหลักเกณฑ์ให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงสัญญาณอันก่อให้เกิดการทุจริต โดยดูจากตัวอย่างการทุจริต เหตุการณ์ การทุจริตที่เกิดขึ้นในอดีต นอกจากนี้ยังมีวิธีการ/กระบวนการป้องกันการทุจริตอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

6.1 การสร้างกรอบการป้องกัน (Screening)

6.2 พัฒนาระบบการบริหารงานในองค์กรที่เน้นความเสมอภาคและโปร่งใส

6.3 คอยติดตามสอดส่องดูแลใกล้ชิด ติดตามพฤติกรรมส่วนตัวพนักงาน/เจ้าหน้าที่

(Scrutinizing)

6.4 ตรวจสอบในเชิงลึกและการพิสูจน์ยอดอย่างอิสระ

6.5 การรายงาน และการจัดทำงบทายอด (Reconciliation)

6.6 การจัดให้มีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ

6.7 การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดและมีระบบการติดตามประเมินผลสม่ำเสมอ

- 6.8 การบริหารความเสี่ยงและการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
- 6.9 การเปิดเผยข้อมูลและเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมมากขึ้น
- 6.10 เสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง
- 6.11 การควบคุมโดยระบบข้อมูลสารสนเทศ
- 6.12 การควบคุมการปฏิบัติงานโดยสองฝ่าย (Dual Control)
- 6.13 การควบคุมโดยรหัส (Code Control)
- 6.14 การควบคุมกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure Control)
- 6.15 มีมาตรการลงโทษที่ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างจริงจังและเที่ยงธรรม

7. กลไกการป้องกันทุจริต

การทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่สั่งสมกันมายาวนาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน นับวันจะมีเทคนิคหรือกลไกที่ซับซ้อนมากขึ้น จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามสร้างกลไกขึ้นมาเพื่อหาวิธีช่วยลดหรือป้องกันการทุจริตให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด ซึ่งนอกจากจะใช้มาตรการด้านกฎหมายในการปราบปรามและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนแล้ว จะต้องนำกลไกทางการบริหารมาช่วยในการบริหารงานด้วย ดังนั้นเครื่องมือช่วยในการป้องกันการทุจริตมีดังนี้ (กรมบัญชีกลาง, 2556: 45-67)

7.1 ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting) หมายถึง การกำหนดกระบวนการจัดสรรงบประมาณที่เริ่มจากการระบุพันธกิจขององค์กร เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนกลยุทธ์ ตลอดจนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิต และผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีการให้อำนาจผู้บริหารของหน่วยงานในการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณ การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งจะเน้นประสิทธิภาพของการดำเนินงานเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับทรัพยากรที่ใช้ ในขณะที่ประสิทธิภาพเป็นเรื่องผลที่ได้ว่าเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ระบบงบประมาณแบบระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ มีลักษณะสำคัญของระบบดังนี้ (วัลย์พร ชินศรี, 2556: 1)

7.1.1 ให้ความสำคัญกับผลผลิตมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ และสามารถเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งความสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาล

7.1.2 มีการกำหนดทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์มีระยะเวลานานกว่า 1 ปี (3-5 ปี) เน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานปฏิบัติทั้งระดับกระทรวง และองค์การปกครองท้องถิ่น

7.1.3 ส่งเสริมระบบการตรวจสอบภายในและความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยการสร้าง ระบบการรายงานผลการดำเนินงานและการเงินเป็นระยะ ๆ แทนการควบคุมแบบเดิมโดยกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

7.1.4 มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน โดยมีหน่วยนับที่ชัดเจน สามารถวัดผลได้อย่างสมบูรณ์ และนำมาใช้ได้จริงอย่างเหมาะสมกับเวลา

7.1.5 ให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานจ่ายงบประมาณตามแผนกลยุทธ์ โดยให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นตัวชี้นำ

7.1.6 เป้าหมายของนโยบาย เน้นความรับผิดชอบต่อความโปร่งใสในการดำเนินงานจัดสรรงบประมาณเป็นวงเงินรวม สำหรับรายจ่ายแต่ละด้าน ได้แก่ 4 งบ คือ บุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน เป็นต้น

โดยจะเห็นว่าหากทุกหน่วยงานนำระบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากจะสามารถวัดความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยกลไกของระบบเองจะเป็นตัวสอบยืนยันความโปร่งใสและวินัยในการใช้จ่ายเงิน อันเป็นการช่วยป้องกันการทุจริตได้ในทางหนึ่ง

7.2. ด้านระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System) หมายถึง กระบวนการกำหนดกลไกเพื่อสร้างความมั่นใจว่ากิจกรรมในการดำเนินการของหน่วยงานจะประสบความสำเร็จ ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยหลักของการควบคุม 5 องค์ประกอบได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) และการติดตามประเมินผล (Monitoring and Evaluation) (จันทนา สาขากร และคณะ., 2557: 2-12-2-26)

7.2.1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

สภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นแกนหลักขององค์ประกอบอื่น เน้นที่จิตสำนึก และคุณภาพของบุคลากรหรือคน ซึ่งเป็นหัวใจของแต่ละกิจกรรม ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่ดีย่อมมีพื้นฐานและกำลังผลักดันให้เกิดสิ่งดี ๆ ขึ้นในองค์กรได้ แต่ถ้าระบบทุกอย่างในองค์กรดี เพียงแต่มีบุคลากรที่ไม่ดีไม่เหมาะสม ระบบที่มีอยู่อาจล้มเหลวและส่งผลให้เกิดการล่มสลายขององค์กรได้ในที่สุด การที่จะช่วยให้สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในดีขึ้นนั้นจะต้องเป็นการตรวจสอบที่กระทำอย่างถูกต้องตามหลักการทางวิชาชีพตรวจสอบภายใน ได้แก่ ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม และแนวทางที่ดีดังนี้

7.2.1.1 ความซื่อสัตย์และจริยธรรม (Integrity and Ethical Value)

เป็นเรื่องของจิตสำนึกและคุณภาพของคนที่เป็นนามธรรมและมองเห็นได้ยาก แต่ก็สามารถนำมาแสดงให้เห็นได้โดยผู้บริหารจะต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างสม่ำเสมอ ทั้งโดยคำพูดและการกระทำ มีการกำหนดนโยบายและข้อกำหนดด้านจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีข้อห้ามพนักงานมิให้ปฏิบัติ อันจะถือว่าอยู่ในสถานะที่ขาดความซื่อสัตย์และจริยธรรม พร้อมทั้งมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบและเข้าใจในหลักการที่กำหนดไว้

7.2.1.2 ความรู้ ทักษะ และความสามารถ (Commitment to Competence)

ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร องค์กรควรกำหนดระดับความรู้ ทักษะที่จำเป็นและความสามารถที่เหมาะสมสำหรับแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน หรือข้อกำหนดคุณลักษณะงาน (Job Description) ทุกตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน

7.2.1.3 การมีส่วนร่วมของกรรมการบริหาร และกรรมการตรวจสอบ (Board of Director and Audit Committee Participation)

กรรมการการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นอิสระจากผู้บริหาร เป็นผู้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดให้มีระบบควบคุมภายในที่ดีในองค์กร ดังนั้น กรรมการบริหารและกรรมการตรวจสอบจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อบรรยากาศของการควบคุม โดยเฉพาะการส่งเสริมให้การตรวจสอบภายในและการสอบบัญชีเป็นไปอย่างอิสระและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของวิชาชีพ

7.2.1.4 ปรัชญา และรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร (Management Philosophy and Operation Style)

ปรัชญา และรูปแบบการทำงานของผู้บริหารย่อมมีผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในขององค์กร เพราะผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบาย จัดให้มีมาตรการและวิธีการควบคุม ความแตกต่างในทัศนคติและวิธีการทำงานของผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในองค์กร อันนำไปสู่รูปแบบของการควบคุมภายในที่จัดให้มีขึ้น ผู้บริหารบางคนเป็นพวกอนุรักษ์นิยม บางคนกล้าได้ กล้าเสีย กล้าเสี่ยง และระดับของความกล้าก็ยิ่งแตกต่างกันไป จึงทำให้ระดับของการควบคุมแตกต่างกันไป

7.2.1.5 โครงสร้างการจัดองค์กร (Organization Structure)

การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับขนาดและการดำเนินงานขององค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน สั่งการ และควบคุมปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การจัดโครงสร้างองค์กร นอกจากจะเป็นการจัดแบ่งสายงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดระดับความรู้และความสามารถของบุคคลในองค์กร

7.2.1.6 การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (Assignment of Authority and Responsibility)

บุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถึงกรอบ และขอบเขตของอำนาจและความรับผิดชอบของตน รวมทั้งต้องทราบด้วยว่างานของตนมีส่วน สัมพันธ์กับงานของผู้อื่นอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานหรือมีการละเว้นการ ปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ฝ่ายบริหารอาจใช้วิธีจัดคำบรรยายลักษณะงานของพนักงานแต่ละระดับไว้อย่าง ชัดเจน เพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางอ้างอิงในการปฏิบัติงาน สำหรับงานที่มีความซับซ้อน หรือต้อง ใช้เทคโนโลยีสูง หรือลงทุนด้วยเงินจำนวนมาก อาจต้องมีการจัดทำคู่มือระบบงาน ส่วนการมอบ อำนาจจะต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง

7.2.1.7 นโยบายและวิธีบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policies and Practices)

คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการปฏิบัติงานในทุกด้าน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในจะถูกกระทบอย่างมากด้วยพฤติกรรม และอุปนิสัยของบุคลากรใน องค์กร การกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ของ พนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และเพื่อให้สามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

7.2.2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะประกอบการในธุรกิจประเภทใด เป็นธุรกิจขนาด กลาง ขนาดย่อม หรือขนาดใหญ่ก็ตาม นอกจากจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงตามรูปแบบของธุรกิจแล้ว ยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อาจเป็นความเปลี่ยนแปลงจากฝ่าย บริหารองค์กรเอง หรือจากฝ่ายบริหารประเทศ หรืออาจเป็นความเปลี่ยนแปลงจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องได้ข้อมูล ความเสี่ยงที่ถูกต้องตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริงในทุกขณะ เพื่อนำมากำหนดมาตรการหรือปรับเปลี่ยน เพื่อเสริมสร้างระบบการควบคุมภายในให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนั้นองค์กรจึง จำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงและต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ปัจจัยที่สำคัญในการ ประเมินความเสี่ยง คือ ผู้ประเมินจะต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยถ่องแท้ องค์กรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนขึ้นก่อน

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยงที่ให้อยู่ในระดับองค์กรยอมรับได้ สามารถดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

7.2.2.1 การระบุปัจจัยความเสี่ยง (Risk Identification)

ความเสี่ยงมีสาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การเข้าใจว่าองค์กรมีความเสี่ยงหรือไม่ มีสาเหตุจากปัจจัยอะไร ว่ามีเหตุการณ์ใด หรือ กิจกรรมใดในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่อาจผิดพลาด เสียหาย ทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ มีทรัพย์สินใดที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลป้องกันรักษา

7.2.2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis)

เมื่อสามารถระบุปัจจัยความเสี่ยงได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำปัจจัยความเสี่ยงนั้นมาวิเคราะห์ว่ามีผลกระทบต่อองค์กรในขอบเขตเพียงใด โดยทั่วไปจะวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยประเมินผลกระทบ และโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง นอกจากการใช้แนวทางในการวิเคราะห์ความเสี่ยงดังกล่าวแล้ว ในทางปฏิบัติฝ่ายบริหารควรพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ เช่น ความเสี่ยงบางประเภทอาจมีโอกาที่จะเกิดสูงมาก ถึงแม้ผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากความเสี่ยงดังกล่าวในแต่ละครั้งมีจำนวนเงินน้อย แต่หากเกิดขึ้นบ่อยครั้งผลโดยรวมอาจมีจำนวนเงินที่มีสาระสำคัญและอาจก่อให้เกิดผลเสียหายได้

7.2.2.3 การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

บริหารความเสี่ยงเป็นการกำหนดแนวทางที่จะรับมือหรือจัดการกับความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ มีโอกาสที่จะเกิดสูงอย่างเหมาะสม ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายใน จะใช้วิธีการควบคุมภายใน ถ้าเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากภายนอกจะใช้วิธีบริหารความเสี่ยง

7.2.3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

กิจกรรมการควบคุมเป็นนโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ได้กระทำ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนดขึ้นมานั้น ได้นำไปเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง และได้รับการตอบสนองและการปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของการควบคุม คือ การที่ผู้บริหารทุกระดับได้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วม และเฝ้าติดตามผลและประเมินผล ตัวอย่างของกิจกรรมการควบคุม เช่น การกำหนดไว้ในนโยบายหรือแผนงาน การตรวจสอบหรือสอบถามจากผู้บริหารระดับสูง การประมวลข้อมูล การแบ่งแยกหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน มีการวัดโดยใช้ดัชนีการวัดผลการดำเนินงาน การทำเอกสารหลักฐานต่าง ๆ และการควบคุมทางกายภาพ เป็นต้น

7.2.4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

สารสนเทศมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ องค์กรต้องระบุสารสนเทศที่จำเป็นต้องใช้และสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสม ในช่วงเวลาที่ทันกาล เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ระบบสารสนเทศนอกจากจะเกี่ยวข้องกับที่เกิดภายในองค์กรแล้ว ยังมีข้อมูลภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรด้วย นอกจากนี้การมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่งควรเป็นการสื่อสารสองทางจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง บรรลุวัตถุประสงค์

7.2.5 การติดตามประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

กิจกรรมที่ฝ่ายบริหารได้กระทำ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้นั้นมีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและในกรณีที่สถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป ระบบดังกล่าวได้มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสมแล้ว ซึ่งการติดตามประเมินผลนี้อาจจะกระทำอย่างต่อเนื่องหรือเป็นครั้งคราว แล้วแต่จำเป็นในแต่ละกรณี

7.2.5.1 การติดตาม (Ongoing Monitoring)

ใช้สำหรับมาตรการหรือระบบที่อยู่ระหว่างการออกแบบ หรืออยู่ระหว่างการปฏิบัติงาน

7.2.5.2 การประเมินผล (Evaluation)

ใช้สำหรับมาตรการหรือระบบการควบคุมที่ใช้ไปแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสมควรที่จะได้รับการประเมินว่ายังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ เพียงใด

การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งมีการประเมินความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายในจะช่วยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีขึ้น ดังนั้น การมีระบบควบคุมภายในที่ดีจึงเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน ระบบควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแผนและดำเนินการตามแผนประเมินผลและยังเป็นเครื่องมือในการช่วยลดการทุจริตได้ด้วย

7.3 ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) หมายถึง การกำหนดกิจกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักประกันอย่างเที่ยงธรรมว่าระบบการควบคุมภายใน ทั้งในด้านการเงินและการบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร รวมถึงการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น (จิมห์ระพีร์ พุ่มสงวน, 2553: 22-23)

7.3.1 ลักษณะการตรวจสอบที่ดี

ลักษณะการตรวจสอบที่ดี มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและอิสระ
- 2) เพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร
- 3) แนวการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธี
- 4) สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร
- 5) สอบทานความถูกต้องของข้อมูลที่น่าเสนอต่อผู้บริหาร

7.3.2 บทบาทของการตรวจสอบภายในที่มีต่อการป้องกันการทุจริต

การตรวจสอบภายในมีส่วนผลักดันความสำเร็จต่อการป้องกันการทุจริตดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็น การลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย
- 2) ส่งเสริมการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานการปฏิบัติในองค์กร และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Audibility)
- 3) ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) ขององค์กร เนื่องจากผลการตรวจสอบภายใน ทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น เพื่อลดกระบวนการที่ซ้ำซ้อน ลดค่าใช้จ่าย ฯลฯ
- 4) เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามลำดับความสำคัญเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
- 5) เป็นเครื่องมือส่งสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพิ่มโอกาสความสำเร็จของงาน

ในปัจจุบันงานตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานขององค์กรมากขึ้น ในการสร้างความมั่นใจในระดับที่สมเหตุสมผลในผลการดำเนินงานขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามงานตรวจสอบภายในจะประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นกับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและหน่วยรับตรวจทุกฝ่ายรวมทั้งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ตรวจสอบภายในเป็นสำคัญ

7.4 ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (Strengthening The Good Governance and Corporate Events) หมายถึง การสร้างกลไกและสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในภาคราชการ โดยการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ หลักธรรมาภิบาลมีหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ (กิจจา บานชื่น และ กณิกนันต์ บานชื่น, 2559: 277)

7.4.1 หลักนิติธรรม ได้แก่ การที่องค์กรปฏิบัติได้ถูกต้องตามข้อกำหนด และจะต้องถูกตรวจสอบภายใต้กรอบของกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลอื่น โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

7.4.2 หลักคุณธรรม ได้แก่ การที่องค์กรมีข้อกำหนดที่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ถูกต้อง

7.4.3 หลักความโปร่งใส ได้แก่ การดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารสำหรับใช้ในการตรวจสอบความถูกต้อง ได้ตรงตามกฎและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในทุก ๆ ขั้นตอนของการบริหารงานนอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีสนใจตรวจสอบเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้อย่างอิสระ

7.4.4 หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญในองค์กร ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น ใต้สวนหรืออื่น ๆ

7.4.5 หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การที่หน่วยงานหรือองค์กร แสดงความรับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน นอกจากนี้ยังต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางอ้อมด้วย

7.4.6 หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยองค์กรมีความประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การป้องกันการทุจริตโดยยึดหลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้องค์กรมีความโปร่งใส ความสำเร็จ ลดปัญหาการทุจริตและทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ประโยชน์ของการป้องกันการทุจริต

การที่มีกลไกการป้องกันทุจริตที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับมีดังต่อไปนี้ (กิตติเดช ฉันทังกุล, 2556: 37)

8.1 ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร

8.2 ช่วยทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือ และปกป้องชื่อเสียงขององค์กร

8.3 มีโอกาสในการแข่งขันในตลาด และสร้างยอดขายได้เพิ่มสูงขึ้น

8.4 มีการพัฒนาด้านนวัตกรรมมากขึ้น

8.5 ช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กร

8.6 ช่วยให้นโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

8.7 ป้องกันทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้สูญหาย

8.8 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลและจริยธรรมที่ดีในองค์กร

8.9 ช่วยให้ผลดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8.10 ลดความเสี่ยงการทุจริตในองค์กร

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การทุจริตเป็นปัญหาสำคัญหนึ่งที่หากเกิดขึ้นกับองค์กรใดก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อทางด้านลบและก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร การทุจริตเกิดขึ้นได้ในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ เกิดจากบุคคลหรือการสมคบคิด ทำกันเป็นคณะ และด้วยเหตุการณ์ทุจริตมีโอกาสเกิดขึ้นได้เสมอ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องพยายามหาแนวทางป้องกันไว้ล่วงหน้า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเชื่อว่ากลไกการป้องกันทุจริตทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ 2) ด้านระบบการควบคุมภายใน 3) ด้านการตรวจสอบภายใน และ 4) ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร จะสามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่จะช่วยลดความเสี่ยงจากการทุจริต ช่วยการบริหารจัดการองค์กร มีความโปร่งใส และช่วยผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน

1. ความหมายของผลการดำเนินงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ได้ให้ความหมาย ผลการดำเนินงานไว้ดังนี้

กัลยาณี เสนาสู (2560: 223) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง เครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารแน่ใจได้ว่า กิจกรรมที่พนักงานของตนทำนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อเชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

ฐาปนา ฉินไพศาล (2560: 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลลัพธ์สุดท้ายของกิจกรรมซึ่งรวมทั้งผลลัพธ์ของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังเป็นการดำเนินงานของการจัดการเชิงกลยุทธ์สามารถแสดงถึงความสามารถในการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรโดยการวัดผลในด้านกำไรและอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

กล้าหาญ ณาน (2559: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง เครื่องมือในการจัดการที่ช่วยในการทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ

(Strategic Implementation) โดยอาศัยการวัดหรือประเมินการปฏิบัติงาน (Measurement) ที่จะช่วยส่งผลให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งสำคัญและความสำเร็จขององค์กร

นิสตราร์ก เวชยานนท์ (2559: 449) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่สัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กรและสามารถวัดได้ออกมาเป็นระดับของความชำนาญ (Proficiency)

นภดล ร่มโพธิ์ (2557: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มนวิกา ผดุงสิทธิ์ และ นภดล ร่มโพธิ์ (2557: 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง การเปรียบเทียบผลลัพธ์ด้วยเกณฑ์สอวัดบางอย่างหรือเกณฑ์อ้างอิงที่คัดเลือกไว้จากการกำหนดจากภายในหรือภายนอก

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556: 325) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง การใช้เครื่องมือในการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กร มีการใช้ตัวชี้วัดที่เรียกว่า KPI (Key Performance Indicators) ในการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านลูกค้า ด้านการเงิน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านกิจการภายในและการเติบโต การวัดผลการดำเนินงานแบบดุลยภาพ ตัวชี้วัดเป็นตัวกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว เพื่อให้รับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

Ashdown (2014: 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่สามารถสร้างออกมาโดยมีการกำหนดขั้นตอนและการปฏิบัติงาน มีการวัดและเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Waal (2013: 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าซึ่งกำหนดโดยองค์กร

Van และคณะ (2012: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง ขอบเขตของการบริหารการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมกระบวนการวางแผน การบริหาร การติดตามผลงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Cokins (2010: 9) ได้ให้ความหมายว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของผลลัพธ์สุดท้ายของกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกระบวนการและกิจกรรมขององค์กร

Parmenter (2010: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามสิ่งที่องค์กรคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ การปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินไปด้วยว่ากิจกรรมการปรับปรุงต่าง ๆ ที่ได้กระทำไปนั้น

ส่งผลดีได้จริง ดังนั้นองค์กรจึงต้องสร้างระบบเพื่อการประเมินผลการดำเนินงาน การสร้างตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพกระบวนการจึงเป็นสิ่งสำคัญ

จากความหมายของผลการดำเนินงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการประสบความสำเร็จจากการดำเนินงาน และการบริหารจัดการทำงานขององค์กรที่ได้ประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของผลการดำเนินงาน

เมื่อองค์กรหรือธุรกิจประกอบกิจการมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งที่ยอดและธุรกิจต้องการรับรู้มากที่สุดก็คือ ผลการดำเนินงาน (Performance) ผลการดำเนินงานเป็นการวัดผลสำเร็จขององค์กรหรือธุรกิจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง บ่งบอกถึงสถานะทางธุรกิจ สามารถใช้ในการตัดสินใจและวางแผนว่าองค์กรจะดำเนินงานต่อไปทางไหนดี และสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับธุรกิจในอนาคต (นภดล รมโพธิ์, 2557: 7)

ซึ่งผลการดำเนินงานนั้นมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติการซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2562: 155-156)

2.1 ความสำคัญด้านการใช้ในเชิงความคิด (Conceptual Use) ให้ข้อมูลข่าวสาร ให้แสงสว่างทางปัญญาที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ทำให้รู้ข้อมูลการปฏิบัติงาน รู้สภาพปัญหาที่ขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน ซึ่งนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

2.2 ความสำคัญด้านการใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (Legitimate Use) ใช้เป็นเหตุเป็นผลสนับสนุน หรือยืนยันแนวทางการตัดสินใจที่ได้กระทำไว้ก่อนหน้า ผลของการประเมินที่ได้เป็นการสืบค้น เพื่อนำผลมาใช้ยืนยันผลการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้วางนโยบาย

2.3 ความสำคัญด้านการใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Use) เป็นการใช้ในการติดตามกำกับหรือควบคุมคุณภาพของการประเมิน เพื่อแสดงว่าการประเมินได้ดำเนินไปตามแนวทางและระเบียบขั้นตอนที่เหมาะสม การใช้ลักษณะนี้จึงไม่ได้สนใจการนำไปใช้ปฏิบัติโดยตรง เป็นการใช้ในการควบคุมคุณภาพของการประเมิน ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน/โครงการ/งาน

2.4 ความสำคัญในการใช้ในเชิงปฏิบัติการ (Instrumental Use) เป็นเครื่องมือช่วยในการลงมือปฏิบัติดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปได้หลายลักษณะ เช่น เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหรือปรับแผนงานปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา ยุติ/ปรับเปลี่ยน/ขยายโครงการ ฯลฯ อย่างไรก็ตามอาจส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงปรัชญา วิสัยทัศน์ ทรัพยากร การดำเนินงาน และแผนงานขององค์กร

จากความสำคัญของผลการดำเนินการข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญของผลการดำเนินงานได้ว่า ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลว จากการดำเนินงานขององค์กร เมื่อทราบผลของการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข และควบคุมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด หากไม่มีการวัดผลการดำเนินงาน กิจกรรมก็ไม่สามารถรับรู้ถึงความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรว่าเป็นอย่างไร ถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรได้ตามเป้าหมายซึ่งหมายถึงประสบผลสำเร็จ องค์กรก็จะได้มีการวางแผนในการดำเนินงานต่อไป หากไม่ได้ตามเป้าหมายนั้นก็คือยังไม่ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งไว้ ก็จะช่วยเป็นแนวทางให้องค์กรหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไข

3. ลักษณะผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานเป็นผลลัพธ์ที่สามารถใช้วัดความสำเร็จหรือผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น โดยผลการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ (บัณฑิตา บุปผาโสภา, 2555: 52-53) ดังนี้

3.1 ผลผลิต (Outputs) คือ ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ของธุรกิจ อาจอยู่ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ทั้งนี้ตัวชี้วัดต้องมีความชัดเจน สามารถนำมาวัดผลและจัดเก็บข้อมูล เพื่อการรายงานผลให้เข้าใจได้ง่าย ซึ่งอาจจำแนกย่อยได้ ดังนี้

3.1.1 เจริญประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลจากการเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตที่ได้รับ เรียกว่า ผลผลิตหรือผลิตภาพ เช่น จำนวนยอดขายต่อหน่วย กำลังการผลิตของแต่ละเครื่องจักร ความสามารถในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน เป็นต้น

3.1.2 ในเชิงปริมาณ (Volume of Work or Level Services) หมายถึง ผลจากการเปรียบเทียบปริมาณหรือระดับของผลผลิตว่า ได้รับออกมาครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทำการระบุออกมาในรูปของจำนวนของงานหรือภาระงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปริมาณ หรือระดับของงานที่ต้องกระทำ หรือสัมฤทธิ์ผลของงาน เช่น จำนวนครั้งของการจัดงานออกบูธจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาของโครงการที่ได้รับอนุมัติการส่งเสริมจากรัฐ จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมเผยแพร่และชักจูงการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นต้น

3.1.3 คุณภาพ (Quality) หมายถึง ภาพลักษณ์ของคุณลักษณะที่ดีของผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยสินค้าหรือบริการสามารถสร้างความพอใจให้กับลูกค้าและมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและยอมจ่ายตามราคาที่กำหนด ซึ่งผู้รับบริการหรือลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงคุณภาพของผลผลิตในองค์กร จึงมีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการและยังใช้จำนวนการร้องเรียน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการดำเนินงาน

3.2 ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลประโยชน์ คุณประโยชน์ คุณค่าและคุณลักษณะที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะหรือลูกค้าที่รับบริการหรือใช้ประโยชน์จากผลผลิตซึ่งจำแนกย่อยได้ ดังนี้

3.2.1 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลจากการเปรียบเทียบว่าได้รับผลลัพธ์ออกมาตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร เช่น สามารถขยายการตลาดไปยังต่างประเทศ การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้สินค้ากับผู้ขายวัตถุดิบ ทำให้มีการสนับสนุนและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการขยายตัวของการผลิตสินค้าในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศและการส่งรายได้กลับเข้าประเทศสร้างความมั่นใจให้นักลงทุนชาวต่างชาติ เป็นต้น

3.2.2 ต้นทุน-ประสิทธิผล (Cost-Effectiveness) หมายถึง ผลจากการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลที่ได้รับว่ามีความคุ้มค่าเพียงใด เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนของการส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ ภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นต้น

4. ปัจจัยการบริหารสู่ความสำเร็จของผลการดำเนินงานองค์กร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ต้องทำให้มีหรือให้เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ หรือก็คือเป็นการให้หลักการ แนวทาง หรือวิธีการที่องค์กรจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้ แต่ละองค์กรจะมีปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นหลักหมายที่เป็นรูปธรรมในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารองค์กรรู้ว่าต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตอบสนองวิสัยทัศน์ หากปราศจากปัจจัยแห่งความสำเร็จแล้ว วิสัยทัศน์ขององค์กรจะไม่ได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (โชติ บดีรัฐ, 2558: 244-246)

การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor Analysis) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการยกระดับผลประกอบการให้สูงขึ้น (Higher Performance) ซึ่งประเด็นนี้จัดเป็นสิ่งที่ใช้วัดประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินการ (Monitoring System) สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นมีอยู่ด้วยกัน 7 ประการ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (กสอ.), 2555: 244) ได้แก่

4.1 ความมุ่งมั่น (Drive) ในชีวิตจริงแล้วการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เป็นหัวใจสำคัญประการแรกๆ ที่ทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติ เมื่อมีความเพียรพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จย่อมอยู่ที่นั่นทุกองค์กรหรือหน่วยงานควรพึงจดจำไว้เสมอว่า “ไม่มีความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ใดๆ ที่จะได้มาจากความเพียรพยายามเพียงน้อยนิด”

4.2 ภูมิปัญญา (Knowledge/Wisdom) ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทั้งทางด้านเทคนิคและด้านการบริหารที่ต้องมีอย่างครบถ้วน

4.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มพูนภูมิพลึงแห่งปัญญาอยู่ตลอดเวลาอันจะนำมาซึ่งโอกาสพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้เปรียบในการแข่งขัน

4.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Personal Creativity) อันเนื่องมาจากรูปแบบวิถีคิด (Mental Ability) ที่จะก่อให้เกิดมุมมองแปลก ๆ ใหม่ ๆ (New Paradigm) ที่แตกต่างไปจากผู้อื่น ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ สามารถที่จะแสวงหาโอกาส (Opportunity Seeking) เพื่อนำมาบริหารและพัฒนาให้เกิดเป็นคุณค่าแก่องค์กรของตน ทั้งในด้านของการปรับปรุงระบบงานทั่วไป ระบบการให้บริการนิสิตนักศึกษา ระบบการเรียนการสอน ตลอดจนระบบการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ

4.5 มนุษยสัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร (Human Relations and Communications Ability) ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญสำหรับการติดต่อสื่อสาร ให้บริการแก่นิสิตศึกษาและบริหารทีมงานขนาดเล็กให้มีความมุ่งมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเข้าใจในทิศทาง กลยุทธ์ และวิธีปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างสอดคล้องกัน

4.6 ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (Problem Solving and Decision-Making Skill) การที่จะบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น บ่อยครั้งที่จะต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในและภายนอก รวมถึงปัญหารายวันที่เกิดจากการดำเนินงาน ความเข้าใจในตัวปัญหา เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ ตลอดจนการวิเคราะห์ความคุ้มค่าเพื่อตัดสินใจ จะเป็นทักษะที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการบริหารการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

4.7 การบริหารเวลา (Time Management) ทรัพยากรเวลาเป็นสิ่งสำคัญมาก เมื่อหมดไปไม่สามารถที่จะสร้างขึ้นใหม่เพื่อทดแทนได้ ดังนั้นหากองค์กรสามารถบริหารเวลาในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดก็จะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5. ขั้นตอนในการวัดผลการดำเนินงาน

การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้รู้ว่าการทำงานขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ขั้นตอนประกอบด้วย (นภดล ร่มโพธิ์, 2557: 160-161)

5.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงสถานะพื้นฐานขององค์กร

5.2 การพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารแต่ละองค์กรจะมีวิสัยทัศน์ที่ไม่เหมือนกัน เพราะว่ามีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

5.3 การกำหนดมุมมองด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นตัววัดผลการดำเนินงานองค์กร มุมมองของแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการดำเนินงานดังนั้นจะมีความแตกต่างกัน

5.4 การกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

5.5 การจัดแผนกลยุทธ์ให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ ในเชิงเหตุและผล เพื่อนำไปวางแผนทางกลยุทธ์

5.6 การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย

5.7 การจัดทำตามแผนนโยบายการปฏิบัติการ

6. การวัดผลการดำเนินงานองค์กร

การวัดผลงาน (Performance Assessment) เป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของระบบการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร เพราะการวัดผลงานเป็นที่มาของข้อมูลข่าวสารที่ชี้แนะความมีประสิทธิภาพหรือความด้อยประสิทธิภาพของทุกส่วนประกอบในองค์กร เช่น บุคลากร โครงสร้าง นโยบาย การวางแผน การจัดการ การใช้ทรัพยากร การใช้เทคโนโลยี การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นต้น ตัวบ่งชี้ (Indicator) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินว่าองค์กรนั้นมีผลการดำเนินงานตามที่ดีและได้คุณภาพตามที่วางไว้หรือไม่ ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงาน ได้แก่ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2562: 14)

6.1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (Effectiveness of Mission Statement)

หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยวัดจากผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่วางไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงมีกระบวนการในการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้ที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้ (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2554: 23)

6.1.1 การบรรลุเป้าหมาย

เป้าหมายจะบรรลุได้ก็ต่อเมื่อมีการลงมือปฏิบัติเท่านั้น โดยส่วนประกอบ 3 ประการของการลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ (วรานนท์ ตั้งจักรวรานนท์, 2553: 133)

1) การดำเนินงาน การให้คำจำกัดความแก่การลงมือปฏิบัติด้วยการตอบคำถามใคร อะไร เมื่อใด อย่างไร และเท่าไร เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของเป้าหมาย เนื่องจากมันเป็นการระบุให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการดำเนินงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติ

2) การตรวจสอบ คือ การทบทวนความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นจริง กับแผนการดำเนินงานที่วางไว้ ด้วยการใช้ผลลัพธ์ที่เป็นตัวเลข และทบทวนความก้าวหน้าทั้งหมดตามวันที่ที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

3) การปรับปรุง คือ การปรับปรุงวัตถุประสงค์ และกลวิธีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งนี้การใช้กลวิธีที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรเข้าใจเป้าหมายยิ่งขึ้น แต่องค์กรจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงเป้าหมายอย่างเด็ดขาด เว้นไว้เสียแต่การแก้ไขเฉพาะวิธีการในการบรรลุเป้าหมายซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ และกลวิธี ซึ่งวิธีการได้แก่ การทบทวนว่า วิธีการใดก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าพอใจ และวิธีการใดไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ แล้วจึงเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.1.2 การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา

ลักษณะการบรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษามีดังต่อไปนี้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559: 40)

- 1) บัณฑิต ที่ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก
- 2) งานวิจัยและวิชาการ ที่ชี้นำและขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลก
- 3) ระบบนิเวศนวัตกรรม ที่รองรับการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาประเทศ
- 4) การบริหารจัดการ ที่ปรับเปลี่ยนให้มีความคล่องตัว มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ
- 5) เป็นสังคมแห่งการสร้างสรรค์ และมีสุขภาวะ
- 6) เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่เชื่อมโยงกับสังคมไทยและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

6.2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้ตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดการสูญเปล่า (พยับ วุฒิรงค์, 2562: 38-52)

6.2.1 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การมุ่งเน้นความรวดเร็ว ลดขั้นตอนและระยะเวลาจากเดิมที่เคยปฏิบัติ (Process Simplification) ด้วยการมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empowerment) ให้แก่บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้สามารถจัดการและบริหารการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2554: 195-197) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) การกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยให้องค์กรจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานอื่นใด

ของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจดังกล่าว ต้องมุ่งให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว

2) การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจ เมื่อได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามที่กล่าวข้างต้นไปแล้ว ให้องค์กรกำหนดหลักเกณฑ์การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้ ด้วย โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่สร้างขั้นตอนหรือการกลั่นกรองงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานขององค์กรเอง จะเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ขององค์กร

4) การจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือการติดต่อประสานงานระหว่างองค์กรหรือหน่วยงาน อื่นด้วยกัน ให้จัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการของหน่วยงานและในระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้

6.2.2 การจัดการงานบุคคล

การจัดสรรบุคคลให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม และมุ่งส่งเสริมบุคคลให้ทำงาน ได้เต็มตามศักยภาพ การจัดการงานบุคคลมีแนวทางการดำเนินการดังนี้ (คำนาย อภิปรัชญากุล, 2560: 32)

1) การจัดสรรบุคคลให้อยู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลว่า ตรงกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่

2) การพิจารณาบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลัก คือ พื้นฐานการศึกษา ระดับการศึกษา

3) การส่งเสริมบุคคลให้ทำงานเต็มศักยภาพ ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องดำเนินการตามหลักการพัฒนาบุคลากร มีการสร้างจูงใจในการทำงาน

4) สร้างความตระหนักต่อการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์คุณภาพขององค์กร โดยฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องให้พนักงานรับรู้เข้าใจ

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยมีหลักการประเมินดังนี้ คือ การประเมินผลสำเร็จของงานตามที่มอบหมาย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่มอบหมาย ความริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน ความเป็นผู้นำ

6) การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยยึดหลักการพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่ของงานขอข่วยความรับผิดชอบ ความยากง่ายที่ปฏิบัติ

7) การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยใช้หลักการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ด้วยการแสดงความคิดเห็น มีความสามัคคีร่วมมือกันมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

6.2.3 การจัดการด้านงบประมาณ

แผนงานที่อยู่ในรูปของตัวเลขที่แสดงถึงศักยภาพในการใช้เงินขององค์กร ในอีกลักษณะหนึ่งงบประมาณอาจมองในรูปแบบของการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารขององค์กรมีหน้าที่ในการเตรียม จัดทำการประมาณการหรืองบประมาณไม่ว่าจะเป็นงบประมาณรายได้ งบประมาณรายจ่าย งบประมาณกำไร ฯลฯ เพื่อนำเงินไปใช้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดสูญเปล่าและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามแผนหรือนโยบาย โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่างบประมาณเป็นเครื่องมือทรงอนุภาพที่มีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผนและควบคุมการดำเนินการกิจกรรมของหน่วยงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถใช้จ่ายเงินได้เกิดประโยชน์สูงสุด (ฐาปนา จีนไพศาล, 2560: 1-24)

6.3 ด้านคุณภาพการให้บริการ (Service Quality) หมายถึง การให้บริการด้วยมาตรฐาน เกิดคุณภาพในทุกส่วนขององค์กรต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งองค์กร โดยมีหลักหรือแนวทางในการให้บริการด้วยความเสมอภาค การให้บริการตรงเวลา การให้บริการอย่างพอเพียง การให้บริการอย่างต่อเนื่องและการให้บริการที่เกิดความประทับใจ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อผู้รับบริการอย่างมีมาตรฐาน โดยเป็นไปตามข้อกำหนด นโยบาย โดยเน้นไปที่การสร้าง ความพึงพอใจและความเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อการดำเนินงาน (วิภาดา มุกดา, 2559: 6)

จุดเน้นของเรื่องคุณภาพการให้บริการอยู่ที่การให้หน่วยงานของรัฐสนใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการทั้งในเรื่องการให้บริการและผลสัมฤทธิ์ของงานผู้รับบริการ จะทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ประเมินผล และผู้เสนอแนะความเห็นในการจะปรับปรุงบริการต่อไป เรื่องคุณภาพการให้บริการนี้เป็นเรื่องที่จะมีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้รับบริการมากที่สุด องค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการมีดังต่อไปนี้ คือ เรื่อง การเข้าถึง/ความสะดวกในการไปรับบริการ (Accessibility and Convenience) เช่น สถานที่สามารถไปมาได้สะดวก เวลาเปิดทำการที่

เหมาะสม ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ความไม่ยุ่งยากหรือง่ายต่อความเข้าใจ (Simplicity) เช่น แบบฟอร์มสั้น เข้าใจง่าย ไม่ต้องกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน หรือภาษาที่ง่าย ไม่สลับซับซ้อน การให้บริการอย่างถูกต้อง (Accuracy) การให้บริการที่รวดเร็ว (Timeliness) และการให้บริการที่ปลอดภัย (Safety) นอกจากนี้เรื่องคุณภาพการให้บริการยังจะครอบคลุมถึงเรื่อง การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการ กลไกในการให้คำปรึกษาต่อผู้รับบริการ การกำหนดมาตรฐานของบริการ การให้รายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการบริการ การมีทางเลือกให้ผู้รับบริการ และมีกลไกรับข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการด้วย (ธีรกิติ นวรัตน์ ณ อยุธยา, 2558: 191)

6.3.1 หลักพื้นฐานสำหรับการบริการที่ดี

ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กร ขณะเดียวกัน ความไม่พึงพอใจ หรือข้อร้องเรียนของผู้รับบริการที่เกิดขึ้นก็มีความสำคัญไม่น้อยกว่ากัน เมื่อเกิดข้อร้องเรียนขึ้น ผู้ให้บริการหัวหน้าทีมบริการต้องมีวิธีตอบสนอง หรือสร้างระบบในการรับมือกับคำร้องเรียนนั้น เพื่อเปลี่ยนข้อร้องเรียนให้เป็นความประทับใจ ด้วยกระบวนการหรือวิธีการแก้ไขข้อร้องเรียนนั้น ๆ ได้อย่างทันท่วงที ข้อมูลการร้องเรียนเหล่านั้นองค์กรจำเป็นต้องรวบรวมและนำมาพิจารณาแก้ไข ป้องกันและจัดการอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและแบบเชิงรุก

ด้วยแนวคิดที่เป็นทางเลือกใหม่ในการจัดการบริหารองค์กร ได้ขยายปรับตัวไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การตลาดเชิงความสัมพันธ์มากขึ้น “องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องตั้งอยู่บนความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการ หน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพียงแค่ทำให้มองเห็นได้ และมีความหมายมากขึ้นในสายตาผู้รับบริการเท่านั้น” หลักปฏิบัติพื้นฐานสำหรับการบริการที่ยอดเยี่ยม ได้แก่ รวดเร็ว ทันใจ อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ถูกต้อง ตรงเวลา เชื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ ทำงานละเอียด มีฝีมือ ให้มีความสำคัญกับผู้รับบริการเสมอ มีมาตรฐาน สร้างรอยยิ้มและความประทับใจ (ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 4, 2559: 1-2)

6.3.2 ลักษณะคุณภาพการบริการ

คุณภาพการบริการเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริการที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มารับบริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในบริการนั้น ๆ และมีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดลักษณะสำคัญที่เกี่ยวกับคุณภาพการบริการไว้ดังนี้ (พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล, 2559: เว็ปไซต์)

1) ต้องมีความรวดเร็วทันเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะการแข่งขันยุคปัจจุบัน ความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วของการให้บริการจากการติดต่อจะเป็นที่พึงประสงค์ของทุกฝ่าย ดังนั้นการให้บริการที่รวดเร็วจึงเป็นที่ประทับใจเพราะไม่ต้องเสียเวลารอคอยสามารถใช้เวลาได้คุ้มค่า

2) ต้องมีความถูกต้องชัดเจน งานบริการที่ไม่ว่าจะเป็นการให้ข่าวสาร ข้อมูลหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเสมอ

3) การจัดบรรยากาศสภาพที่ทำงานต้องจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด เรียบร้อย มีป้ายบอกสถานที่ และขั้นตอนการติดต่อกัน ผู้มาติดต่อสามารถอ่านหรือติดต่อได้ด้วยตนเองไม่ต้องสอบถามใคร ตั้งแต่เส้นทางเข้าจนถึงตัวบุคคลผู้ให้บริการและกลับไปจุดการให้บริการควรเป็น One Stop Service คือ ไปแห่งเดียวงานสำเร็จ

4) การยิ้มแย้มแจ่มใส หน้าตาบานเบิกของหัวใจในการให้บริการ คือ ความรู้สึก ความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะให้บริการ เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลว่าเราเป็นผู้ให้บริการ จะทำหน้าที่ให้ดีที่สุดให้ประทับใจกลับไปความรู้สึกดังกล่าวนี้ จะสะท้อนมาสู่ภาพที่ปรากฏในใบหน้าและกิริยาท่าทางของผู้ให้บริการคือการยิ้มแย้มแจ่มใสทุกท่ายด้วยไม่ตรีจิต การยิ้มแย้มแจ่มใสจึงถือเป็นบันไดขั้นสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การยิ้มคือการเปิดหัวใจการให้บริการที่ดี

5) การสื่อสารที่ดี การสื่อสารที่ดีจะสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ตั้งแต่การต้อนรับด้วยน้ำเสียงและภาษาที่ให้ความหวังให้กำลังใจ ภาษาที่แสดงออกไม่ว่าจะเป็นการปฏิเสธสัมพันธ์โดยตรง หรือทางโทรศัพท์จะบ่งบอกถึงน้ำใจการให้บริการข้างในจิตใจ ความรู้สึกหรือจิตใจที่มุ่งบริการจะต้องมาก่อนแล้วแสดงออกทางวาจา

6) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา นี้ถึงความรู้สึกของผู้มาติดต่อขอรับบริการ เขามุ่งหวังได้รับความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว ความถูกต้อง การแสดงออกด้วยไมตรีจากผู้ให้บริการ การอธิบายในสิ่งที่บริการที่ดีผู้รับบริการไม่รู้ด้วยความชัดเจน ภาษาที่เปี่ยมไปด้วยไมตรีจิต มีความเอื้ออาทร ติดตามงานและให้ความสนใจต่องานที่รับบริการอย่างเต็มที่ จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

7) การพัฒนาเทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือและเทคนิควิธีการ ให้บริการที่ดีและรวดเร็วในด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ จะเป็นการเสริมการให้บริการที่ดีอีกทางหนึ่ง เช่น Website เป็นต้น

8) การติดตามและประเมินผล การบริการที่ดีควรมีการติดตาม และประเมินผลความพึงพอใจจากผู้รับบริการเป็นช่วง ๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับว่ามีข้อมูลส่วนใดต้องปรับปรุงแก้ไข เป็นการนำข้อมูลกลับมาพัฒนาการให้บริการให้มีคุณภาพมากขึ้น

6.4 ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) หมายถึง ความสามารถในการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทั้งในส่วนการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสมาชิกขององค์กรให้ดีขึ้น การพัฒนาระบบการทำงาน และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ การนำเอาความรู้ในด้านศาสตร์ของพฤติกรรมองค์กรมาใช้ในการสร้างความร่วมมือกับ

หมู่สมาชิกขององค์กรในการปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของบุคคลเหล่านั้นและเป้าหมายขององค์กร (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2556: 14-18)

6.4.1 คุณลักษณะของการพัฒนาองค์กร

คุณลักษณะของการพัฒนาองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้
(เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2558: 62)

- 1) การเปลี่ยนแปลง (Change) หมายถึง กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และมีพื้นฐานอยู่ที่การมุ่งแก้ปัญหา
- 2) ความร่วมมือกัน (Collaborative Approach) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโดยใช้ความร่วมมือกันของสมาชิกทุกคนขององค์กร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร
- 3) การปฏิบัติงาน (Performance Orientation) หมายถึง การเน้นที่การปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น
- 4) พฤติกรรมมนุษย์ (Humanistic Orientation) หมายถึง ค่านิยมของมนุษย์ ได้แก่บุคคลในองค์กร เป็นการเปิดโอกาสในการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้มากขึ้น
- 5) แนวคิดเชิงระบบ (System Approach) หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ แผนกต่าง ๆ กลุ่มต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความเกี่ยวข้องกันของระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์กร
- 6) แนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) หมายถึง แนวความคิดทางวิทยาศาสตร์ ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการประหยัดเวลาในการทำงาน การประหยัดต้นทุนในการดำเนินงาน ต้นทุนแรงงานการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามหลักการเชิงวิทยาศาสตร์

6.4.2 ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้นั้นมีอยู่หลายองค์ประกอบ ซึ่งนี่คือ 3 ปัจจัยหลักโดยรวมที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์กรควรให้ความสนใจใน 3 ปัจจัยหลักเหล่านี้ และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (อภิชาติ ชันธิวิธิ, 2562: เว็ปไซต์)

- 1) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ (Infrastructure) : โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรนั้นรวมถึงแต่อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นไปจนถึงเทคโนโลยีที่สอดคล้องข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่ต้องพร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลจะพร้อมแค่ไหน แต่หากมีปัญหาที่ทรัพยากรด้านอื่น ก็ย่อมทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างเชิงซ้ำหรือติดขัดเช่นกัน ตรงกันข้ามกับองค์กรที่ใส่ใจในโครงสร้างพื้นฐานอย่างดีเพื่อรองรับการทำงานที่ดีที่สุด ก็สามารถมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2) กระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ (Process & System): ระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ระบบการทำงานที่ดีนั้นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource): ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ของทุกองค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง

องค์กรที่ไม่หยุดพัฒนาและมีความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ มักเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ และในองค์กรเหล่านี้ก็มักจะเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย การที่ทั้งบุคลากรและองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกันนั้น เป็นเสมือนพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนผลักดันให้องค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งได้ ดังนั้นจึงไม่ควรหยุดพัฒนาองค์กร และที่สำคัญองค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานของตนอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาองค์กรนั้นควรทำควบคู่กันทั้งการพัฒนาระบบบริหาร ระบบการทำงาน ไปจนถึงบุคลากร จึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบที่สุด

7. เหตุผลในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร

เหตุผลในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร มีดังต่อไปนี้ (นภดล ร่มโพธิ์, 2557: 2-3)

7.1 ใช้ในการบอกผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนับว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งของการวัดผลการดำเนินงานองค์กร โดยจะทำให้องค์กรได้ทราบว่าการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้นหรือแย่ลงอย่างไร

7.2 ใช้เพื่อเป็นสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า การวัดผลการดำเนินงานองค์กรที่ดี จะทำให้องค์กรทราบถึงภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถปรับกลยุทธ์เพื่อรองรับต่อภัยอันตรายเหล่านั้นได้ทันการ

7.3 ใช้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน ยกตัวอย่างเช่นถ้าต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ก็อาจจะมีการวัดผลการทำงานจากจำนวนชิ้นงานที่ทำได้ต่อพนักงาน ซึ่งเมื่อมีการวัดในลักษณะนี้แล้ว ผู้บริหารก็ไม่จำเป็นต้องมานั่งคอยจับผิดว่าพนักงานไม่ทำงาน เนื่องจากพนักงานถูกวัดจากจำนวนชิ้นงานที่ทำได้ต่อคนแล้ว พนักงานแต่ละคนก็ย่อมที่จะพยายามทำงานเพื่อให้ได้ชิ้นงานมากที่สุดโดยอัตโนมัติ และการไม่ทำงานก็จะหายไปจากการวัดผลในลักษณะนี้ เป็นต้น

7.4 ใช้เป็นเครื่องมือในการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การวัดผลองค์กรที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ จะทำให้กลยุทธ์เหล่านั้นได้ถูกนำไปแปลงเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้กลยุทธ์แต่ละข้อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7.5 ใช้ในการพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของผลการดำเนินงาน หากมีการนำการวัดผลการดำเนินงานองค์กรมาใช้เป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว การพิจารณาแนวโน้มของผลการดำเนินงานว่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องหรือลดลง จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการทดสอบว่ากลยุทธ์ที่ใช้ก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรหรือไม่อย่างไร

7.6 ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ การวัดผลการดำเนินงานองค์กรจะทำให้องค์กรทราบว่าจุดใดที่เป็นจุดอ่อนขององค์กรที่ต้องการทรัพยากรอย่างเร่งด่วนเพื่อแก้ไขจุดอ่อนนั้น จุดใดเป็นจุดที่องค์กรทำได้ดีอยู่แล้ว และอาจจะไม่มีความจำเป็นที่จะต้องให้ทรัพยากรเพิ่มเติมลงไปอีก ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของโครงการได้อย่างมีเหตุผล

7.7 ใช้ในการวัดความสำเร็จของโครงการ การวัดผลองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินงานไปบรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร

7.8 เป็นเครื่องมือทางด้านการตลาด ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรบางประการสามารถนำมาใช้ประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นเครื่องมือทางด้านการตลาดได้ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าองค์กรได้รับผลการวัดความพึงพอใจของลูกค้าว่าเป็นอันดับ 1 ของอุตสาหกรรม ข้อมูลนี้ก็สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือทางด้านการตลาดเพื่อสื่อให้ลูกค้าเห็นว่าองค์กรมีความดีเลิศทางด้านนี้ได้อย่างไร

7.9 ใช้ในการวัดผลการดำเนินงานและการให้รางวัลพนักงาน ผลการวัดอาจสามารถนำไปใช้อ้างอิงเพื่อให้รางวัลกับพนักงานที่ทำงานได้อย่างดี ซึ่งจะทำให้เป็นการลดความลำเอียงในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานลง

7.10 ใช้ในการเทียบเคียงกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นหรือคู่แข่งที่ทำได้ดีกว่าองค์กรของตนเอง ผลที่ได้รับจากการวัดผลองค์กรสามารถนำไปใช้เพื่อเทียบเคียงกับค่าเฉลี่ยขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นหรือเทียบกับคู่แข่งที่ทำได้ดีกว่าองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นได้

7.11 ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน การวัดผลการดำเนินงานองค์กรเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานทุกคนพยายามทำงานแล้ว พนักงานแต่ละคนก็ย่อมที่จะต้องการที่จะทราบถึงผลการดำเนินงานของตนเอง ดังนั้นการวัดผลการดำเนินงานจึงเป็นวิธีการในการให้ข้อมูลกลับไปยังพนักงาน และมีส่วนทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่ม

จากเหตุผลทั้ง 11 ข้อที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าการวัดผลการดำเนินงานองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น

8. ประโยชน์ของการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร

ปัจจัยความมุ่งหวังความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กร กล่าวได้ว่าการดำเนินงานทุกองค์กรต่างมุ่งหวังความสำเร็จและสร้างผลกำไรให้กับองค์กรในระดับสูง ดังนั้นการวัดผลการดำเนินงานจึงสามารถตอบโจทย์ขององค์กรระดับหนึ่ง ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่มองไปข้างหน้าและมุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวสามารถสรุปความมุ่งหวังขององค์กรดังนี้ (กล้าหาญ ณ น่าน, 2559: 7-8)

- 8.1 การวัดผลการดำเนินงานทำให้องค์กรทราบสภาพการดำเนินงานที่แท้จริงขององค์กรที่เป็นอยู่
- 8.2 องค์กรสามารถวางแผนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในการดำเนินงานขององค์กร และพนักงานพร้อมทั้งหาแนวทางพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
- 8.3 องค์กรต้องการความมั่นใจที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้
- 8.4 องค์กรสามารถนำข้อมูลจากการวัดผลการดำเนินงานไปใช้เป็นข้อมูลที่ต้องการเชื่อถือได้สำหรับการตัดสินใจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น พิจารณา ค่าตอบแทน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น
- 8.5 องค์กรสามารถนำข้อมูลจากการวัดผลการดำเนินงานไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในปีถัดไป

จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องพิจารณานำการวัดผลการดำเนินงานมาใช้ในองค์กร เพราะจะทำให้องค์กรมีแนวทางที่ชัดเจนและสะท้อนภาพขององค์กร ซึ่งความเป็นจริงก่อนการตัดสินใจกำหนดทิศทางและจัดการให้้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป และในทางตรงกันข้ามองค์กรที่ละเลยไม่เห็นความสำคัญอาจต้องเผชิญกับความยากลำบากในการบริหารองค์กรเพราะจะเป็นการบริหารในลักษณะวันต่อวันซึ่งยากลำบากต่อการแข่งขันในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยข้างต้นก่อนนำการวัดผลการดำเนินงานมาใช้ในองค์กรอย่างถี่ถ้วนเสียก่อน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการดำเนินงาน (Performance) คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการประสบความสำเร็จจากการดำเนินงาน และการบริหารจัดการทำงานขององค์กรที่ได้ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการวัดผลการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 2) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 3) ด้านคุณภาพการให้บริการ และ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งทั้ง 4 ด้าน ทำให้องค์กรสามารถรู้ถึงสถานะของตนเองว่าอยู่ในระดับใด ณ จุดใด เพื่อจะได้หาทางพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้อง การวัดหรือการ

ประเมินทำให้ผู้บริหารมีความชัดเจนในการกำหนดกลยุทธ์ ระบบการประเมินที่ดีเป็นเครื่องมือสำคัญในความเข้าใจ กลยุทธ์และแนวทางที่สำคัญสำหรับองค์กร ช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วขึ้น ช่วยให้้องค์การมองเห็นปัญหาและโอกาส สามารถคาดการณ์ อนาคตได้ดีกว่าและช่วยให้ผู้บริหารมีมุมมองที่กว้างและครอบคลุมในทุกๆ ด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ฉัตรทริกา จินุสรณ์ (2562: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการทุจริตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย พบว่า 1) ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านการแบ่งแยกหน้าที่การงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และด้านการควบคุมทางบัญชี 2) ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยที่มีประเภทของผู้รับเหมาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการป้องกันทุจริต ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านการแบ่งแยกหน้าที่การงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และด้านการควบคุมทางบัญชีแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยที่เป็นผู้รับเหมาหลัก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต มากกว่าผู้รับเหมาช่วง

วาสนา โหงดดา (2562: 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตรวจสอบภายในแบบบูรณาการกับการบรรลุเป้าหมายองค์กรของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละองค์กรต่างมีเหตุผลในการเริ่มต้นธุรกิจที่แตกต่างกัน แต่ไม่ว่าเหตุผลนั้นจะเริ่มต้นจากความต้องการในการนำเสนอบริการใหม่ หรือการปรับปรุงบริการที่มีอยู่เดิมก็ตาม ทุกบริษัทมีเป้าหมายที่ไม่ต่างกันนั่นก็คือการสร้างผลกำไรหรือรายได้เฉลี่ยต่อปีที่สูงกว่า รายจ่ายและการอยู่รอดในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการตรวจสอบและประเมิน กระบวนการทางธุรกิจด้วยตัวชี้วัดธุรกิจที่หลากหลาย ซึ่งตัวชี้วัดธุรกิจก็คือข้อมูลเชิงปริมาณที่จับต้องได้ และสามารถนำไปใช้เพื่อตรวจวัดว่าแผนธุรกิจดำเนินการไปอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

ปิยะธิดา อภัยภักดิ์ (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์ปชั่นในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า แนวทางหรือมาตรการแก้ไขปัญหาการป้องกันการทุจริตในสังคมไทย นอกจากการใช้มาตรการทางด้านกฎหมายในการปราบปรามแล้ว ควรนำหลักการบริหารจัดการบ้านที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดควรจะต้องมีการสร้างเครื่องหมาย

แห่งความดีให้เกิดขึ้นกับตัวเองและสังคม เช่น หลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นเครื่องหมายแห่งความดี มีจิตสำนึกที่ดี และที่สำคัญที่สุด คือ มีการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางในการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกระดับรวมถึงระดับรัฐบาลในการพัฒนาและบริหารประเทศ ซึ่งเป็นแนวทางแก้ไขและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นในอนาคต

นางนุช หงส์สิงห์ (2561: 120) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าเนื่องจากงบประมาณรายได้ถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรควรบริหารจัดการการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการบริหารงานด้านการเงินและการคลังเพื่อให้องค์กรมีสถานะการเงินที่มั่นคง ซึ่งต้องมีการวางระบบการควบคุมภายในที่ดีและเหมาะสม เพื่อควบคุมการจัดเก็บรายได้ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนด

ธัญนันท์ ภัทรวีรโยภคิน (2561: 478-483) ได้ศึกษา บทบาทผู้ตรวจสอบภายในต่อการบริหารความเสี่ยงการทุจริตในองค์กร พบว่า การนำการตรวจสอบภายในมาใช้ในการควบคุมการบริหารงานสามารถเป็นกลไกในการสอบทานการดำเนินงานหรือแผนงาน เพื่อแน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีกระบวนการกำกับดูแลที่เหมาะสม ช่วยประเมินว่าการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า และช่วยลดความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

จิตตรานนท์ จันทะเสน (2560: 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การเชิงสร้างสรรค์กับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผลการดำเนินงานมีความสำคัญต่อองค์การด้านผลงาน การให้บริการหรือความพึงพอใจในการบริการหรือผลิตภัณฑ์ขององค์การ เพื่อให้หน่วยงานมั่นใจว่ากระบวนการบริหารกำลังดำเนินงานอยู่ในสถานะที่สามารถควบคุมได้ และยังมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ตั้งแต่แรก ดังนั้นองค์การที่ดีจึงควรมีการวัดผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอในทุกกระบวนการและทุก ๆ ด้าน

ชินกมล มีศิลป์ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การส่งเสริมการป้องกันการทุจริตภาครัฐ ด้วยกลยุทธ์การตรวจสอบภายใน พบว่า การตรวจสอบภายในด้วยบทบาทการให้คำปรึกษาสามารถ ส่งเสริมและพัฒนาแนวทางการป้องกันการทุจริตภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยป้องกันการ ทุจริตด้วยการตรวจสอบ โดยวิธีการระบุและวิเคราะห์ปัญหา เป้าหมาย และข้อจำกัด เพื่อให้ทุก ฝ่ายหาแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ช่วยเสนอแนวทางการป้องกันการ ทุจริต และนโยบายดำเนินงานเป็นลำดับแรกซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยด้านอื่นตามมา

สรารุธ ดวงจันทร์ (2560: 119-124) ได้ศึกษาระบบการควบคุมภายในที่ดีและ ธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย พบว่า การสร้างองค์กรให้ มีหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรให้เข้มแข็ง อย่างยั่งยืน ลดความเสี่ยงของการทุจริตในองค์กร และช่วยให้องค์กรมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลัก ธรรมาภิบาลเป็นระบบการบริหารกิจการขององค์กรให้เป็นไปอย่างซื่อสัตย์โปร่งใส มีความรับผิดชอบ สร้างการมีส่วนร่วม และมีการใช้กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล คุ่มค่า และโดยประหยัดเป็นผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมั่นคงส่งผลให้องค์กรเป็นที่เชื่อถือและยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ศุภลักษณ์ หล้าเพชร อรุณงาม (2560: 87-88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิด สร้างสรรค์ทางการตลาดสมัยใหม่กับผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์ OTOP ใน ประเทศไทย พบว่า ผลการดำเนินงานของกิจการที่ได้จากกระบวนการหรือวิธีการใด ๆ ในการ ดำเนินงาน และการบริหารจัดการที่นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ต้องอาศัยการวัดหรือการประเมินผล ซึ่งจะทำให้กิจการเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมุ่งเน้นในสิ่งที่สำคัญสำหรับกิจการ กระบวนการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามที่กิจการตั้งความมุ่งหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ และเป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ณัฐชา ภูระยับ (2559: 80-82) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมธรรมาภิบาลที่มีต่อผล การดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 1) พบว่า การวัดผลการ ดำเนินงานจะช่วยทำให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความ สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ และมีความมั่นคงใน ระยะยาวได้นั้น ธุรกิจจะต้องมีผลการดำเนินงานที่ดีในทุกด้าน ดังนั้นธุรกิจจะต้องให้ความสำคัญต่อ การปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 2) พบว่า ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน ที่มี ประเภทของกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานของแต่ละธุรกิจ มีสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร นโยบายทางการบัญชีและสภาพความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ทำให้แต่ละธุรกิจมี

กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ปรับเปลี่ยนไปตามสภาพที่เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง ผลการดำเนินงานของแต่ละองค์กรนั้นจึงขึ้นอยู่กับรูปแบบของธุรกิจ เพราะถ้าเป็นธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ แสดงว่าธุรกิจนั้นมีผลการดำเนินงานที่ดีจึงสามารถเติบโตมาได้

ศรัญญา สังกะสินธุ์ (2558: 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระในการตรวจสอบภายในกับคุณภาพการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีแนวโน้มในการเพิ่มหลักสูตร และสาขาวิชา เพื่อรองรับความต้องการดังกล่าว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและการจัดโครงสร้างองค์กร ยิ่งสถาบันอุดมศึกษาใดมีสาขาวิชามาก โครงสร้างองค์กรก็จะใหญ่ขึ้นสายการบังคับบัญชาที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานให้เหมาะสม เพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่จะวางโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานไว้ที่ใด โดยเฉพาะหน่วยตรวจสอบภายในที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญถึงการวางโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในให้มีความเป็นอิสระ

วาสนา จันทะกล (2558: 88) ได้ศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติด้านการบันทึกบัญชีที่ดี ที่มีต่อความถูกต้องของรายงานทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแต่ละสถาบันการศึกษามีจำนวนแตกต่างกัน สถาบันการศึกษามีกลุ่มเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนหลายสาขาวิชา ซึ่งเมื่อสถาบันอุดมศึกษาที่มีการเปิดสอนหลายสาขาวิชา องค์กรก็จะมีขนาดใหญ่ขึ้น มีการแข่งขันมากขึ้น ขอบเขต และความรับผิดชอบของงานก็มีมากขึ้น การบริหารมุ่งสนใจยังเรื่องการใช้จ่ายเงินทุนไปลงทุนมากขึ้น จึงต้องมีเครื่องมือในการตรวจสอบการทุจริตในองค์กร

สุรุฒติ ตั้งติ (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทในภาพรวม พบว่า มีปัญหาสูงสุดในด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ รองลงมาคือด้านการเพิ่มขอบเขตความครอบคลุมงบประมาณ กับด้านการประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง เนื่องจากระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ นั้นเป็นระบบงบประมาณที่คำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ของงานให้เป็นไปตามพันธกิจขององค์กร ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้งบงานที่เกิดขึ้นว่ามีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด โดยมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานขององค์กร

อณณภิศา ราร่องคำ (2558: 106) ได้ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะบริหารธุรกิจ ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า คณะบดีคณะบริหารธุรกิจ ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี ความสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากการเปิดการเรียนการสอนให้หลากหลาย สาขาวิชานั้นสามารถเป็นทางเลือกให้กับผู้เรียนและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ด้วย เช่น หน่วยงานมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน หน่วยงานสามารถ ดำเนินงานรับสมัครนิสิต/นักศึกษาเพื่อเข้าศึกษาต่อตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ หน่วยงานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเพิ่มจำนวนสาขาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของ ผู้บริโภคได้อย่างหลากหลายมากขึ้น ตลอดจนสามารถผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตได้ ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการได้

ปิยนุช พิลารักษ์ (2557: 82) ได้ศึกษาผลกระทบของศักยภาพทางการตลาดเชิงกลยุทธ์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจตัวแทนประกันวินาศภัยในประเทศไทย พบว่า องค์กรที่มี งบประมาณรายได้จากการดำเนินงานมากจะมีกำหนดวิธีการบริหารจัดการองค์กรเป็นระบบ และ สามารถสร้างการวางแผนทางการตลาดที่ดี ส่งผลให้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก หากองค์กรที่มีรายได้ จากการดำเนินงานน้อย ย่อมต้องมีกระบวนการบริหารจัดการให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่แตกต่างกัน

ศิริดา โสภาว์ฉมน์ (2556: 93) ได้ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์การจัดการสมัยใหม่ที่มีต่อ ผลการดำเนินงานของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน แตกต่างกัน เช่น รายได้ต่อเดือน เนื่องจากรายได้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานธุรกิจ ในองค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ หาก ผู้ประกอบการมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลให้ธุรกิจมีรายได้เฉลี่ยสุทธิสูงขึ้น

มรกต ศิริวัฒนาโรจน์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ บริหารยุทธศาสตร์เพื่อป้องกันการทุจริตในการบริหารโรงพยาบาลภาครัฐของไทย พบว่า มีการใช้ อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การบริหารงานพัสดุการจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้องตามระเบียบ มีการ สมยอม (ฮั้วประมูล) กำหนดคุณลักษณะเฉพาะครุภัณฑ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ เห็นการทุจริตเป็นเรื่อง ปกติ วิธีที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่ได้ประสิทธิภาพและสามารถ ลดการทุจริตในองค์กร คือ การเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มีการฝึกอบรม และปลูกจิตสำนึกในด้านจริยธรรม มีการบังคับใช้กฎหมาย การวางระบบการควบคุมภายใน การ บริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

ญาดา แก้วตา (2556: 142) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ มีปัญหาสูงสุดด้านกลยุทธ์ในการวางแผนงบประมาณ การกำหนดนโยบายแผนงาน และโครงการ ซึ่งขาดขั้นตอนในการพิจารณา โครงการตามหลักวิเคราะห์โครงการ ทำให้ไม่สามารถมั่นใจได้ว่าโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับลำดับความสำคัญตามยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ เพราะระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์นั้นเป็นวิธีการดำเนินการที่เป็นระบบ ซึ่งจะต้องมีการระบุพันธกิจขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และมีการประเมินผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิต และผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อสะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน และสิ่งสำคัญในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน คือ การวัดผลการดำเนินงาน โดยกำหนดหน่วยนับในการตรวจวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานนี้จะต้องชัดเจน สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ได้จริงและเหมาะสมกับเวลา ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ ผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรม ที่ชัดเจน มีการกำหนดผลผลิต ที่ต้องการให้เกิดขึ้นไว้ ณ วัตถุประสงค์ของโครงการ และที่สำคัญหน่วยงาน จะต้องมีการประชุมพิจารณาทบทวนโครงการก่อนดำเนินการก่อนทุกครั้ง และในการเขียนโครงการจะต้องมีการระบุถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์

พิมลพรรณ ภูขมั่ง (2556: 89) ได้ศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบที่ดีที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารหน่วยตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากสาขาวิชาที่เปิดสอนแต่ละสถาบันอุดมศึกษาที่ต่างกันไปนั้นเกิดจากความพร้อมของหลักสูตร คณาจารย์และกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนที่ต่างกันไป เมื่อสถาบันการศึกษามีความพร้อมแตกต่างกันแล้วย่อมทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลแตกต่างกัน ในบางสถาบันอุดมศึกษาสามารถบริหารงานได้ด้วยดีด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งด้านวิชาการ ด้านทรัพยากรมนุษย์แล้ว ย่อมจะทำให้สามารถที่จะเปิดสาขาวิชา เพื่อจัดการเรียนการสอนได้เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเช่นเดียวกัน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาใดที่มีการเปิดสาขาจำนวนมากขึ้นเท่าใด ย่อมเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานเช่นเดียวกัน

จันทิมา วงศ์วรรณ (2555: 121) ได้ศึกษาผลกระทบของวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีประเภทสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีนโยบายและหลักการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ การกำหนดการควบคุม การกำกับดูแล วิธีการป้องกันทุจริตก็จะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา

ปุลณนุช จอมเงิน (2555: 88-89) ได้ศึกษาผลกระทบของความรู้ทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดทำงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง พบว่า หัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีงบประมาณรายได้ขององค์กรต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณรายได้ต่อปีเป็นจำนวนมาก ย่อมทำให้มีงบประมาณมีความสามารถในการบริหารจัดการส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ดีกว่า และยังทำให้สามารถรับบุคคลากรที่มีความสามารถในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน รวมถึงการส่งเสริมบุคคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งเป็นการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามบรรลุปเป้าหมายขององค์กร องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น

มนชยา สภานุชาติ (2554: 107) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารงานตรวจสอบภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการความสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย แตกต่างกัน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนเพิ่มขึ้นเท่าใด ทำให้ผู้บริหารยากแก่การควบคุมบริหารหลักสูตรในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้นเท่านั้น เพราะมีจำนวนหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่มากเกินไปที่จะตรวจสอบและควบคุมคุณภาพได้อย่างครบถ้วนได้ หากสถาบันที่มีสาขาวิชาที่เปิดสอนมาก อาจจะส่งผลให้ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ออกไปสู่ตลาดแรงงานแตกต่างกันออกไปด้วย ขึ้นอยู่กับคุณภาพของนิสิต/นักศึกษาที่ปฏิบัติงานให้กับธุรกิจภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนจะต้องนำหลักการบริหารงานตรวจสอบภายในเพื่อนำมาสู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตรหรือสาขาวิชาให้ได้มาตรฐานและผลิตนิสิตออกไปสู่ตลาดแรงงานภายนอกได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

ภัทรานิษฐ์ หมั่นเรือคำ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของการตรวจสอบภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่าสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา แตกต่างกัน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีนโยบายและหลักการบริหารงานที่แตกต่างไป ทำให้ลักษณะขององค์กรย่อมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ โดยการกำหนดลักษณะขององค์กรเพื่อที่จะสามารถสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ซึ่งหากองค์กรหรือสถาบันอุดมศึกษาใดมีลักษณะองค์กรที่ดี มีการกำหนดโครงสร้างงาน มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร และมีการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับงานดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และยังทำให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กฤตยาวิที เกตุวงศา (2553: 117) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า หากสถาบันอุดมศึกษา มีการเปิดสอนหลายสาขาวิชา และมีสาขาวิชาที่เพิ่มมากขึ้น กลยุทธ์ขององค์กร ลักษณะองค์กรก็จะแตกต่างกันตามไปด้วย การบริหารงานและการดำเนินงานก็ไม่เหมือนกัน มีการใช้ทรัพยากรที่สูงขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการด้านการเงินของสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีมาตรการควบคุมที่ดี สามารถตรวจสอบ และประเมินติดตามผลได้ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินมีความโปร่งใส มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Gibson (2018: Abstract) ได้ศึกษา การวิเคราะห์วิธีการป้องกันทุจริต และการตรวจจับขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรในรัฐเซาท์แคโรไลนา พบว่า องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรไม่มีความเสี่ยงต่อการถูกฉ้อโกงและเป็นองค์กรที่มีค่าใช้จ่ายที่สูง องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรเป็นองค์กรที่ต้องพึ่งพาเงินบริจาคเป็นจำนวนมาก เพื่อให้บริการหรือนำสิ่งของมาบริจาคให้แก่ชุมชน จากการสำรวจ 109 องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรในรัฐเซาท์แคโรไลนา มี 59 องค์กรที่เกิดการทุจริตในองค์กร และ 86% พบว่ามีการนำเทคนิคการป้องกันและตรวจจับทุจริตมาใช้ในองค์กร ในการศึกษารังนี้แสดงนัยสำคัญทางสถิติในความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการทุจริตและเทคนิคการตรวจจับที่ใช้ในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ผลการศึกษาระบุว่า องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรในเซาท์แคโรไลนา มีการตรวจพบการทุจริตและใช้เทคนิคที่แสดงถึงระดับความเข้าใจของการป้องกันการทุจริต และเทคนิคการตรวจจับการศึกษารังนี้ยังช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียภายในเข้าใจทฤษฎีและแง่มุมต่าง ๆ ของการทุจริต เพื่อสร้างความตระหนัก และเพื่อช่วยป้องกันหรือตรวจจับการทุจริตได้เร็วขึ้น เทคนิคที่นำมาใช้ในการป้องกันและตรวจจับทุจริต ได้แก่ การประเมินความเสี่ยง หลักจรรยาบรรณ การฝึกอบรม การป้องกันผู้รายงาน แผนการควบคุมทุจริต นโยบายการควบคุมทุจริต และการตรวจสอบภายใน

Nwoye (2018: Abstract) ได้ศึกษา กลยุทธ์การควบคุมภายในที่ผู้นำธุรกิจขนาดเล็กใช้เพื่อลดการทุจริตในธุรกิจขนาดเล็ก พบว่า อาชญากรรมทางการเงินต่าง ๆ เกิดขึ้นในธุรกิจขนาดเล็ก เพราะว่าผู้นำธุรกิจขนาดเล็กขาดกลยุทธ์การควบคุมภายในเพื่อป้องกันและลดการทุจริตในธุรกิจขนาดเล็ก การควบคุมภายในที่รัดกุมจะยับยั้งการทุจริตของพนักงาน เพื่อไม่ให้พนักงานทำการฉ้อโกงในองค์กร แต่ว่าการมีการควบคุมภายในที่แข็งแกร่งไม่รับประกันแน่นอนว่าจะไม่มีการฉ้อโกงเกิดขึ้น โอกาสของการทุจริตที่จะเกิดขึ้นลดลงเนื่องจากการมีการควบคุมภายในที่เพียงพอ การควบคุมภายในที่แข็งแกร่งสามารถตรวจจับและลดการทุจริต ถ้าการควบคุมภายในไม่มีประสิทธิภาพการควบคุมภายในก็จะไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้ การควบคุมภายในมีราคาแพงในการนำมาใช้ การควบคุมภายในอาจล้มเหลวได้ถ้าผู้ประกอบการใช้การควบคุมภายในอย่างไม่ถูกต้อง

Ortiz García (2018: Abstract) ได้ศึกษา กลยุทธ์การลดการฉ้อโกงของพนักงานในร้านอาหารขนาดเล็ก พบว่า การฉ้อโกงของพนักงานเป็นความเสี่ยงทางธุรกิจที่กำลังเพิ่มขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียทางการเงินอย่างมาก เจ้าของธุรกิจสูญเสียประมาณ 5% ของรายได้เนื่องจากการทุจริตเกิดขึ้นในองค์กร สรุปได้ว่ากลยุทธ์ที่สามารถป้องกันทุจริตและช่วยลดการฉ้อโกงของพนักงานในร้านอาหารที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การตรวจสอบของเจ้าของกิจการ การแบ่งแยกหน้าที่ และการวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้เข้าร่วมการวิจัยพบว่าการดำเนินการตามกลยุทธ์เหล่านี้อาจลดการสูญเสียขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต นอกจากนี้ผลการศึกษานี้ยังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ด้วยการลดกิจกรรมการทุจริต ลดความล้มเหลวทางธุรกิจ ลดระดับการว่างงาน และลดอัตราอาชญากรรม ในขณะที่ส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในชุมชนและสถาบันของพวกเขา

Philip (2018: Abstract) ได้ศึกษา การวิเคราะห์การควบคุมภายในของ SMEs ในกลุ่มค้าปลีก: การศึกษากรณีชาวไร่ชาวเคียบเบียน พบว่า ความไม่เพียงพอในการควบคุมและมาตรการป้องกันการทุจริต ส่งผลให้มีการทุจริตเพิ่มขึ้นในองค์กร SMEs เมื่อเทียบกับคู่ค้ารายใหญ่ ปัญหาที่ส่งผลให้ธุรกิจเกิดการสูญเสียอย่างมหาศาล และทำให้ธุรกิจล้มเหลวภายในห้าปีแรกของการดำรงอยู่ 90% มาจากการทุจริตในหน้าที่ จากการสำรวจพนักงาน 100 คนผลการศึกษาพบว่า ระบบควบคุมภายในเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตฉ้อโกงในหน้าที่ และสามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและกับผู้มีส่วนได้เสียของ SMEs นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังช่วยเพิ่มองค์ความรู้ในงานวิจัยเชิงวิชาการที่เกี่ยวกับสถานะและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในภายในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

Williams (2018: Abstract) ได้ศึกษา การจัดตั้งการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) ที่มีประสิทธิภาพในการบริการสาธารณสุข: กรณีศึกษาการทุจริตในการบริการสาธารณสุข พบว่า การบริการด้านสาธารณสุขนั้นมีความเสี่ยงสูงต่อการทุจริต มีการพบว่ามีการเรียกเก็บเงินค่าบริการที่ไม่

เกี่ยวข้องทางการแพทย์ ซึ่งเป็นภัยคุกคามต่อการบริการด้านสาธารณสุขในสหรัฐอเมริกา การทุจริตด้านการบริการสาธารณสุขเป็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ในปัจจุบันค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและแม้ว่าความพยายามในการต่อต้านการทุจริตจะดีขึ้น แต่กำไรในปัจจุบันยังไม่เติบโต ดังนั้นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับหน่วยงานภาครัฐเพื่อเปลี่ยนวิธีการจัดการทุจริตด้านการบริการสาธารณสุขโดยการนำระบบบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กรจะช่วยให้การทุจริตลดลง การบริหารความเสี่ยงนั้นช่วยให้องค์กรสามารถระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง และวิเคราะห์หาสาเหตุของความเสี่ยงได้ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมพนักงานให้มีขีดความสามารถในการต่อสู้กับการฉ้อโกง ช่วยขจัดอุปสรรคที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร

Griffin (2017: Abstract) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายใน: การทุจริต การจ่ายเงินเดือน พบว่า การทุจริตการจ่ายเงินเดือนนั้นพบเห็นได้บ่อยในสหรัฐอเมริกามากกว่าประเทศอื่น ๆ การฉ้อโกงเงินเดือนสามารถกระทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้ การให้ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับการทำงานค่าล่วงเวลา การเบิกจ่ายไม่ตรงตามความเป็นจริง พนักงานไม่มีตัวตน เปลี่ยนแปลงข้อมูลการฝากเงินโดยตรง การปลอมแปลงบัตรลงเวลา การปลอมแปลงค่าจ้างและการจำแนกคนงานผิดพลาด การฉ้อโกงเงินเดือนไม่สามารถป้องกันได้ 100 เปอร์เซ็นต์ องค์กรสามารถจำกัดความเสี่ยงและการสูญเสียทางการเงินด้วยการใช้การควบคุมภายใน องค์กรขนาดเล็กตกเป็นเหยื่อของการฉ้อโกงเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าองค์กรขนาดใหญ่ นี่อาจเป็นเพราะพวกเขาไม่ให้ความสำคัญกับการควบคุมภายใน การใช้การควบคุมภายในที่แข็งแกร่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือองค์กรในการตรวจจับและป้องกันการทุจริตเงินเดือน

Zamzami และคณะ (2016: Abstract) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของวิธีการป้องกันและตรวจจับการทุจริตในมหาวิทยาลัยในอินโดนีเซีย พบว่า การทุจริตเกิดขึ้นในหลายมหาวิทยาลัยในอินโดนีเซีย เพื่อป้องกันและจัดการกับทุจริต ดังนั้นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการตรวจจับและป้องกันการฉ้อโกงจึงเป็นสิ่งจำเป็น จากผลสำรวจของผู้ตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่าวิธีการตรวจจับและป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การตรวจสอบและปรับปรุงระบบควบคุมภายใน การตรวจสอบเงินสด การลงโทษผู้ค้า/ผู้รับเหมา และเจ้าหน้าที่จริยธรรม

Petraşcu และคณะ (2014: Abstract) ได้ศึกษา บทบาทของการตรวจสอบภายในในการป้องกันและตรวจจับการทุจริต พบว่า การตรวจสอบภายในเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการทุจริต ช่วยตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงของมาตรการควบคุมภายในที่กำหนดโดยฝ่ายบริหาร ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน และเพิ่มประสิทธิผลตลอดจนดูแลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า สอบทานการดำเนินงานหรือแผนงาน เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Sample Population) ได้แก่ ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 155 คน (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562: เว็บไซต์) ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยซึ่งสามารถจำแนกตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	57	38
2. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	26	13
5. มหาวิทยาลัยเอกชน	72	39
รวม	155	90

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมกลไกการป้องกันการทุจริต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ข้อ ด้านระบบการควบคุมภายใน จำนวน 4 ข้อ ด้านการตรวจสอบภายใน จำนวน 4 ข้อ และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 14 ข้อ โดยครอบคลุมผลการดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ จำนวน 3 ข้อ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านคุณภาพการให้บริการ จำนวน 4 ข้อ และด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน 3 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลไกการป้องกันทุจริตและผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตามวิธีการวัดค่า IOC (Index of Item Objective) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช รองคณบดีฝ่ายการเงิน บัญชี และพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน เลานำทา อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมใจ บุญหมื่นไวย รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตนครราชสีมา

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. การตรวจสอบสภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบสภาพเครื่องมือตามลำดับดังต่อไปนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดสอบ (Try - Out) กับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 30 คนแรก

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - Total Correlation ซึ่งกลไกการป้องกันทุจริต มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.568 - 0.830 (ตาราง 40 ภาคผนวก ข) และผลการดำเนินงาน ซึ่งค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.455 - 0.803 (ตาราง 40 ภาคผนวก ข) สอดคล้องกับ สมบัติ ท้ายเรือคำ (2552: 90) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 0.40 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพในระดับดีมาก

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกลไกการป้องกันทุจริต มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.865 - 0.927 (ตาราง 40 ภาคผนวก ข) และผลการดำเนินงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.814 - 0.876 (ตาราง 40 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Hair และคณะ (2006) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย
2. ขอนหนังสือราชการจากคณะกรรมการบัญชาและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมทั้งแบบสอบถามแล้วส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 155 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2563 จำนวน 155 ชุด ตามที่อยู่ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ไปพร้อมกัน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบตามระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 50 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยสอบถามทางโทรศัพท์กลับไปยังสถาบันอุดมศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอีกครั้ง และรอรับแบบสอบถามตอบกลับ เมื่อถึงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2563 ได้รับแบบสอบถามกลับมาอีก จำนวน 40 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 90 ฉบับ รวมระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล 40 วัน
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้งหมด 90 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 58.06 เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และคณะ (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามมีอัตราตอบกลับเกินร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้
6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับไปวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 และ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตและผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

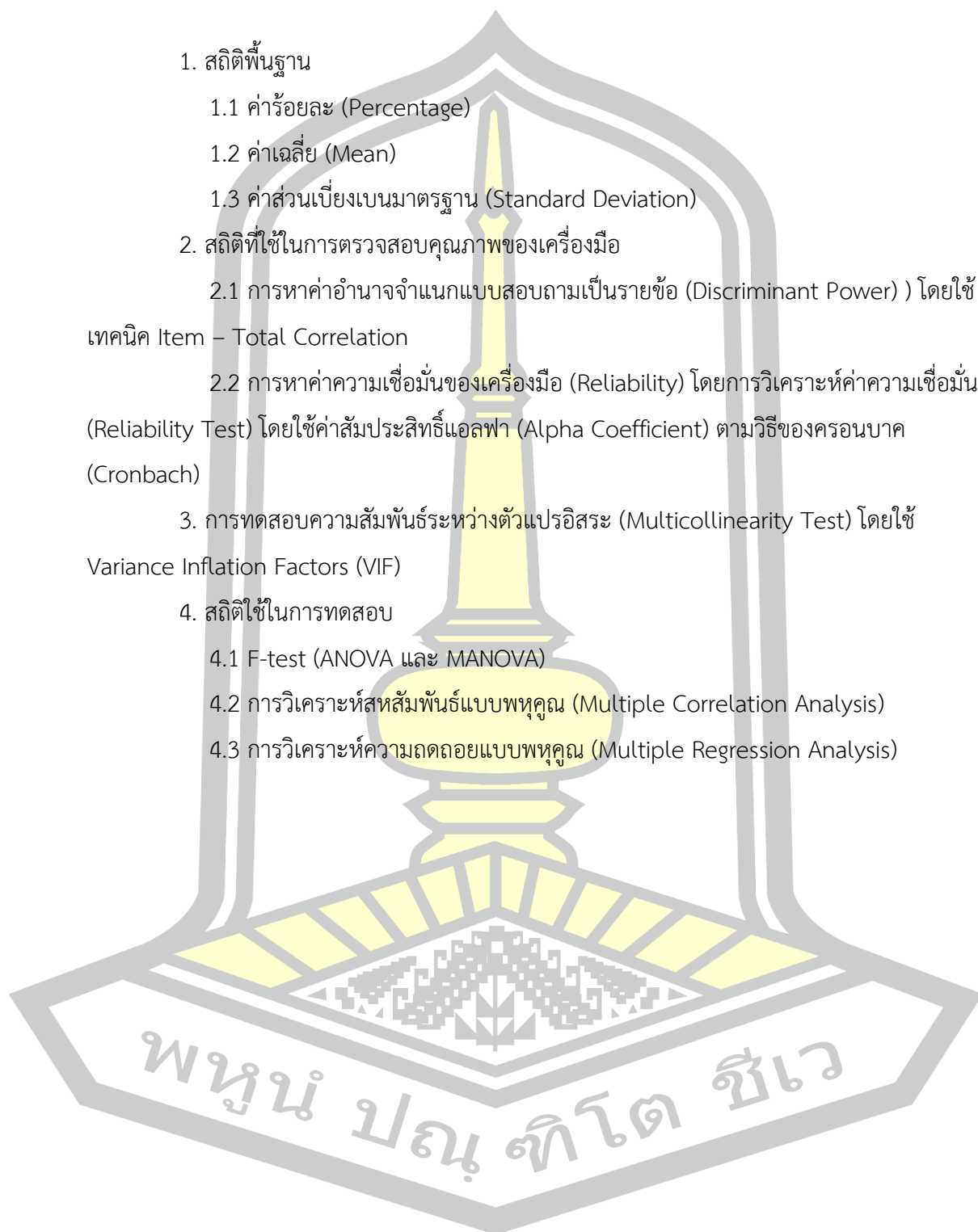
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึงมี	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึงมี	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึงมี	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึงมี	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึงมี	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 และ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตและผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำแนกตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance: MANOVA)

ตอนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power)) โดยใช้เทคนิค Item – Total Correlation
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIF)
4. สถิติใช้ในการทดสอบ
 - 4.1 F-test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.3 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F- distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
FPC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม

SPB	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์
ICS	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน
IAC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน
SGC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร
POI	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวม
EMS	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
PEQ	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
SQC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ
ODQ	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตของ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร แสดงดังตาราง 2

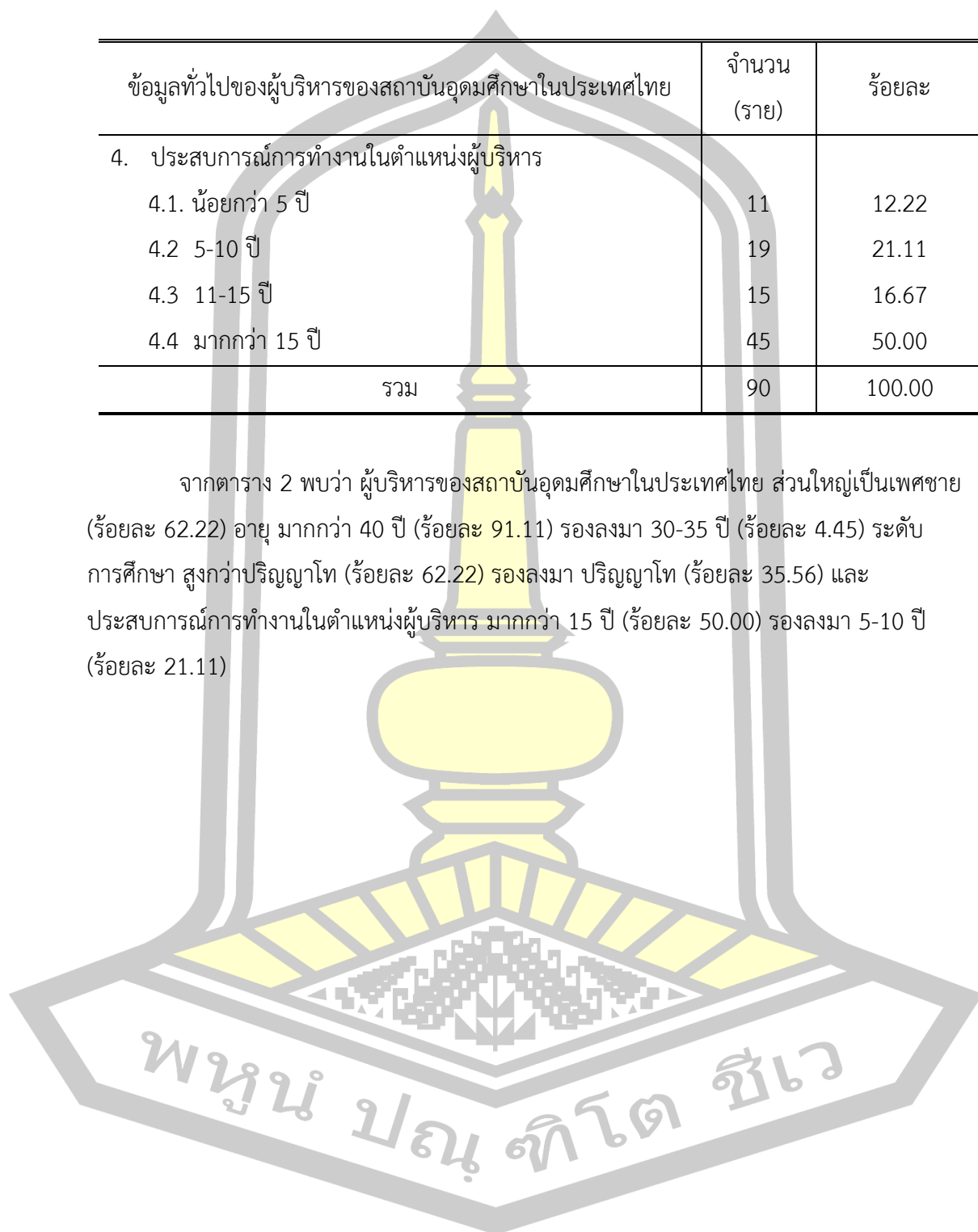
ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	56	62.22
1.2 หญิง	34	37.78
รวม	90	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	1	1.11
2.2 30 – 35 ปี	4	4.45
2.3 36-40 ปี	3	3.33
2.4 มากกว่า 40 ปี	82	91.11
รวม	90	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	2	2.22
3.2 ปริญญาโท	32	35.56
3.3 สูงกว่าปริญญาโท	56	62.22
รวม	90	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร		
4.1. น้อยกว่า 5 ปี	11	12.22
4.2 5-10 ปี	19	21.11
4.3 11-15 ปี	15	16.67
4.4 มากกว่า 15 ปี	45	50.00
รวม	90	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.22) อายุ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 91.11) รองลงมา 30-35 ปี (ร้อยละ 4.45) ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 62.22) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 35.56) และ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 50.00) รองลงมา 5-10 ปี (ร้อยละ 21.11)



ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
ประกอบด้วย ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แสดงดังตาราง 3

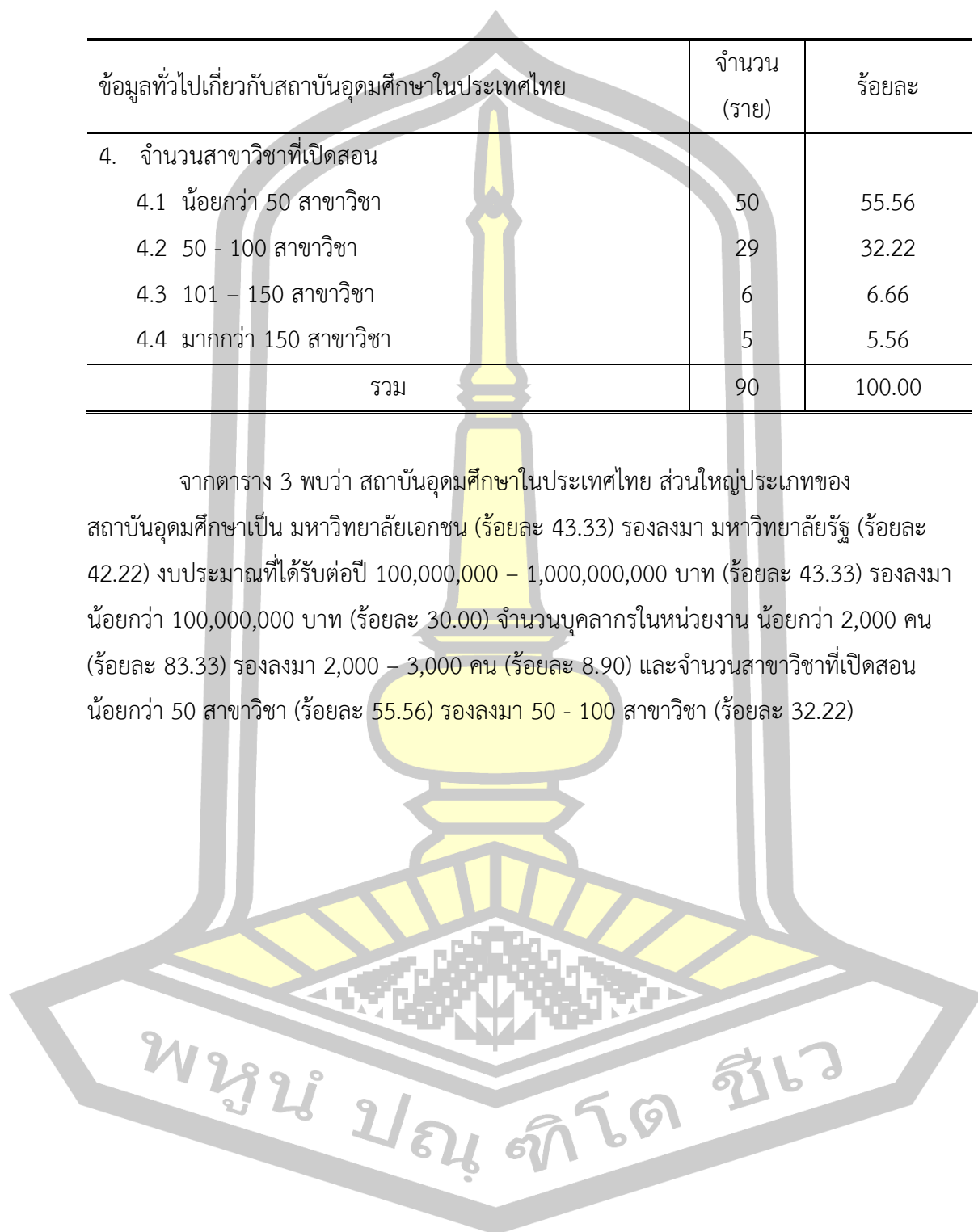
ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		
1.1 มหาวิทยาลัยของรัฐ	38	42.22
1.2 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	13	14.45
1.3 มหาวิทยาลัยเอกชน	39	43.33
รวม	90	100
2. งบประมาณที่ได้รับต่อปี		
2.1 น้อยกว่า 100,000,000 บาท	27	30.00
2.2 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	39	43.33
2.3 1,000,000,001 – 5,000,000,000	16	17.79
2.4 5,000,000,001– 10,000,000,000 บาท	4	4.44
2.5 มากกว่า 10,000,000,000 บาท	4	4.44
รวม	90	100.00
3. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน		
3.1 น้อยกว่า 2,000 คน	75	83.33
3.2 2,000 – 3,000 คน	8	8.90
3.3 3,001 – 4,000 คน	3	3.33
3.4 มากกว่า 4,000 คน	4	4.44
รวม	90	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4. จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน		
4.1 น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50	55.56
4.2 50 - 100 สาขาวิชา	29	32.22
4.3 101 - 150 สาขาวิชา	6	6.66
4.4 มากกว่า 150 สาขาวิชา	5	5.56
รวม	90	100.00

จากตาราง 3 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ส่วนใหญ่ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเป็น มหาวิทยาลัยเอกชน (ร้อยละ 43.33) รองลงมา มหาวิทยาลัยรัฐ (ร้อยละ 42.22) งบประมาณที่ได้รับต่อปี 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท (ร้อยละ 43.33) รองลงมา น้อยกว่า 100,000,000 บาท (ร้อยละ 30.00) จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน น้อยกว่า 2,000 คน (ร้อยละ 83.33) รองลงมา 2,000 – 3,000 คน (ร้อยละ 8.90) และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา (ร้อยละ 55.56) รองลงมา 50 - 100 สาขาวิชา (ร้อยละ 32.22)



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
แสดงดังตาราง 9 – 13

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม และเป็นรายด้านขอสถาบันอุดมศึกษา
ในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์	4.25	0.71	มาก
2. ด้านระบบการควบคุมภายใน	3.96	0.77	มาก
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.04	0.80	มาก
4. ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร	4.09	0.81	มาก
โดยรวม	4.09	0.72	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.04$)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรท่านมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายไว้ อย่างชัดเจนเพื่อให้กระบวนการจัดสรรงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง	4.26	0.77	มาก
2. องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่าย เงินงบประมาณไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องตามสถานการณ์และกำกับให้ทุกภาคส่วน เบิกจ่ายตามแผนที่ได้รับอนุมัติ	4.29	0.78	มาก
3. องค์กรท่านสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณและประสาน เชื่อมโยงข้อมูล ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องใช้เพื่อให้ การจัดทำงบประมาณใกล้เคียงกับความจริงและ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร	4.09	0.77	มาก
4. องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบ การเบิกจ่ายเงินเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแผนการที่ กำหนดและการปฏิบัตินั้นถูกต้องตามระเบียบ	4.36	0.75	มาก
โดยรวม	4.25	0.71	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแผนการที่กำหนดและการปฏิบัตินั้นถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.36$) องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องตามสถานการณ์และกำกับให้ทุกภาคส่วนเบิกจ่ายตามแผนที่ได้รับอนุมัติ ($\bar{X} = 4.29$) และองค์กรท่านมีการกำหนด พันธกิจ เป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้กระบวนการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและดำรงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี	4.07	0.80	มาก
2. องค์กรท่านมีการประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.93	0.90	มาก
3. องค์กรท่านจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมในทุกระดับและทุกส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	3.90	0.86	มาก
4. องค์กรท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นรายครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติจริงและสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.96	0.85	มาก
โดยรวม	3.96	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและดำรงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี ($\bar{X} = 4.07$) องค์กรท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นรายครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติจริงและสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.96$) และองค์กรท่านมีการประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรท่านมีการกำหนดนโยบาย รูปแบบโครงสร้างการบริหารงานด้านการตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน มีความเป็นอิสระเพื่อให้การตรวจสอบ สอบทานเชื่อถือได้	4.09	0.87	มาก
2. องค์กรท่านให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ทางการเงิน พร้อมเสนอรายงานฝ่ายบริหารเพื่อประโยชน์ต่อการพิจารณา ดูแลป้องกันสินทรัพย์มิให้เกิดการรั่วไหลหรือสูญหาย	4.10	0.84	มาก
3. องค์กรท่านมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบ และหลักจรรยาบรรณ จริยธรรมขององค์กร	4.00	0.87	มาก
4. องค์กรท่านมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจสอบที่สามารถตรวจสอบ สอบทาน ประเมินผล ให้คำปรึกษาได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตรวจสอบอย่างเป็นกลาง เที่ยงธรรม	3.97	0.93	มาก
โดยรวม	4.04	0.80	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรท่านให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ทางการเงิน พร้อมเสนอรายงานฝ่ายบริหารเพื่อประโยชน์ต่อการพิจารณา ดูแลป้องกันสินทรัพย์มิให้เกิดการรั่วไหลหรือสูญหาย ($\bar{X} = 4.10$) องค์กรท่านมีการกำหนดนโยบาย รูปแบบโครงสร้างการบริหารงานด้านการตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน มีความเป็นอิสระเพื่อให้การตรวจสอบ สอบทานเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.09$) และองค์กรท่านมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบ และหลักจรรยาบรรณ จริยธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและ
กิจกรรมในองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. องค์กรท่านมีการสร้างกลไกและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร เพื่อสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในองค์กร	4.04	0.83	มาก
2. องค์กรท่านมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่	4.02	0.87	มาก
3. องค์กรท่านให้ความสำคัญในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและเป็นการควบคุมติดตาม และตรวจสอบ	4.11	0.85	มาก
4. องค์กรท่านมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตมิให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.19	0.87	มาก
โดยรวม	4.09	0.81	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรท่านมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตมิให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) องค์กรท่านให้ความสำคัญในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและเป็นการควบคุมติดตาม และตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.11$) และองค์กรท่านมีการสร้างกลไกและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร เพื่อสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.04$)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

แสดงดังตาราง 9 – 13

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวม และเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	3.84	0.72	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	3.84	0.72	มาก
3. ด้านคุณภาพการให้บริการ	3.88	0.77	มาก
4. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.86	0.77	มาก
โดยรวม	3.86	0.71	มาก

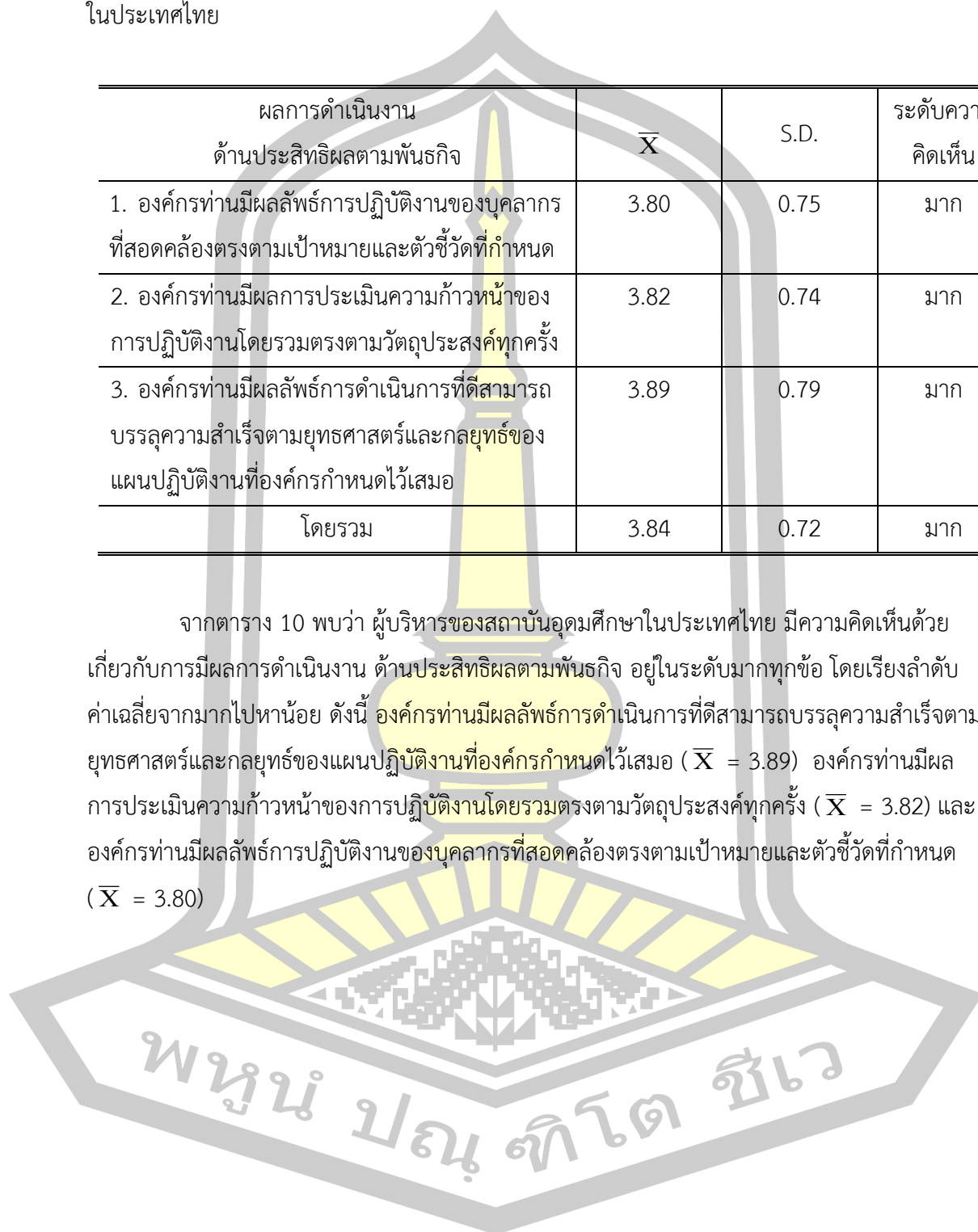
จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) และด้านประสิทธิผลตามพันธกิจและด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$)



ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรท่านมีผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด	3.80	0.75	มาก
2. องค์กรท่านมีผลการประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยรวมตรงตามวัตถุประสงค์ทุกครั้ง	3.82	0.74	มาก
3. องค์กรท่านมีผลลัพธ์การดำเนินการที่ดีที่สุดสามารถบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้เสมอ	3.89	0.79	มาก
โดยรวม	3.84	0.72	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรท่านมีผลลัพธ์การดำเนินการที่ดีที่สุดสามารถบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้เสมอ ($\bar{X} = 3.89$) องค์กรท่านมีผลการประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยรวมตรงตามวัตถุประสงค์ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.82$) และ องค์กรท่านมีผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด ($\bar{X} = 3.80$)



ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรท่านสามารถลดระยะเวลาและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัวยิ่งขึ้น	3.70	0.74	มาก
2. องค์กรท่านสามารถจัดสรรทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และเกิดการประหยัด คุ่มค่า	3.84	0.81	มาก
3. องค์กรท่านสามารถจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับการใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแผนนโยบายขององค์กร	3.92	0.81	มาก
4. องค์กรท่านสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง ตรงตามแผน มีประสิทธิภาพเสมอ	3.89	0.84	มาก
โดยรวม	3.84	0.72	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรท่านสามารถจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับการใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแผนนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.92$) องค์กรท่านสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง ตรงตามแผน มีประสิทธิภาพเสมอ ($\bar{X} = 3.89$) และองค์กรท่านสามารถจัดสรรทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และเกิดการประหยัด คุ่มค่า ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรท่านให้บริการได้ตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรที่กำหนดไว้ และสร้างความพึงพอใจด้านคุณภาพแก่ผู้มารับบริการได้เสมอ	3.93	0.79	มาก
2. องค์กรท่านได้รับการยกย่องด้านการบริการว่าเป็นไปด้วยความเสมอภาค ตรงไปตรงมาไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด หรือไม่เลือกปฏิบัติ	3.92	0.81	มาก
3. องค์กรท่านสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการเสมอ	3.83	0.82	มาก
4. องค์กรท่านสามารถให้บริการได้ตรงต่อเวลา สร้างความประทับใจในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.86	มาก
โดยรวม	3.88	0.77	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรท่านให้บริการได้ตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรที่กำหนดไว้ และสร้างความพึงพอใจด้านคุณภาพแก่ผู้มารับบริการได้เสมอ ($\bar{X} = 3.93$) องค์กรท่านได้รับการยกย่องด้านการบริการว่าเป็นไปด้วยความเสมอภาค ตรงไปตรงมาไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด หรือไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.92$) และองค์กรท่านสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการเสมอ ($\bar{X} = 3.83$)

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรท่านสามารถปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานอย่างมีระบบ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร	3.96	0.82	มาก
2. องค์กรท่านมีเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นและนำไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง	3.84	0.85	มาก
3. องค์กรท่านได้รับการยอมรับด้านกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.79	0.84	มาก
โดยรวม	3.86	0.77	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรท่านสามารถปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานอย่างมีระบบ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.96$) องค์กรท่านมีเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นและนำไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.84$) และองค์กรท่านได้รับการยอมรับด้านกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.79$)

พูน ปรนุ ทิโต ชิว

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มี ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน แสดงดังตาราง 14 - 21

5.1 ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน (ANOVA)

กลไกการป้องกัน ทุจริต	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.546	2	3.773	8.616*	<0.0001
	ภายในกลุ่ม	38.098	87	0.438		
	รวม	45.644	89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 41 ภาคผนวก ค)

พูน ปณ ทัต ชีเว

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา (MANOVA)

สถิติทดสอบ	กลไกการป้องกัน ทุจริต	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	168.000	2.509*	0.013

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านระบบการควบคุมภายใน ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 42 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 43 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 44 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 45 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็น มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 46 ภาคผนวก ค)

5.2 งบประมาณที่ได้รับต่อปี

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน (ANOVA)

กลไกการป้องกัน ทุจริต	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.581	4	2.145	4.920*	0.001
	ภายในกลุ่ม	37.063	85	0.436		
	รวม	45.644	89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท และ 100,000,000 - 1,000,000,000 บาท และสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 100,000,000 - 1,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 47 ภาคผนวก ค)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี (MANOVA)

สถิติทดสอบ	กลไกการป้องกัน ทุจริต	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	16.000	251.152	2.539*	0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่าสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านระบบการควบคุมภายใน ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 48 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท และ มากกว่า 10,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 49 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท และ 100,000,000 - 1,000,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 50 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 51 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท และสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 100,000,000 - 1,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 52 ภาคผนวก ค)

5.3 จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน (ANOVA)

กลไกการป้องกัน ทุจริต	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.350	3	0.783	1.556	0.206
	ภายในกลุ่ม	43.294	86	0.503		
	รวม	45.644	89			

จากตาราง 18 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)



ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	กลไกการป้องกัน ทุจริต	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	219.889	1.444	0.148

จากตาราง 19 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านระบบการควบคุมภายใน ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.4 จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาที่เปิดสอนแตกต่างกัน (ANOVA)

กลไกการป้องกัน ทุจริต	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.485	3	2.828	6.546*	<0.0001
	ภายในกลุ่ม	37.159	86	0.432		
	รวม	45.644	89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา 101 - 150 สาขาวิชา และมากกว่า 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 53 ภาคผนวก ค)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	กลไกการป้องกัน ทุจริต	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	219.889	2.721*	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านระบบการควบคุมภายใน และด้านการตรวจสอบภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 54 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.013$) (ตาราง 55 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา และ 101 – 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 56 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา 101 – 150 สาขาวิชา และมากกว่า 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 57 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มี ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน แสดงดังตาราง 14 -21

6.1 ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน (ANOVA)

ผลการดำเนินงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.829	2	2.915	6.500*	0.002
	ภายในกลุ่ม	39.012	87	0.448		
	รวม	44.841	89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 58 ภาคผนวก ค)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ผลการดำเนินงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	168.000	2.115*	0.037

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 59 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 60 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 61 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 62 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 63 ภาคผนวก ค)

6.2 งบประมาณที่ได้รับต่อปี

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน (ANOVA)

ผลการดำเนินงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.242	4	1.810	4.093*	0.004
	ภายในกลุ่ม	37.599	85	0.442		
	รวม	44.841	89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001–5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมมากกว่างบประมาณที่ได้รับต่อปีน้อยกว่า 100,000,000 บาท และ 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 64 ภาคผนวก ค)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ผลการดำเนินงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	16.000	251.152	2.487*	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 65 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท และ 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 66 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท และ 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 67 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท และ 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 68 ภาคผนวก ค)

6.3 จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ผลการดำเนินงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.708	3	0.903	1.843	0.145
	ภายในกลุ่ม	42.133	86	0.490		
	รวม	44.841	89			

จากตาราง 26 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ผลการดำเนินงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	219.889	1.498	0.126

จากตาราง 27 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.4 จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน (ANOVA)

ผลการดำเนินงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.434	3	2.811	6.641*	<0.0001
	ภายในกลุ่ม	36.407	86	0.423		
	รวม	44.841	89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา และ 101 – 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 69 ภาคผนวก ค)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ผลการดำเนินงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	219.889	2.708*	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 70 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา และ 101 – 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 71 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา และ 101 – 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 72 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา และ 101 – 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 73 ภาคผนวก ค)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา 101 – 150 สาขาวิชา และมากกว่า 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 74 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_1 : กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

H_2 : กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

H_3 : กลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

H_4 : กลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

ตาราง 30 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานโดยรวม ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	POI	SPB	ICS	IAC	SGC	VIFs
\bar{X}	3.855	4.247	3.964	4.039	4.092	
S.D.	0.710	0.709	0.772	0.803	0.810	
POI		0.782*	0.886*	0.858*	0.827*	
SPB			0.805*	0.789*	0.769*	3.343
ICS				0.859*	0.817*	4.983
IAC					0.814*	4.693
SGC						3.712

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต มีค่าตั้งแต่ 3.343 – 4.983 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน (POI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.782 – 0.886 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน (POI) ดังนี้

$$POI = 0.308 + 0.061SPB + 0.411ICS + 0.231IAC + 0.177SGC$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าผลการดำเนินงานโดยรวม (POI) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 107.557$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.827 (ตาราง 31) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต แต่ละด้านกับตัวแปรตามผลการดำเนินงานโดยรวม (POI) ปรากฏผลดังตาราง 31

ตาราง 31 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงานโดยรวม ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงานโดยรวม (POI)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.308	0.191	1.612	0.111
ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB)	0.061	0.081	0.759	0.450
ด้านระบบการควบคุมภายใน(ICS)	0.411	0.090	4.548*	<0.0001
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.231	0.084	2.738*	0.008
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC)	0.177	0.074	2.378*	0.020

$F = 107.557$ $p < 0.0001$ $Adj R^2 = 0.827$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม (POI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 3 และ 4 สำหรับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานโดยรวม (POI)

เมื่อนำกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลการดำเนินงานโดยรวม (POI) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.828 (ตาราง 75 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$POI = 0.373 + 0.432ICS + 0.246IAC + 0.190SGC$$

ตาราง 32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	EMS	SPB	ICS	IAC	SGC	VIFs
\bar{X}	3.837	4.247	3.964	4.039	4.092	
S.D.	0.718	0.709	0.772	0.803	0.810	
EMS		0.758*	0.826*	0.811*	0.796*	
SPB			0.805*	0.789*	0.769*	3.343
ICS				0.859*	0.817*	4.983
IAC					0.814*	4.693
SGC						3.712

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต มีค่าตั้งแต่ 3.343 – 4.983 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.758 – 0.826 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS) ดังนี้

$$EMS = 0.376 + 0.124SPB + 0.302ICS + 0.212IAC + 0.215SGC$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 62.684$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.735 (ตาราง 33) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริตแต่ละด้านกับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS) ปรากฏผลดังตาราง 33

ตาราง 33 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.376	0.240	1.571	0.120
ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB)	0.124	0.101	1.223	0.225
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.302	0.113	2.665*	0.009
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.212	0.106	2.010*	0.048
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล และกิจกรรมในองค์กร (SGC)	0.215	0.093	2.314*	0.023
F = 62.684 p < 0.0001 Adj R ² = 0.735				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 3 และ 4 สำหรับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS)

เมื่อนำกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.733 (ตาราง 76 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$EMS = 0.507 + 0.334ICS + 0.242IAC + 0.242SGC$$

ตาราง 34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	PEQ	SPB	ICS	IAC	SGC	VIFs
\bar{X}	3.837	4.247	3.964	4.039	4.092	
S.D.	0.724	0.709	0.772	0.803	0.810	
PEQ		0.761*	0.847*	0.811*	0.807*	
SPB			0.805*	0.789*	0.769*	3.343
ICS				0.859*	0.817*	4.983
IAC					0.814*	4.693
SGC						3.712

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต มีค่าตั้งแต่ 3.343 – 4.983 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริตแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (PEQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.761 – 0.847 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (PEQ) ดังนี้

$$PEQ = 0.322 + 0.100SPB + 0.388ICS + 0.154IAC + 0.228SGC$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (PEQ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 70.820$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.758 (ตาราง 35) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริตแต่ละด้านกับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (PEQ) ปรากฏผลดังตาราง 35



ตาราง 35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน
ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน (PEQ)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.322	0.231	1.394	0.167
ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB)	0.100	0.097	1.032	0.305
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.388	0.109	3.556*	0.001
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.154	0.102	1.509	0.135
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล และกิจกรรมในองค์กร (SGC)	0.228	0.090	2.540*	0.013
F = 70.820 p < 0.0001 Adj R ² = 0.758				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) และ
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบ
เชิงบวกกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (PEQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และ 4 สำหรับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณ
แบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB) และด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (PEQ)

เมื่อนำกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) และด้านการเสริมสร้าง
หลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลการดำเนินงาน ด้าน
ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (PEQ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²)
เท่ากับ 0.752 (ตาราง 77 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$PEQ = 0.475 + 0.530ICS + 0.309SGC$$

ตาราง 36 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	SQC	SPB	ICS	IAC	SGC	VIFs
\bar{X}	3.878	4.247	3.964	4.039	4.092	
S.D.	0.766	0.709	0.772	0.803	0.810	
SQC		0.733*	0.853*	0.825*	0.767*	
SPB			0.805*	0.789*	0.769*	3.343
ICS				0.859*	0.817*	4.983
IAC					0.814*	4.693
SGC						3.712

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต มีค่าตั้งแต่ 3.343 – 4.983 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.733 – 0.853 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC) ดังนี้

$$SQC = 0.290 + 0.020SPB + 0.490ICS + 0.288IAC + 0.097SGC$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 68.397$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.752 (ตาราง 37) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริตแต่ละด้านกับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC) ปรากฏผลดังตาราง 37

ตาราง 37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน		t	p-value
	ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC)			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.290	0.247	1.173	0.244
ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB)	0.020	0.104	0.187	0.852
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.490	0.177	4.194*	<0.0001
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.288	0.109	2.643*	0.010
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC)	0.097	0.096	1.011	0.315
F = 68.397 p < 0.0001 Adj R ² = 0.752				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) และด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และ 3 สำหรับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB) และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC)

เมื่อนำกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) และด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.754 (ตาราง 78 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$SQC = 0.359 + 0.545ICS + 0.337IAC$$

ตาราง 38 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนารองครุ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ตัวแปร	ODQ	SPB	ICS	IAC	SGC	VIFs
\bar{X}	3.863	4.247	3.964	4.039	4.092	
S.D.	0.769	0.709	0.772	0.803	0.810	
ODQ		0.733*	0.849*	0.826*	0.788*	
SPB			0.805*	0.789*	0.769*	3.343
ICS				0.859*	0.817*	4.983
IAC					0.814*	4.693
SGC						3.712

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต มีค่าตั้งแต่ 3.343 – 4.983 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริต แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนารองครุ (ODQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.733 – 0.849 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนารองครุ (ODQ) ดังนี้

$$ODQ = 0.247 + 0.002SPB + 0.446ICS + 0.276IAC + 0.176SGC$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนารองครุ (ODQ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 69.885$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.756 (ตาราง 39) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลไกการป้องกันทุจริตแต่ละด้านกับตัวแปรตามผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนารองครุ (ODQ) ปรากฏผลดังตาราง 39

ตาราง 39 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนางานองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร (ODO)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.247	0.246	1.001	0.320
ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB)	0.002	0.104	0.020	0.984
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.446	0.116	3.833*	<0.0001
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.276	0.109	2.543*	0.013
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล และกิจกรรมในองค์กร (SGC)	0.176	0.096	1.841	0.069
F = 69.885 p < 0.0001 Adj R ² = 0.756				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) และด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กร (ODO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และ 3 สำหรับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPB) และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร (ODO)

เมื่อนำกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) และด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร (ODO) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.751 (ตาราง 79 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$ODO = 0.333 + 0.530ICS + 0.353IAC$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบกลไกการป้องกันทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน

พจนานุกรม ปณฺ ทิโต ชีเว

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ มากกว่า 40 ปี ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร มากกว่า 15 ปี
2. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็น ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน งบประมาณที่ได้รับต่อปี 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน น้อยกว่า 2,000 คน และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา
3. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ เช่น องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแผนการที่กำหนดและการปฏิบัตินั้นถูกต้องตามระเบียบ องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องตามสถานการณ์และกำกับให้ทุกภาคส่วนเบิกจ่ายตามแผนที่ได้รับอนุมัติ และองค์กรท่านมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้กระบวนการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง ด้านระบบการควบคุมภายใน เช่น องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและดำรงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี องค์กรท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นรายครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติจริงและสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และองค์กรท่านมีการประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อกระบวนการวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ด้านการตรวจสอบภายใน เช่น องค์กรท่านให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ทางการเงิน พร้อมเสนอรายงานฝ่ายบริหารเพื่อประโยชน์ต่อการพิจารณา ดูแลป้องกันสินทรัพย์มิให้เกิดการรั่วไหลหรือสูญหาย องค์กรท่านมีการกำหนดนโยบาย รูปแบบโครงสร้างการบริหารงานด้านการตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน มีความเป็นอิสระเพื่อให้การตรวจสอบ สอบทานเชื่อถือได้ และองค์กรท่านมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบ และหลักจรรยาบรรณ จริยธรรมขององค์กร และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร เช่น องค์กรท่านมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และ

ตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตมิให้เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรท่านให้ความสำคัญในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และเป็นการควบคุมติดตาม และตรวจสอบ และองค์กรท่านมีการสร้างกลไกและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร เพื่อสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในองค์กร

4. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ เช่น องค์กรท่านมีผลลัพธ์การดำเนินการที่ดีสามารถบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้เสมอ องค์กรท่านมีผลการประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยรวมตรงตามวัตถุประสงค์ทุกครั้ง และองค์กรท่านมีผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เช่น องค์กรท่านสามารถจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับการใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแผนนโยบายขององค์กร องค์กรท่านสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตรงตามแผน มีประสิทธิภาพเสมอ และองค์กรท่านสามารถจัดสรรทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และเกิดการประหยัด คุ่มค่า ด้านคุณภาพการให้บริการ เช่น องค์กรท่านให้บริการได้ตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรที่กำหนดไว้ และสร้างความพึงพอใจด้านคุณภาพแก่ผู้มารับบริการได้เสมอ องค์กรท่านได้รับการยกย่องด้านการบริการว่าเป็นไปด้วยความเสมอภาค ตรงไปตรงมาไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด หรือไม่เลือกปฏิบัติ และองค์กรท่านสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการเสมอ และด้านการพัฒนาองค์กร เช่น องค์กรท่านสามารถปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานอย่างมีระบบภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร องค์กรท่านมีเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นและนำไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และ องค์กรท่านได้รับการยอมรับด้านกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน

5. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านระบบการควบคุมภายใน ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน

6. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม

ด้านระบบการควบคุมภายใน มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท และ 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท และสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท และ มากกว่า 10,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท

7. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา 101 - 150 สาขาวิชา และมากกว่า 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม และด้านการตรวจสอบภายใน มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา และ 101 – 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา

8. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็น มหาวิทยาลัยรัฐ และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็น มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มากกว่า ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน

9. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี 1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร มากกว่า งบประมาณที่ได้รับต่อปี น้อยกว่า 100,000,000 บาท และ 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท

10. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา และ 101 – 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพการให้บริการ มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา และสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน 50 – 100 สาขาวิชา 101 – 150 สาขาวิชา และมากกว่า 150 สาขาวิชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร มากกว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน น้อยกว่า 50 สาขาวิชา

11. กลไกการป้องกันทุจริตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงาน (POI) ได้แก่ ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS) ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC) และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$POI = 0.373 + 0.432ICS + 0.246IAC + 0.190SGC$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS)

$$EMS = 0.507 + 0.334ICS + 0.242IAC + 0.242SGC$$

2. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (PEQ)

$$PEQ = 0.475 + 0.530ICS + 0.309SGC$$

3. ด้านคุณภาพการให้บริการ (SQC)

$$SQC = 0.359 + 0.545ICS + 0.337IAC$$

4. ด้านการพัฒนาองค์กร (ODO)

$$ODO = 0.333 + 0.530ICS + 0.353IAC$$

พหุ ประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านระบบการควบคุมภายใน ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรอย่างมาก เช่น ทำให้องค์กรสูญเสียงบประมาณ และทรัพย์สิน ทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับกลไกการป้องกันทุจริต เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตเกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยลดความเสี่ยงของการทุจริตที่อาจเกิดในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วลัยพร ชินศิริ (2556: 1) กล่าวว่า หากทุกหน่วยงานนำระบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากจะสามารถวัดความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยกลไกของระบบเองจะเป็นตัวสอบยืนยันความโปร่งใสและวินัยในการใช้จ่ายเงิน อันเป็นการช่วยป้องกันการทุจริตได้ในทางหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัย ฉัตรทริกา จินุสรณ์ (2562: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านการแบ่งแยกหน้าที่การงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และด้านการควบคุมทางบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัย ชื่นกมล มีศิลป์ (2560: บทคัดย่อ) พบว่าการตรวจสอบภายในด้วยบทบาทการให้คำปรึกษาสามารถส่งเสริมและพัฒนาแนวทางการป้องกันการทุจริตภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยป้องกันการทุจริตด้วยการตรวจสอบ โดยวิธีการระบุและวิเคราะห์ปัญหา เป้าหมาย และข้อจำกัด เพื่อให้ทุกฝ่ายหาแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ช่วยเสนอแนวทางการป้องกันการทุจริต และนโยบายดำเนินงานเป็นลำดับแรกซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยด้านอื่นตามมา และสอดคล้องกับงานวิจัย มรกตศิริวัฒนาโรจน์ (2556: บทคัดย่อ) พบว่า วิธีที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่ได้ประสิทธิภาพและสามารถลดการทุจริตในองค์กร คือ การเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มีการฝึกอบรม และปลูกจิตสำนึกในด้านจริยธรรม มีการบังคับใช้กฎหมาย การวางระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

2. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลการดำเนินงานเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวจากการดำเนินงานขององค์กร เมื่อทราบผลของการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขและควบคุมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด หากไม่มีการวัดผลการดำเนินงานกิจการก็ไม่สามารถรับรู้ถึงความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรว่าเป็นอย่างไร ถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรได้ตามเป้าหมายซึ่งหมายถึงประสบผลสำเร็จ องค์กรก็จะได้มีการวางแผนในการดำเนินงานต่อไป หากไม่ได้ตามเป้าหมายนั้นก็คือน่าจะไม่ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งไว้ ก็จะช่วยเป็นแนวทางให้องค์กรหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กล้าหาญ ภู นาน (2559: 7-8) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องพิจารณาการวัดผลการดำเนินงานมาใช้ในองค์กร เพราะจะทำให้องค์กรมีแนวทางที่ชัดเจนและสะท้อนภาพขององค์กร ซึ่งความเป็นจริงก่อนการตัดสินใจกำหนดทิศทางและจัดการให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป และในทางตรงกันข้ามองค์กรที่ละเลยไม่เห็นความสำคัญอาจต้องเผชิญกับความยากลำบากในการบริหารองค์กรเพราะจะเป็นการบริหารในลักษณะวันต่อวันซึ่งยากลำบากต่อการแข่งขันในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยข้างต้นก่อนนำการวัดผลการดำเนินงานมาใช้ในองค์กรอย่างถี่ถ้วนเสียก่อน สอดคล้องกับงานวิจัย จิตตรานนท์ จันทะเสน (2560: 99) พบว่า ผลการดำเนินงานมีความสำคัญต่อองค์การด้านผลงาน การให้บริการหรือความพึงพอใจในการบริการหรือผลิตภัณฑ์ขององค์การ เพื่อให้หน่วยงานมั่นใจว่ากระบวนการบริหารกำลังดำเนินงานอยู่ในสถานะที่สามารถควบคุมได้ และยังมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ตั้งแต่แรก ดังนั้นองค์การที่ดีจึงควรมีการวัดผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอในทุกกระบวนการและทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัย ณัฐชา ภูระยัย (2559: 80) พบว่า การวัดผลการดำเนินงานจะช่วยให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ และมีความมั่นคงในระยะยาวได้นั้น ธุรกิจจะต้องมีผลการดำเนินงานที่ดีในทุกด้าน ดังนั้นธุรกิจจะต้องให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัย ศุภลักษณ์ หล้าเพชร อรุณงาม (2560: 87-88) พบว่า ผลการดำเนินงานของกิจการที่ได้จากกระบวนการหรือวิธีการใด ๆ ในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการที่น่ากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ต้องอาศัยการวัดหรือการประเมินผล ซึ่งจะทำให้กิจการเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมุ่งเน้นในสิ่งที่สำคัญสำหรับกิจการกระบวนการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ตามที่กิจการตั้งความมุ่งหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านระบบการควบคุมภายใน ด้านการตรวจสอบภายใน และด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย กระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ของแต่ละประเภทของสถาบันอุดมศึกษาไม่เหมือนกัน รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 12-16) กล่าวว่า 1) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีรูปแบบการบริหารภายใต้ระบบราชการ การบริหารจัดการ การศึกษาตามพันธกิจที่รัฐมอบหมาย มีการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย โดยเน้นการมีส่วนร่วม 2) สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีการบริหารจัดการแบบอิสระ แยกจากระบบราชการ โดยมีลักษณะการบริหารที่คล่องตัว มีอิสระในการบริหารงาน กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ไม่ผูกติดกับระบบราชการ 3) สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีรูปแบบการบริหารงานแบบเอกชน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในด้านการบริหาร อยู่ภายใต้อำนาจของสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี สอดคล้องกับงานวิจัย จันทิมา วงศ์วรรณ (2555: 121) พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีประเภทสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีนโยบายและหลักการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ การกำหนดการควบคุม การกำกับดูแล วิธีการป้องกันทุจริต ก็จะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัย ฉัตรทริกา จินุสรณ์ (2562: 106) ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย ที่มีประเภทของผู้รับเหมา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตด้านกิจกรรมควบคุมด้านการแบ่งแยกหน้าที่การงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และด้านการควบคุมทางบัญชีแตกต่างกัน เนื่องจากผู้รับเหมาหลักเป็นผู้ที่รับงานมาโดยตรงจากผู้ว่าจ้าง และงานก่อสร้างโดยส่วนใหญ่จำเป็นต้องกระทำตั้งแต่การแรกเริ่มจนถึงการก่อสร้างแล้วเสร็จเป็นผลงานที่พร้อมส่งมอบ กระบวนการทำงานและการก่อสร้างจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน ความเสียหายของผลงานอันเกิดจากการทุจริตนั้น มักส่งผลกระทบต่อคนข้างรุนแรง การป้องกันการทุจริตภายในองค์กรของผู้รับเหมาหลัก จึงถือเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากผู้รับเหมาช่วงที่เข้ามารับงานก่อสร้างต่อจากผู้รับเหมาหลัก โดยงานส่วนใหญ่จะเป็นงานเล็ก ๆ ที่ถูกแบ่งส่วนงานมาและมีมูลค่าโครงการไม่สูงมากนักการก่อสร้างจะใช้ระยะเวลาสั้นๆ เรื่องของการป้องกันการทุจริตนั้นจึงมักถูกตระหนักถึงน้อยกว่าการเป็นผู้รับเหมาหลัก

4. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่าง กัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม ด้านระบบงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้านระบบการควบคุมภายใน ด้านการตรวจสอบภายใน และด้าน การเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร แตกต่างกัน เนื่องจากงบประมาณรายได้ต่อปี และการบริหารงบประมาณของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาไม่เหมือนกัน การจัดสรรงบประมาณขึ้นอยู่กับพันธกิจ เป้าหมายของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงมีทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานไม่ เหมือนกัน ดังนั้นการตระหนักถึงความสำคัญของกลไกการป้องกันทุจริต เพื่อควบคุมการใช้จ่าย งบประมาณว่านำไปใช้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อ ป้องกันทุจริตมิให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วาสนา โหงตา (2562: 111) พบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อปี แตกต่าง เนื่องจากแต่ละองค์กรต่างมีเหตุผลในการเริ่มต้นธุรกิจที่แตกต่างกัน แต่ไม่ว่าเหตุผลนั้นจะเริ่มต้น จากความต้องการในการนำเสนอบริการใหม่ หรือการปรับปรุงบริการที่มีอยู่เดิมก็ตาม ทุกบริษัทมี เป้าหมายที่ไม่ต่างกันนั่นก็คือการสร้างผลกำไรหรือรายได้เฉลี่ยต่อปีมากกว่า รายจ่ายและการอยู่รอด ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการตรวจสอบและประเมิน กระบวนการทางธุรกิจ ด้วยตัวชี้วัดธุรกิจที่หลากหลาย ซึ่งตัวชี้วัดธุรกิจก็คือข้อมูลเชิงปริมาณที่จับต้องได้ และสามารถนำไปใช้ เพื่อตรวจวัดว่าแผนธุรกิจดำเนินการไปอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ และสอดคล้องกับงานวิจัย นงนุช หงส์สิงห์ (2561: 120) พบว่า เนื่องจากงบประมาณรายได้ถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานของ องค์กร ในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรควร บริหารการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการบริหารงานด้านการเงินและการ คลังเพื่อให้องค์กรมีสถานะการเงินที่มั่นคง ซึ่งต้องมีการวางระบบการควบคุมภายในที่ดีและเหมาะสม เพื่อควบคุมการจัดเก็บรายได้ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนงานที่กำหนด

5. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวม ด้านระบบการควบคุม ภายใน และด้านการตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาใดมีสาขาวิชา มาก โครงสร้างองค์กรก็จะใหญ่ขึ้น การบริหารงานและการจัดสร้างองค์กรก็ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและรูปแบบการ บริหารงานให้เหมาะสม มีแนวป้องกันทุจริตที่ได้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพเหมาะสมต่อ สภาพแวดล้อมต่อหน่วยงานของตนเอง ทำให้ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยสามารถ บริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศรีธัญญา สังกะสินธุ์ (2558: 88) พบว่า ความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีแนวโน้มในการเพิ่มหลักสูตร และสาขาวิชาเพื่อรองรับความต้องการดังกล่าว ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานและการจัดโครงสร้างองค์กร ยิ่งสถาบันอุดมศึกษาใดมีสาขาวิชามาก โครงสร้างองค์กรก็จะใหญ่ขึ้นสายการบังคับบัญชาที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานให้เหมาะสม เพื่อที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่จะวางโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานไว้ที่ใด โดยเฉพาะหน่วยตรวจสอบภายในที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญถึงการวางโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในให้มีความเป็นอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัย วาสนา จันทะกล (2558: 88) พบว่า จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแต่ละสถาบันการศึกษามีจำนวน แตกต่างกัน สถาบันการศึกษามีกลุ่มเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนหลายสาขาวิชา ซึ่งเมื่อสถาบันอุดมศึกษามีการเปิดสอนหลายสาขาวิชาองค์กรก็จะมีขนาดใหญ่ขึ้น มีการแข่งขันมากขึ้น ขอบเขต และความรับผิดชอบของงานก็มีมากขึ้น การบริหารมุ่งสนใจเรื่องการใช้เงินทุนไปลงทุนมากขึ้น จึงต้องมีเครื่องมือในการตรวจสอบการทุจริตในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย กฤตยาวิดี เกตุวงศา (2553: 117) พบว่า หากสถาบันอุดมศึกษามีการเปิดสอนหลายสาขาวิชา และมีสาขาวิชาที่เพิ่มมากขึ้น กลยุทธ์ขององค์กร ลักษณะองค์กรก็จะแตกต่างกันตามไปด้วย การบริหารงานและการดำเนินงานก็ไม่เหมือนกัน มีการใช้ทรัพยากรที่สูงขึ้น ดังนั้น การบริหารจัดการด้านการเงินของสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีมาตรการควบคุมที่ดี สามารถตรวจสอบ และประเมินติดตามผลได้ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินมีความโปร่งใส มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

6. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน มีบริบทการดำเนินงานขององค์กร มีทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานไม่เหมือนกัน รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กร แนวทางในการขับเคลื่อนนโยบาย และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรจะเป็นการมองอนาคตขององค์กรหรือการกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภทหรือแต่ละแห่งก็จะไม่เหมือนกัน แต่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนิสิต บุคลากร และอาจารย์เป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐชา ภูระยับ (2559: 82) พบว่า ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน ที่มีประเภทของกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานของแต่ละธุรกิจ มีสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

โครงสร้างองค์กร นโยบายทางการบัญชีและสภาพความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ทำให้แต่ละธุรกิจมีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ปรับเปลี่ยนไปตามสภาพที่เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง ผลการดำเนินงานของแต่ละองค์กรนั้นจึงขึ้นอยู่กับรูปแบบของธุรกิจ เพราะถ้าเป็นธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ แสดงว่าธุรกิจนั้นมีผลการดำเนินงานที่ดีจึงสามารถเติบโตมาได้ และสอดคล้องกับงานวิจัย ภัทรานิชรุ้หมื่นเรือคำ (2554: บทคัดย่อ) พบว่า สถาบันอุดมศึกษา ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษามีนโยบายและหลักการบริหารงานที่แตกต่างไป ทำให้ลักษณะขององค์กรย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ โดยการกำหนดลักษณะขององค์กรเพื่อที่จะสามารถสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ซึ่งหากองค์กรหรือสถาบันอุดมศึกษาใดมีลักษณะองค์กรที่ดี มีการกำหนดโครงสร้างงาน มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร และมีการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับงานดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และยังทำให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน เนื่องจากงบประมาณรายได้ที่แตกต่างกัน จะทำให้มีผลการดำเนินงานที่ต่างกัน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีมากกว่า จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีทุนในการสนับสนุนในการทำวิจัย และสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการต่อนิสิตศึกษา และการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปิยนุช พิลารักษ์ (2557: 82) พบว่า องค์กรที่มีงบประมาณรายได้จากการดำเนินงานมากจะมีการกำหนดวิธีการบริหารจัดการองค์กรเป็นระบบ และสามารถสร้างการวางแผนทางการตลาดที่ดี ส่งผลให้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก หากองค์กรที่มีรายได้จากการดำเนินงานน้อย ย่อมต้องมีกระบวนการบริหารจัดการให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ศิวิตา โสภาว์วัฒน์ (2556: 93) พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานแตกต่างกัน เช่น รายได้ต่อเดือน เนื่องจากรายได้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ หากผู้ประกอบการมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลให้ธุรกิจมีรายได้เฉลี่ยสุทธิสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัย ปุณยณู จอมเงิน (2555: 88-89) พบว่า หัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีงบประมาณรายได้ขององค์กรต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี

ผลการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณรายได้ต่อปี เป็นจำนวนมาก ย่อมทำให้มีงบประมาณมีความสามารถในการบริหารจัดการส่วนงานต่าง ๆ ภายใน องค์การได้ดีกว่า และยังทำให้สามารถรับบุคลากรที่มีความสามารถในจำนวนที่เพียงพอต่อความ ต้องการในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ความรู้เพิ่มเติม ซึ่งเป็นการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามบรรลุปเป้าหมายขององค์การ องค์การจะมี ผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น

8. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้าน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีจำนวนสาขาวิชาเปิดสอนแตกต่าง นั้นมีลักษณะองค์กรที่แตกต่างกัน ศักยภาพในความพร้อมขององค์การในการเปิดสอนแต่ละสาขาวิชาก็แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลการ ดำเนินการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษานั้นแตกต่างกันด้วย สถาบันอุดมศึกษาที่มีจำนวนสาขาวิชาเปิด สอนมากกว่า ก็จะต้องพัฒนาศักยภาพคุณภาพการให้บริการ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และ การพัฒนาองค์กร เพื่อที่จะสามารถเปิดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย พิมลพรรณ ภูขมัง (2556: 89) พบว่า ผู้บริหารหน่วยตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแตกต่างกัน เนื่องจากสาขาวิชาที่เปิดสอนแต่ละ สถาบันอุดมศึกษาที่ต่างกันไปนั้นเกิดจากความพร้อมของหลักสูตร คณาจารย์และกระบวนการบริหาร จัดการเรียนการสอนที่ต่างกันไป เมื่อสถาบันการศึกษามีความพร้อมแตกต่างกันแล้วย่อมทำให้การ ดำเนินงานมีประสิทธิผลแตกต่างกัน ในบางสถาบันอุดมศึกษาสามารถบริหารงานได้ด้วยความ เรียบร้อย มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งด้านวิชาการ ด้านทรัพยากรมนุษย์แล้ว ย่อมจะ ทำให้สามารถที่จะเปิดสาขาวิชา เพื่อจัดการเรียนการสอนได้เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งถือเป็นความสำเร็จใน การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเช่นเดียวกัน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาใดที่มีการเปิดสาขาจำนวน มากขึ้นเท่าใด ย่อมเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย อัจฉณีภีศา ราร่องคำ (2558: 106) พบว่า คณบดีคณะบริหารธุรกิจ ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากการเปิด การเรียนการสอนให้หลากหลายสาขานั้นสามารถเป็นทางเลือกให้กับผู้เรียนและตรงตามความ ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตด้วย เช่น หน่วยงานมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตรงกับ ความต้องการของผู้เรียน หน่วยงานสามารถดำเนินงานรับสมัครนิสิต/นักศึกษาเพื่อเข้าศึกษาต่อตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ หน่วยงานงานส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเพิ่มจำนวนสาขาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างหลากหลายมากขึ้น ตลอดจนสามารถผลิตบัณฑิต

มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัย มนชยา สภาอนุชาต (2554: 107) พบว่า หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความพอใจของทุกฝ่าย แตกต่างกันไป เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษาที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนเพิ่มขึ้นเท่าใด ทำให้ผู้บริหารยากแก่การควบคุมบริหารหลักสูตรในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้นเท่านั้น เพราะมีจำนวนหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่มากเกินไปที่จะตรวจสอบและควบคุมคุณภาพให้ได้อย่างครบถ้วนได้ หากสถาบันที่มีสาขาวิชาที่เปิดสอนมาก อาจจะส่งผลให้ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ออกไปสู่ตลาดแรงงานแตกต่างกันออกไปด้วย ขึ้นอยู่กับคุณภาพของนิสิต/นักศึกษาที่ปฏิบัติงานให้กับธุรกิจภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนจะต้องนำหลักการบริหารงานตรวจสอบภายในเพื่อนำมาสู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตรหรือสาขาวิชาให้ได้มาตรฐานและผลิตนิสิตออกสู่ตลาดแรงงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

9. กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร เนื่องจากระบบการควบคุมภายในเป็นกระบวนการกำหนดกลไกเพื่อสร้างความมั่นใจว่ากิจกรรมในการดำเนินการของหน่วยงานจะประสบความสำเร็จ ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การนำระบบควบคุมภายในมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด มีประสิทธิผล และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยควบคุมกำกับดูแลทรัพย์สินขององค์กร ช่วยการป้องกันความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล และการทุจริต ช่วยทำให้ข้อมูลทางการเงินและการบริหารที่เชื่อถือได้และทันเวลา มีการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง นโยบาย สัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทนา สาขากรและคณะ (2557: 2-12-2-26) กล่าวว่า การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งมีการประเมินความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายในจะช่วยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีขึ้น ดังนั้น การมีระบบควบคุมภายในที่ดีจึงเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานระบบควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแผนและดำเนินการตามแผนประเมินผลและยังเป็นเครื่องมือในการช่วยลดการทุจริตได้ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย Philip (2018: Abstract) พบว่าระบบควบคุมภายในเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตฉ้อโกงในหน้าที่ และสามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและกับผู้มีส่วนได้เสียของ SMEs นอกจากนี้ การศึกษานี้ช่วยเพิ่มองค์ความรู้ในงานวิจัยเชิงวิชาการที่เกี่ยวกับสถานะและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก และสอดคล้องกับงานวิจัย Griffin (2017: Abstract) พบว่า องค์กรสามารถจำกัดความเสี่ยงและการสูญเสียทางการเงินด้วยการใช้การควบคุมภายใน องค์กรขนาดเล็กตกเป็นเหยื่อของการฉ้อโกงเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าองค์กรขนาดใหญ่ นี่อาจ

เป็นเพราะพวกเขาไม่ให้ความสำคัญกับการควบคุมภายใน การใช้การควบคุมภายในที่แข็งแกร่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือองค์กรในการตรวจจับและป้องกันการทุจริตเงินเดือน

10. กลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นกลไกอย่างหนึ่งในการป้องกันการทุจริตภาครัฐ และเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบ และมีมาตรการควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิณห์ระพีร์ พุ่มสงวน (2553: 22-23) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในมีส่วนผลักดันความสำเร็จต่อการป้องกันการทุจริต ดังต่อไปนี้

- 1) ป้องกันการประทุพถุติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเพิ่มโอกาสความสำเร็จของงาน
- 2) ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานขององค์กร และ
- 3) ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามลำดับความสำคัญเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย Petrascu และคณะ (2014: Abstract) พบว่า การตรวจสอบภายในเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการทุจริต ช่วยตรวจสอบและประเมินความเพียงพอของมาตรการควบคุมภายในที่กำหนดโดยฝ่ายบริหาร ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน และเพิ่มประสิทธิผลตลอดจนดูแลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า สอบทานการดำเนินงานหรือแผนงาน เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัย ธนยรัตน์ ภัทริวิริโยภิติน (2561: 478-483) พบว่า การนำการตรวจสอบภายในมาใช้ในการควบคุมการบริหารงานสามารถเป็นกลไกในการสอบทานการดำเนินงานหรือแผนงาน เพื่อแน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีกระบวนการกำกับดูแลที่เหมาะสม ช่วยประเมินว่าการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า และช่วยลดความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

11. กลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ และด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เนื่องจากการป้องกันทุจริตโดยยึดหลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้องค์กรมีความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ ลดปัญหาการทุจริตและทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้เป็นการช่วยปลูกจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปิยะธิดา อภัยภักดิ์ (2561: บทคัดย่อ) พบว่า แนวทางหรือ

มาตรการแก้ไขปัญหาการป้องกันการทุจริตในสังคมไทย นอกจากการใช้มาตรการทางด้านกฎหมายในการปราบปรามแล้ว ควรนำหลักการบริหารจัดการบ้านที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดควรจะต้องมีการสร้างเครื่องหมายแห่งความดีให้เกิดขึ้นกับตัวเองและสังคม เช่น หลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นเครื่องหมายแห่งความดี มีจิตสำนึกที่ดี และที่สำคัญที่สุด คือ มีการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางในการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกระดับ รวมถึงระดับรัฐบาลในการพัฒนาและบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัย สราวุธ ดวงจันทร์ (2560: 119-124) พบว่า การสร้างองค์กรให้มีหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ลดความเสี่ยงของการทุจริตในองค์กร และช่วยให้องค์กรมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลักธรรมาภิบาลเป็นระบบการบริหารกิจการขององค์กรให้เป็นไปอย่างซื่อสัตย์โปร่งใส มีความรับผิดชอบ สร้างการมีส่วนร่วม และมีการใช้กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล คุ่มค่า และโดยประหยัดเป็นผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมั่นคงส่งผลให้องค์กรเป็นที่เชื่อถือและยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

12. กลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีปัญหาการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และงบประมาณ การกำหนดผลผลิต/โครงการที่ขอรับจัดสรรงบประมาณรายปี ส่วนใหญ่ไม่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและผลสำเร็จของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณได้อย่างแท้จริง ขาดความชัดเจนในการเชื่อมโยงเป้าหมายการให้บริการขององค์กร ทำให้ไม่ประสานสอดคล้องต้องกันกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและมีความเป็นธรรม ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน/โครงการ อย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผล เพื่อวัดผลสำเร็จของงานโดยการเชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงิน และพัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของงานต่าง ๆ ภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุรวุฒิ ตั้งดี (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทในภาพรวม พบว่า มีปัญหาสูงสุดในด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ รองลงมาคือด้านการเพิ่มขอบเขตความครอบคลุมงบประมาณ กับด้านการประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง เนื่องจากระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ นั้นเป็นระบบงบประมาณที่คำนึงถึงผลผลิตและ

ผลลัพธ์ของงานให้เป็นไปตามพันธกิจขององค์กร ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับงานที่เกิดขึ้นว่ามีความแบบมุงเน้นผลงาน คือ การวัดผลการดำเนินงาน โดยกำหนดหน่วยนับในการตรวจวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานนี้จะต้องชัดเจน สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ได้จริงและเหมาะสมกับเวลา ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานแบบมุงเน้นผลงานงานตามยุทธศาสตร์ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่ชัดเจน มีการกำหนดผลผลิต ที่ต้องการให้เกิดขึ้นไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ และที่สำคัญ หน่วยงาน จะต้องมีการคุมค่าน้อยเพียงใด โดยมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย ญาดา แก้วตา (2556: 142) พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุงเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ มีปัญหาสูงสุดด้านกลยุทธ์ในการวางแผนงบประมาณ การกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการ ซึ่งขาดขั้นตอนในการพิจารณา โครงการตามหลักวิเคราะห์โครงการ ทำให้ไม่สามารถมั่นใจได้ว่าโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับลำดับความสำคัญตามยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพราะระบบงบประมาณแบบมุงเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์นั้นเป็นวิธีการดำเนินการที่เป็นระบบ ซึ่งจะต้องมีการระบุพันธกิจขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และมีการประเมินผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิต และผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อสะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน และสิ่งสำคัญในการจัดงบประมาณประชุมพิจารณาทบทวนโครงการก่อนดำเนินการก่อนทุกครั้ง และในการเขียนโครงการจะต้องมีการระบุถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการบริหารงบประมาณแบบมุงเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบควบคุมภายใน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมการควบคุมในทุกระดับและทุกส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากการจัดให้มีกิจกรรมควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ช่วยป้องกันลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน โดยจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจสอบ ที่สามารถตรวจสอบ สอบทาน ประเมินผล ให้คำปรึกษาได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตรวจสอบอย่างเป็นกลาง เที่ยงธรรม เพื่อช่วยตรวจสอบและประเมินความเพียงพอของมาตรการควบคุมภายในที่กำหนดโดยฝ่ายบริหาร ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน และเพิ่มประสิทธิผลตลอดจนดูแลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า สอบทานการดำเนินงานหรือแผนงาน เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร โดยสนับสนุนให้มีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต ทำให้ส่งผลดีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส และช่วยให้การทุจริตภายในองค์กรลดลง

1.4 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรของตนเองมีกลไกการป้องกันทุจริตที่มีประสิทธิภาพนำมาปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นแนวทางในการหามาตรการการป้องกันทุจริตเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และเพิ่มมูลค่าให้กับ การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

1.5 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และพัฒนาระบบการป้องกันการทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง นอกจากนี้ งานวิจัยยังสามารถช่วยให้สถาบันอุดมศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการป้องกันการทุจริต เพื่อให้ผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากลไกการป้องกันการทุจริต โดยใช้ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างธุรกิจอื่น ๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และภาคธุรกิจเอกชน เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการนำไปใช้ประโยชน์

2.2 ควรศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อกลไกการป้องกันทุจริต เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในการพัฒนากลไกการป้องกันทุจริตให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่มีตัวแปรแทรกที่อาจมีผลกระทบต่อกลไกการป้องกันทุจริตและผลการดำเนินงาน ควรกำหนดตัวแปรแทรกเพิ่มขึ้น เช่น ระบบบริหารความเสี่ยง หรือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และผลกระทบของกลไกการป้องกันทุจริตที่มีต่อผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

2.4 ควรมีการเปลี่ยนแปลงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสอบถามแบบเชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยมากที่สุด และถูกต้อง สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงกับความต้องการ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2556). *แนวทางการตรวจสอบและป้องกันการทุจริตภาครัฐ*. ได้จาก : [https:// www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/mjaw/mdmy/~edisp/webportal16200032042.pdf](https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/mjaw/mdmy/~edisp/webportal16200032042.pdf) [สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2560]
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (กสอ.). (2555). *คู่มือเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ACE) สำหรับผู้ประกอบการ SMEs*. ได้จาก : <https://www.dip.go.th>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2560]
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). *สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด*. ได้จาก : <https://www.mhesi.go.th/home/index.php/service/45-education-service/96-higher-education-service> [สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2562]
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ประสิทธิภาพและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2562*. ได้จาก : [https:// www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=51002&Key=news20](https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=51002&Key=news20) [สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2562]
- กฤตยาวัตติ เกตุวงศา. (2553). *ผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์และการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2559). *การจัดการผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กัลยาณี เสนาสุ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิจจา บานชื่น และ กณิกนันต์ บานชื่น. (2559). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กิตติเดช ฉันทังกุล. (2556). *สรุปผลการศึกษาคอร์รัปชันในประเทศไทย*. ได้จาก : <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/03/Khun-Kittideth-corruption-seminar-10March2014.pdf> [สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2562]
- โกวิท พวงงาม. (2559). *การจัดการปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

- ค่านาย อภิปรัชญากุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- จันทนา สาขากร และคณะ. (2557). *การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพมหานคร : ทีพีเอ็น เพรส.
- จันทิมา วงศ์วรรณ. (2555). *ผลกระทบของวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญญัตินิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิณห์ระพีร์ พุ่มสงวน. (2553). *การตรวจสอบภายในภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตตรานนท์ จันทะเสน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การเชิงสร้างสรรค์กับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญญัตินิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). *แผนยุทธศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560 – 2563*.
ได้จาก : <http://www.osm.chula.ac.th/images/stories/news/n590915/ST-Plan-60-63.pdf>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2562]
- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2553). *การทุจริตทางการบริหารชั้นคลาสสิก*. กรุงเทพมหานคร : พอดี.
- ฉัตรทริกา จินุสรณ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการทุจริตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญญัตินิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชื่นกมล มีศิลป์. (2560). *การส่งเสริมการป้องกันการทุจริตภาครัฐด้วยกลยุทธ์การตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา:สำนักงานกิจการยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตรศาสตรการศึกษาระหว่างประเทศ คณะนิติศาสตร์และคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาติา แก้วตา. (2556). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ฐาปนา ฉันทไพศาล. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. นนทบุรี : ธนรัช.

- ณัฐชา ภูระยับ. (2559). *ผลกระทบของวัฒนธรรมธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐวัฒน์ อริย์ธัชโกติน. (2557). *คอร์รัปชันและกลไกกำจัดกลโกง*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณัฐสุดา พิงวิวัฒน์. (2555). *ระบบและกลไกในการควบคุมคุณภาพ*. ได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/339233> [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2559]
- ณัยนันท์ ภัทริวิทย์โกติน. (2561). การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบทบาทผู้ตรวจสอบภายในต่อการบริหารความเสี่ยงการทุจริตในองค์กร. *วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม*, 1(2), 478-483.
- ธีรกิติ นวรัตน์ ณ อยู่ธยา. (2558). *การตลาดบริการ: แนวคิดและกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช หงส์สิงห์. (2561). *ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2557). *การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : เดอะกราฟิก ชิสเต็มส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2558). *การพัฒนาองค์กรและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล.
- บัณฑิตา บุปผาโสภณ. (2555). *ผลกระทบของการพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนุช พิลาร์ักษ์. (2557). *ผลกระทบของศักยภาพทางการตลาดเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจตัวแทนประกันวินาศภัยในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2554). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม*.
กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์ เซ็นเตอร์.
- ปิยะธิดา อภัยภักดิ์. (2561). แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน
ภาครัฐ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 13(1), 1-3.
- บุญยง จอมเงิน. (2555). *ผลกระทบของความรู้ทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดทำงบ
การเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- พยัต วุฒิรงค์. (2562). *องค์การแห่งการการจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร เรียนรู้ และนวัตกรรม*.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ ภูขมัง. (2556). *ผลกระทบของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบที่ดีที่มีต่อ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชี
มหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล. (2559). *คุณลักษณะของคุณภาพบริการ*. ได้จาก :
[http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/1428-คุณลักษณะ
ของคุณภาพบริการ-service-quality-attributes.html](http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/1428-คุณลักษณะของคุณภาพบริการ-service-quality-attributes.html) [สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2562]
- ภัทรานิษฐ์ หมื่นเรือคำ. (2554). *ผลกระทบของการตรวจสอบภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาวิช ทองโรจน์. (2554). *สภาสถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาอุดมศึกษา*. ได้จาก :
[http:// www.mua.go.th/users/bhes/catalog_h/StdEdu/FormCurr/
PavitSpeak.pdf](http://www.mua.go.th/users/bhes/catalog_h/StdEdu/FormCurr/PavitSpeak.pdf) [สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2559]
- มนชยา สภาขุนชาติ. (2554). *ผลกระทบของการบริหารงานตรวจสอบภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อ
ความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนวิกา ผดุงสิทธิ์ และ นภดล รมโพธิ์. (2557). *เครื่องมือการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร*.
กรุงเทพมหานคร : ซีไอเคยูเคชั่น.
- มรกต ศิริวัฒนาโรจน์. (2556). *การทุจริตในการบริหารโรงพยาบาลภาครัฐของไทย: ศึกษาการบริการ
ยุทธศาสตร์เพื่อป้องกันการทุจริต*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจและรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรังสิต.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2554). *การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)*. นนทบุรี :

บุ๊คพอยท์วิชาการ.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2556). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติเชิงรุก*. นนทบุรี :

บุ๊คพอยท์วิชาการ.

ยุวลักษณ์ เสี่ยงหวาน. (2554). *การพัฒนารูปแบบและกลไกการบริหารจัดการสถาบันการพลศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรานนท์ ตังจักวรานนท์. (2553). *เป้าหมายและวิธีกำหนดเป้าหมาย*. กรุงเทพมหานคร :

เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

วลัยพร ชินศรี. (2556). *การบริหารงานคลังและงบประมาณ*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏไพล
อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วาสนา จันทะกล. (2558). *ผลกระทบของการปฏิบัติด้านการบันทึกบัญชีที่ดีที่มีต่อความถูกต้องของรายงานทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วาสนา โห่งตา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการตรวจสอบภายในแบบบูรณาการกับการบรรลุเป้าหมายองค์กรของธุรกิจ ขึ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิภาดา มุกดา. (2559). *คุณภาพการให้บริการของคณะวิทยาการจัดการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

ศรัญญา สังกะสินธุ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระในการตรวจสอบภายในกับคุณภาพการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2562). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2555). *สถานการณ์การคอร์รัปชันของประเทศไทย*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 2(1), 2-9.

ศิวิตา โสภาว์วัฒน์. (2556). *ผลกระทบของกลยุทธ์การจัดการสมัยใหม่ที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ศุภลักษณ์ หล้าเพชร อรุณงาม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาดสมัยใหม่กับ ผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ OTOP ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการตลาด คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 4. (2559). *คู่มือการให้บริการที่ดี*. ได้จาก : [http:// www.dmsc.moph.go.th/osscc/documents/km/km_20160804_182919_1.pdf](http://www.dmsc.moph.go.th/osscc/documents/km/km_20160804_182919_1.pdf) [สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2562]
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552). *ระเบียบวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สรารุช ดวงจันทร์. (2560). *ระบบการควบคุมภายในที่ดีและธรรมาภิบาลที่มีต่อผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชียามหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา*. ได้จาก : [http://www.mua.go.th/users/bhes/DATA/BHES2558/upload file IQA/iqa manual2557](http://www.mua.go.th/users/bhes/DATA/BHES2558/upload%20file/IQA/iqa%20manual2557) [สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2562]
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558a). *แนะนำ สกอ*. ได้จาก : http://www.mua.go.th/know_ohec/index.html [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2558]
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ*. ได้จาก : <http://www.mua.go.th/Responsibilities.html#> [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2558]
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ได้จาก : [http://www.mua.go.th/users/bhes/bhes2/ST-Curr/Standard Curr-2558-Book.pdf](http://www.mua.go.th/users/bhes/bhes2/ST-Curr/Standard%20Curr-2558-Book.pdf) [สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2562]
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562). *โครงการหน่วยงาน*. ได้จาก : <http://www.mua.go.th/structural-units.html> [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562]
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562). *ประวัติทบวงมหาวิทยาลัย*. ได้จาก : <http://www.mua.go.th/history.html> [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2562]

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2555). *โครงการคลังศัพท์ไทย*.

ได้จาก : <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/2884-dict-popup?tmpl=component&print=1&page=> [สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2562]

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2555). *พจนานุกรมกรรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. ได้จาก :

<http://www.royin.go.th/dictionary/index.php> [สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2560]

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2562). *คู่มือการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของสำนักงาน*

อัยการสูงสุดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. ได้จาก : http://www.ago.go.th/news_62/kpr1_250462.pdf [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562]

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2561). ระบบกลไกและการประเมินกระบวนการ: แนวคิดเพื่อพัฒนาผลของการบริหารหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาลัษราชภัฏ สกลนคร*, 14(68), 1-15

สมิตรา นาขวัญ. (2558). *บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในกับการทุจริต*. ได้จาก :

<http://www.cgd.go.th/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1438165505850&ssbinary=true> [สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2558]

สุรวุฒิ ตั้งดี. (2558). การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 115-123.

อภิชาติ ชันธวิธิ. (2562). *การพัฒนาองค์กร*. ได้จาก : <https://hcm-jinjer.com/thai-media/orgdevelopment/190610-organization-development-od/> [สืบค้นเมื่อวันที่

9 กันยายน 2562]

อัมณิกา ราร่องคำ. (2558). *ผลกระทบของกลยุทธ์การสร้าง แบนด์ที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะบริหารธุรกิจในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการตลาด คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุษณา ภัทรมนตรี. (2555). *การตรวจสอบสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร :

จามจุรีโปรดักส์.

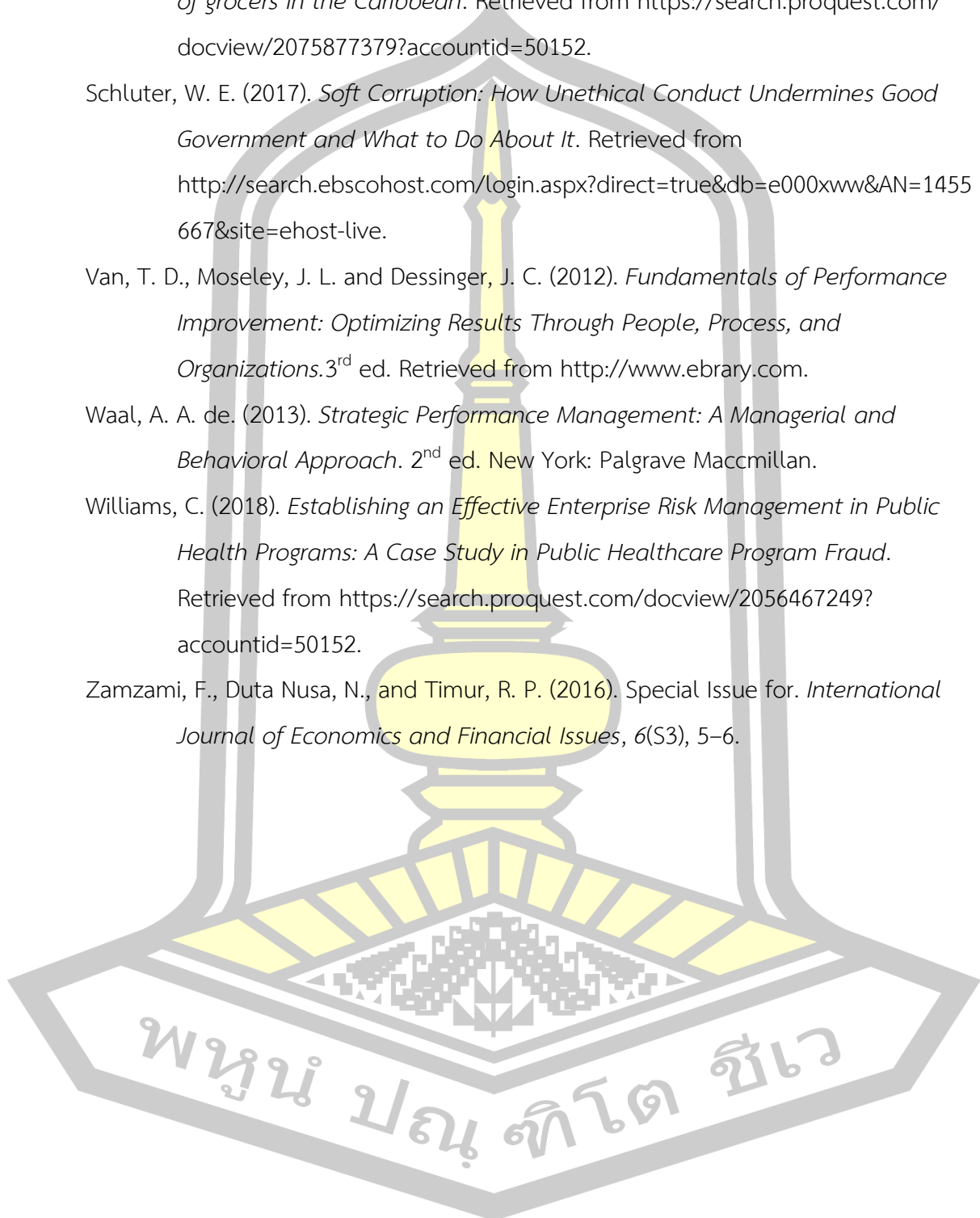
Aaker, D.A., Kumar, V. and Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. 7th ed. New York: John Wiley and Sons.

Ashdown, L. (2014). *Performance Management*. Retrieved from

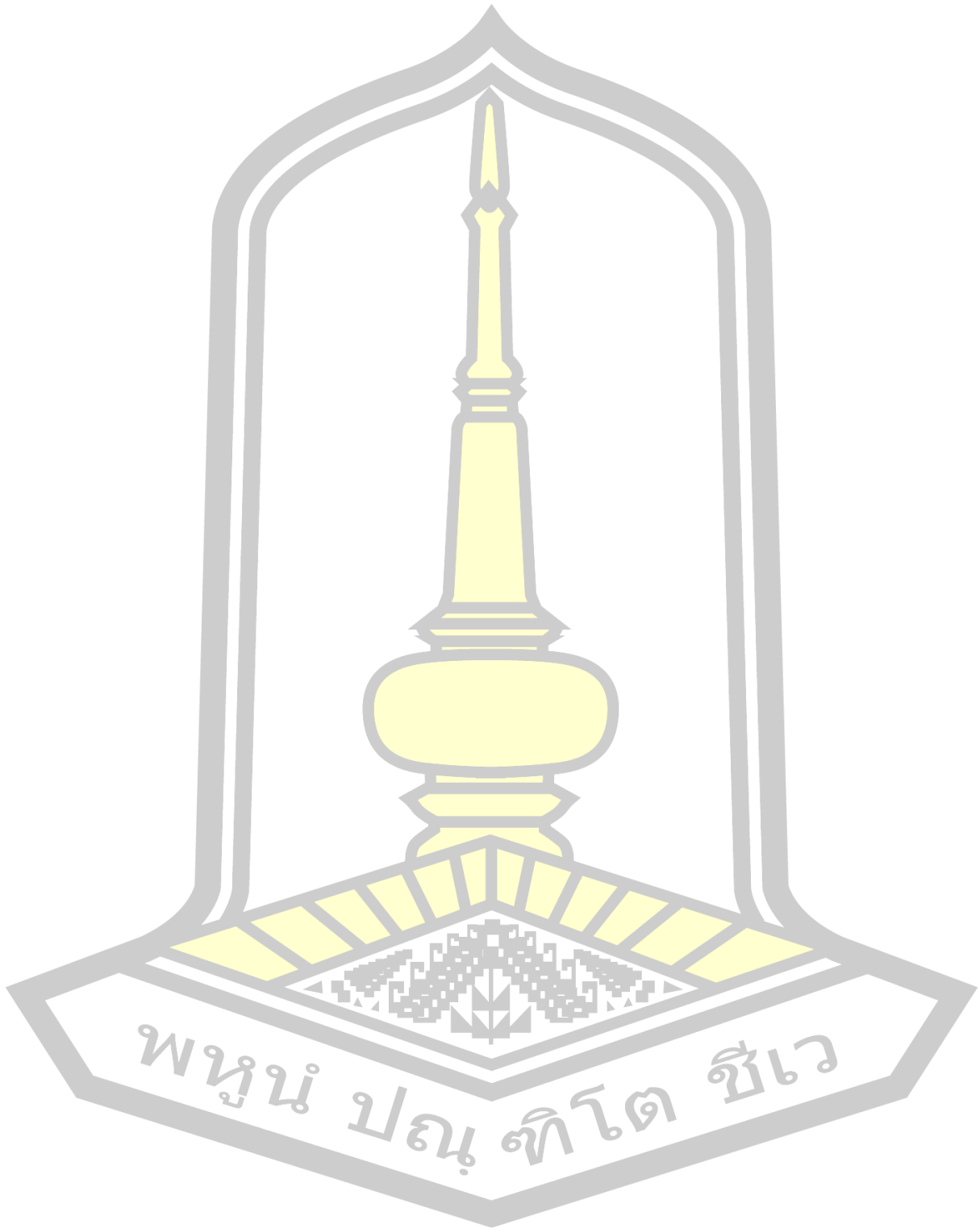
<http://www.ebrary.com>.

- Assländer, M. S. and Hudson, S. (2017). *The handbook of Business and Corruption: Cross-sectoral Experiences*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1423643&site=eh%0Aost-live%0A>.
- Black, K. (2006). *Business statistics: for Contemporary Decision making*. 4th ed. New York: John Wiley and Son.
- Cokins, G. (2010). *Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics*. Retrieved from <http://www.ebrary.com>.
- Gibson, M. R. (2018). *An Analysis of Fraud Prevention and Detction in Not-for-Profit Organizations in The State of –South Carolna* (Liberty University). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2089487086?accountid=50152>.
- Griffin, N. (2017). *Effectiveness of Internal Controls: Payroll Fraud* (Utica College). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1868983963?accountid=50152>.
- Hair, J.F., Black, W.C. and erson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey: Pearson.
- Mohamed, N. and Handley-Schachelor, M. (2014). Financial Statement Fraud Risk Mechanisms and Strategies: The Case Studies of Malaysian Commercial Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 321–329.
- Nwoye, T. N. (2018). *Internal Controls and Rraud in Small Businesses: A Qualitative Case Study* (Northcentral University). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2018866544?accountid=50152>.
- Ortiz García, A. (2018). *Strategies to Reduce Ocupational Faud in Small Restaurants*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2037345790?accountid=50152>.
- Parmenter, D. (2010). *Key Performance Indicators (KPI): Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*. 2nd ed. Retrieved from <http://www.ebrary.com>.
- Petraşcu, D. and Tleanu, A. (2014). The Role of Internal Audit in Fraud Prevention and Detection. *Procedia Economics and Finance*, 16, 489–497.

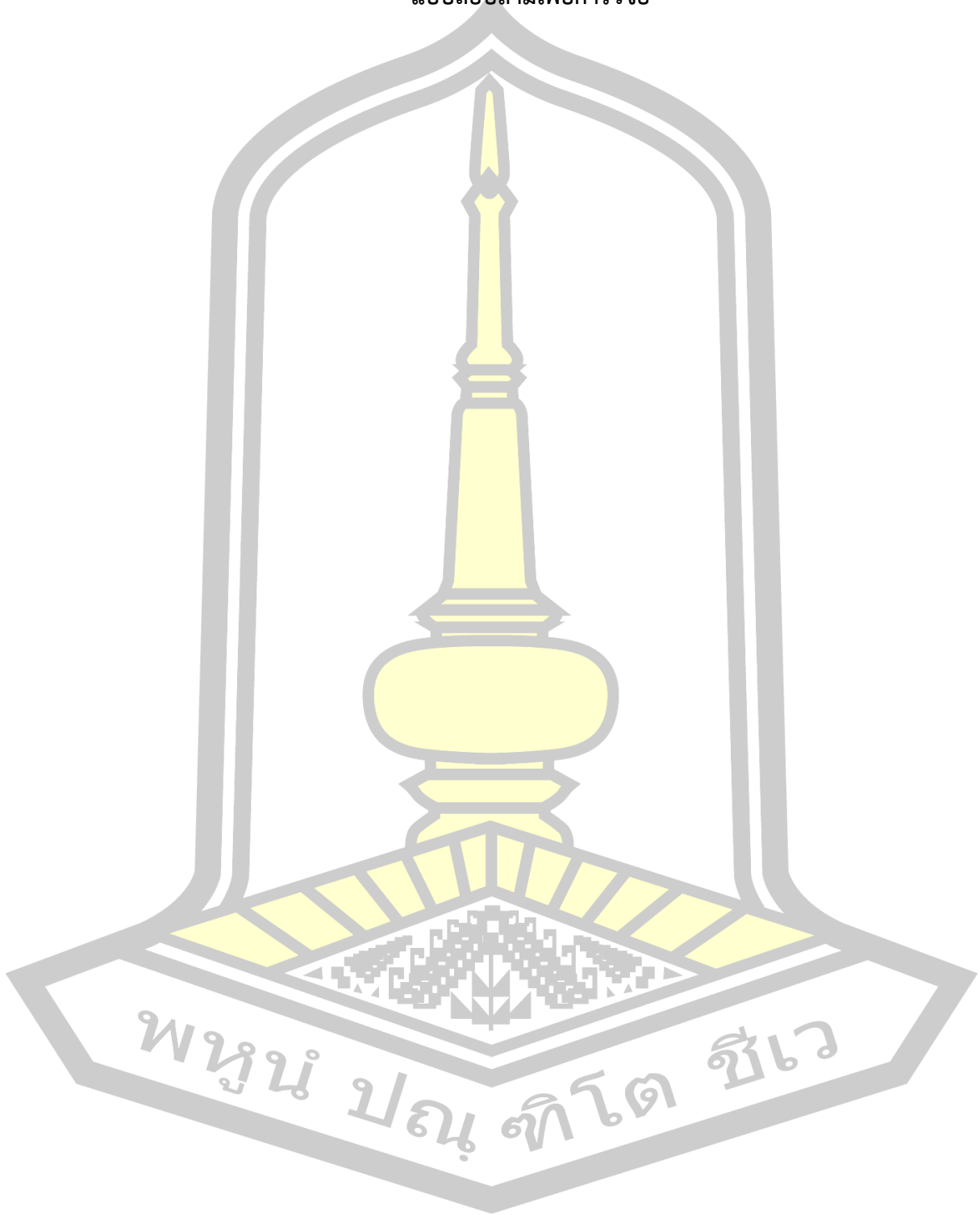
- Philip, T. (2018). *Analyzing internal controls of SMEs in the retail sector: A case study of grocers in the Caribbean*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2075877379?accountid=50152>.
- Schluter, W. E. (2017). *Soft Corruption: How Unethical Conduct Undermines Good Government and What to Do About It*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1455667&site=ehost-live>.
- Van, T. D., Moseley, J. L. and Dessinger, J. C. (2012). *Fundamentals of Performance Improvement: Optimizing Results Through People, Process, and Organizations*. 3rd ed. Retrieved from <http://www.ebrary.com>.
- Waal, A. A. de. (2013). *Strategic Performance Management: A Managerial and Behavioral Approach*. 2nd ed. New York: Palgrave Macmillan.
- Williams, C. (2018). *Establishing an Effective Enterprise Risk Management in Public Health Programs: A Case Study in Public Healthcare Program Fraud*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2056467249?accountid=50152>.
- Zamzami, F., Duta Nusa, N., and Timur, R. P. (2016). Special Issue for. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(S3), 5–6.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันการทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน โปรดให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกคำถาม และส่งกลับภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันการทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 16 ข้อ
 - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 14 ข้อ
2. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อทุกตอนเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามชุดนี้ หากท่านมีความสนใจที่จะขอรับรายงานสรุปผลการวิจัยนี้ โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามชุดนี้ หากมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางสาวสุมินตรา ภูเนตร หมายเลขโทรศัพท์ 097-083-2089 E-mail : spoonate@hotmail.com

นางสาวสุมินตรา ภูเนตร

นิสิตปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความตามความเป็นจริงและตรงกับ

ข้อมูลผู้กรอกแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30-35 ปี

() 36-40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

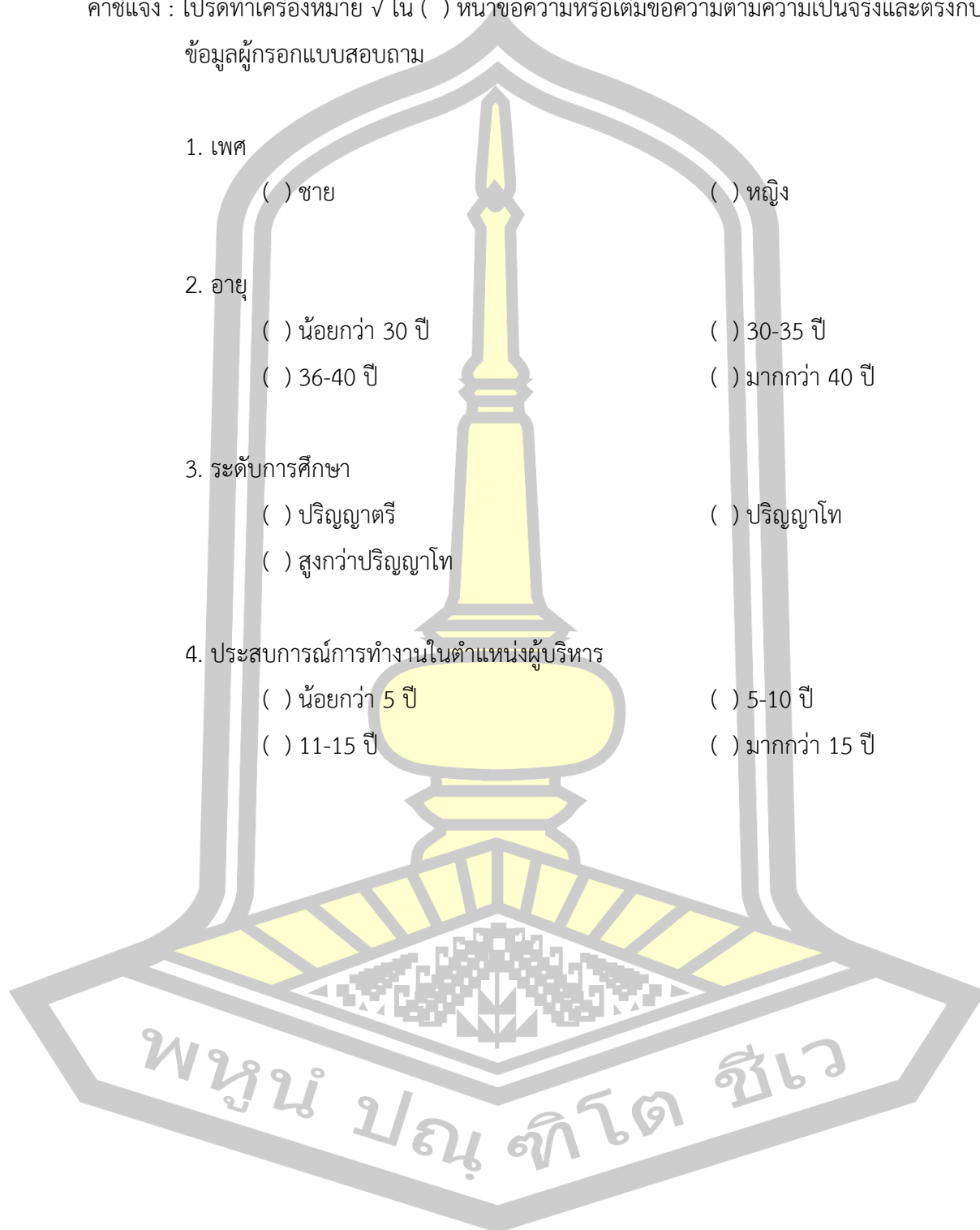
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() 11-15 ปี

() มากกว่า 15 ปี



ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความตามความเป็นจริงและตรงกับ

ข้อมูลผู้กรอกแบบสอบถาม

1. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

- () มหาวิทยาลัยของรัฐ
 () มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 () มหาวิทยาลัยเอกชน

2. งบประมาณที่ได้รับต่อปี

- () น้อยกว่า 100,000,000 บาท
 () 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท
 () 1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท
 () 5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท
 () มากกว่า 10,000,000,000 บาท

3. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน

- () น้อยกว่า 2,000 คน
 () 2,000 – 3,000 คน
 () 3,001 – 4,000 คน
 () มากกว่า 4,000 คน

4. จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน

- () น้อยกว่า 50 สาขาวิชา
 () 50 – 100 สาขาวิชา
 () 101 – 150 สาขาวิชา
 () มากกว่า 150 สาขาวิชา

พหุ ประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันการทุจริตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความตามความเป็นจริงและตรงกับ

ข้อมูลผู้กรอกแบบสอบถาม

กลไกการป้องกันการทุจริต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์					
1. องค์กรท่านมีการกำหนดพันธกิจเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้กระบวนการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง					
2. องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องตามสถานการณ์และกำกับให้ทุกภาคส่วนเบิกจ่ายตามแผนที่ได้รับอนุมัติ					
3. องค์กรท่านสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณและประสานเชื่อมโยงข้อมูล ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องใช้ เพื่อให้การจัดทำงบประมาณใกล้เคียงกับความจริงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร					
4. องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแผนการที่กำหนดและการปฏิบัติงานนั้นถูกต้องตามระเบียบ					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

กลไกการป้องกันการทุจริต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านระบบการควบคุมภายใน					
5. องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและดำรงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี					
6. องค์กรท่านมีการประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
7. องค์กรท่านจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมในทุกระดับและทุกส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น					
8. องค์กรท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นรายครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติจริงและสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

กลไกการป้องกันการทุจริต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการตรวจสอบภายใน					
9. องค์กรท่านมีการกำหนดนโยบายรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานด้านการตรวจสอบภายในไว้อย่างชัดเจน มีความเป็นอิสระเพื่อให้การตรวจสอบ สอบทาน เชื่อถือได้					
10. องค์กรท่านให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ทางการเงิน พร้อมเสนอรายงานฝ่ายบริหารเพื่อประโยชน์ต่อการพิจารณา ดูแลป้องกันสินทรัพย์มิให้เกิดการรั่วไหลหรือสูญหาย					
11. องค์กรท่านมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงาน และโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบ และหลักจรรยาบรรณ จริยธรรมขององค์กร					
12. องค์กรท่านมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจสอบที่สามารถตรวจสอบ สอบทาน ประเมินผล ให้คำปรึกษาได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตรวจสอบอย่างเป็นกลาง เที่ยงธรรม					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

กลไกการป้องกันการทุจริต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล</u> <u>และกิจกรรมในองค์กร</u>					
13. องค์กรท่านมีการสร้างกลไกและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร เพื่อสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในองค์กร					
14. องค์กรท่านมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่					
15. องค์กรท่านให้ความสำคัญในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและเป็นการควบคุมติดตาม และตรวจสอบ					
16. องค์กรท่านมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตมิให้เกิดขึ้นในองค์กร					

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความตามความเป็นจริงและตรงกับ
ข้อมูลผู้กรอกแบบสอบถาม

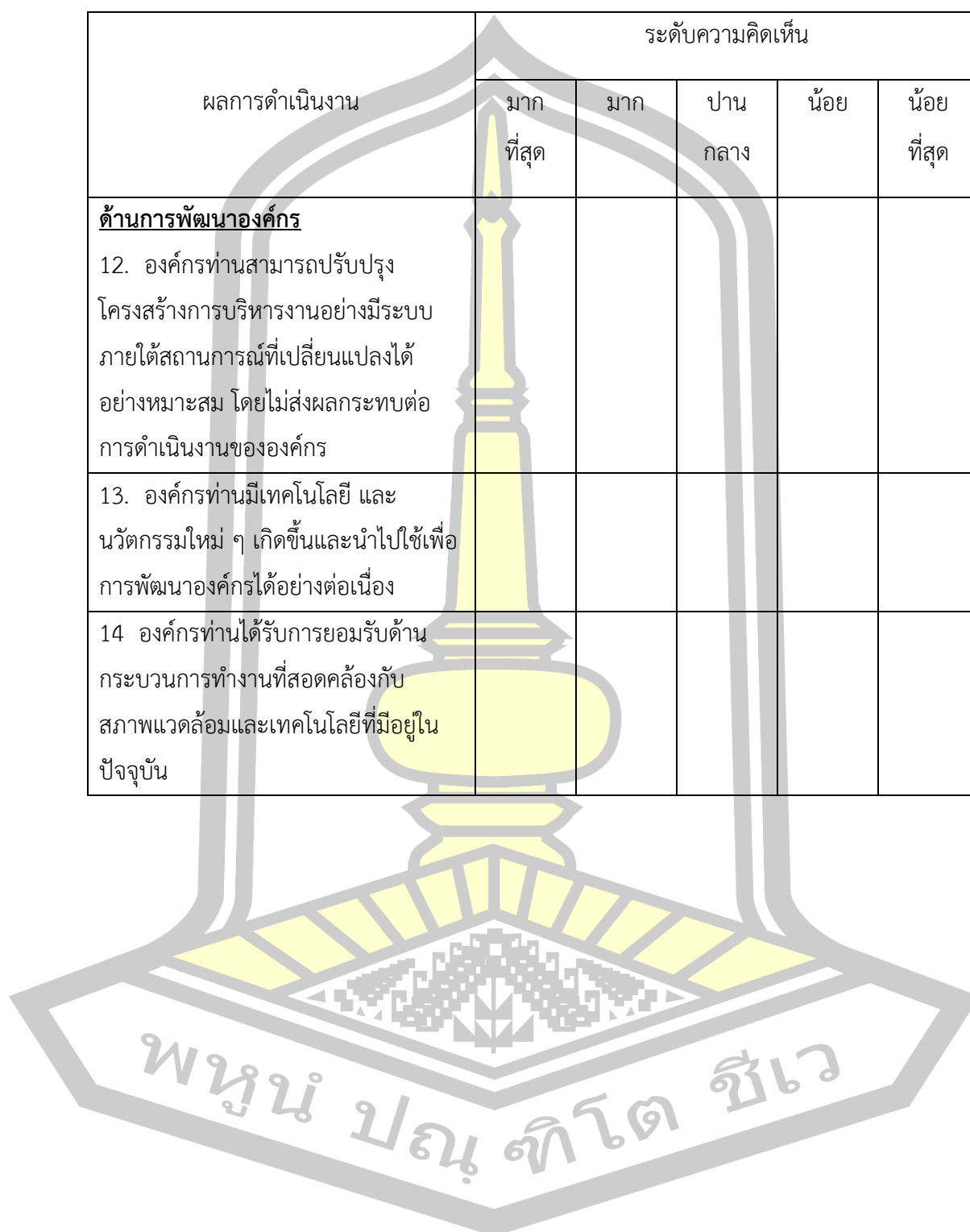
ผลการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ					
1. องค์กรท่านมีผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด					
2. องค์กรท่านมีผลการประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยรวมตรงตามวัตถุประสงค์ทุกครั้ง					
3. องค์กรท่านมีผลลัพธ์การดำเนินการที่ดีสามารถบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้เสมอ					
ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน					
4. องค์กรท่านสามารถลดระยะเวลาและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัวยิ่งขึ้น					
5. องค์กรท่านสามารถจัดสรรทรัพยากรอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และเกิดการประหยัด คุ่มค่า					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

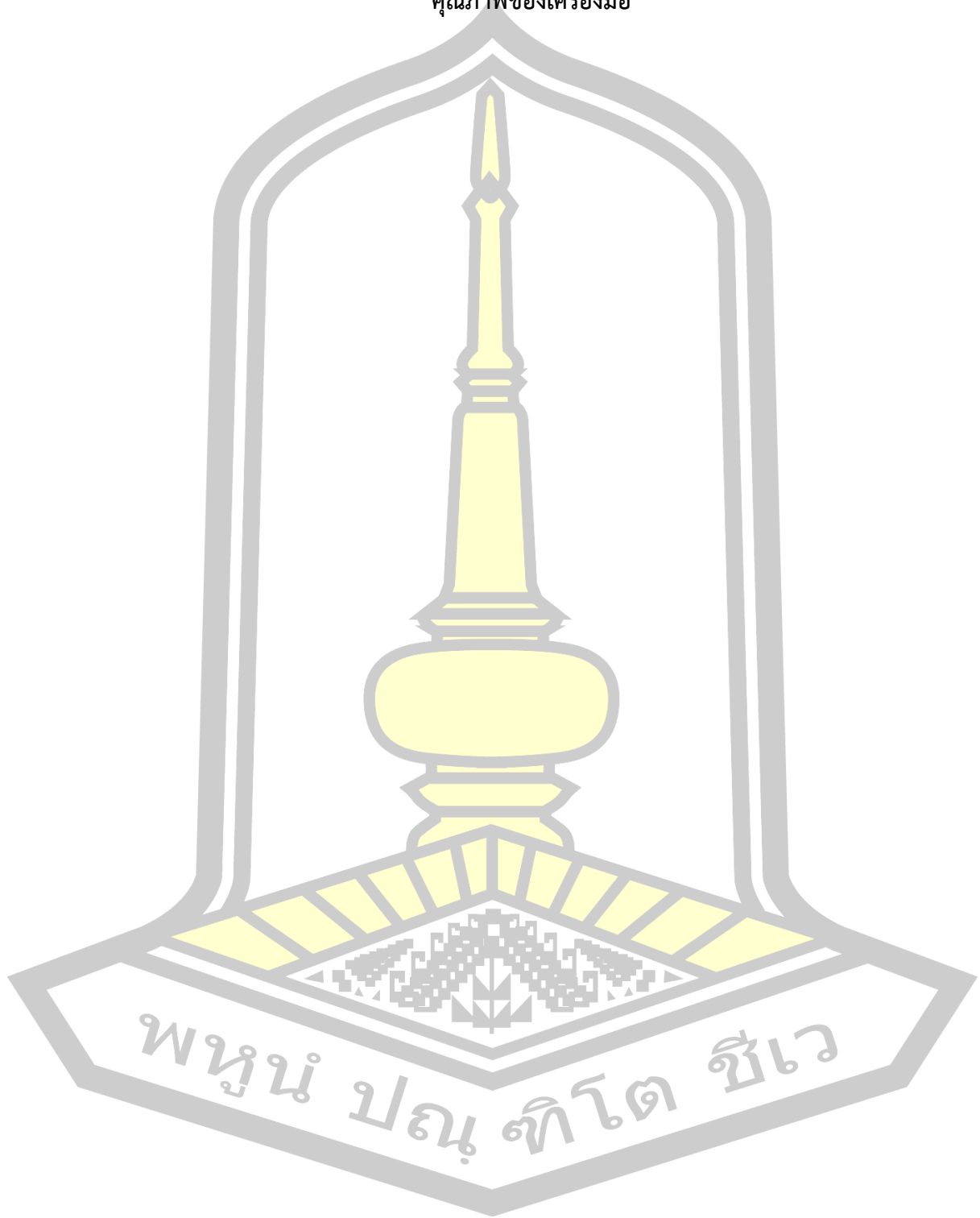
ผลการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. องค์กรท่านสามารถจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับการใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแผนนโยบายขององค์กร					
7. องค์กรท่านสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง ตรงตามแผน มีประสิทธิภาพเสมอ					
ด้านคุณภาพการให้บริการ					
8. องค์กรท่านให้บริการได้ตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรที่กำหนดไว้ และสร้างความพึงพอใจด้านคุณภาพแก่ผู้มารับบริการได้เสมอ					
9. องค์กรท่านได้รับการยกย่องด้านการบริการว่าเป็นไปด้วยความเสมอภาค ตรงไปตรงมาไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด หรือไม่เลือกปฏิบัติ					
10. องค์กรท่านสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการเสมอ					
11. องค์กรท่านสามารถให้บริการได้ตรงต่อเวลา สร้างความประทับใจในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ผลการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาองค์กร					
12. องค์กรท่านสามารถปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานอย่างมีระบบภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร					
13. องค์กรท่านมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นและนำไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง					
14 องค์กรท่านได้รับการยอมรับด้านกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน					



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ



ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. กลไกการป้องกันทุจริต		
1.1 ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์		0.910
1.	0.774	
2.	0.728	
3.	0.791	
4.	0.682	
1.2 ด้านระบบการควบคุมภายใน		0.865
1.	0.679	
2.	0.830	
3.	0.803	
4.	0.828	
1.3 ด้านการตรวจสอบภายใน		0.927
1.	0.770	
2.	0.761	
3.	0.828	
4.	0.681	
1.4 ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร		0.912
1.	0.568	
2.	0.664	
3.	0.661	
4.	0.711	

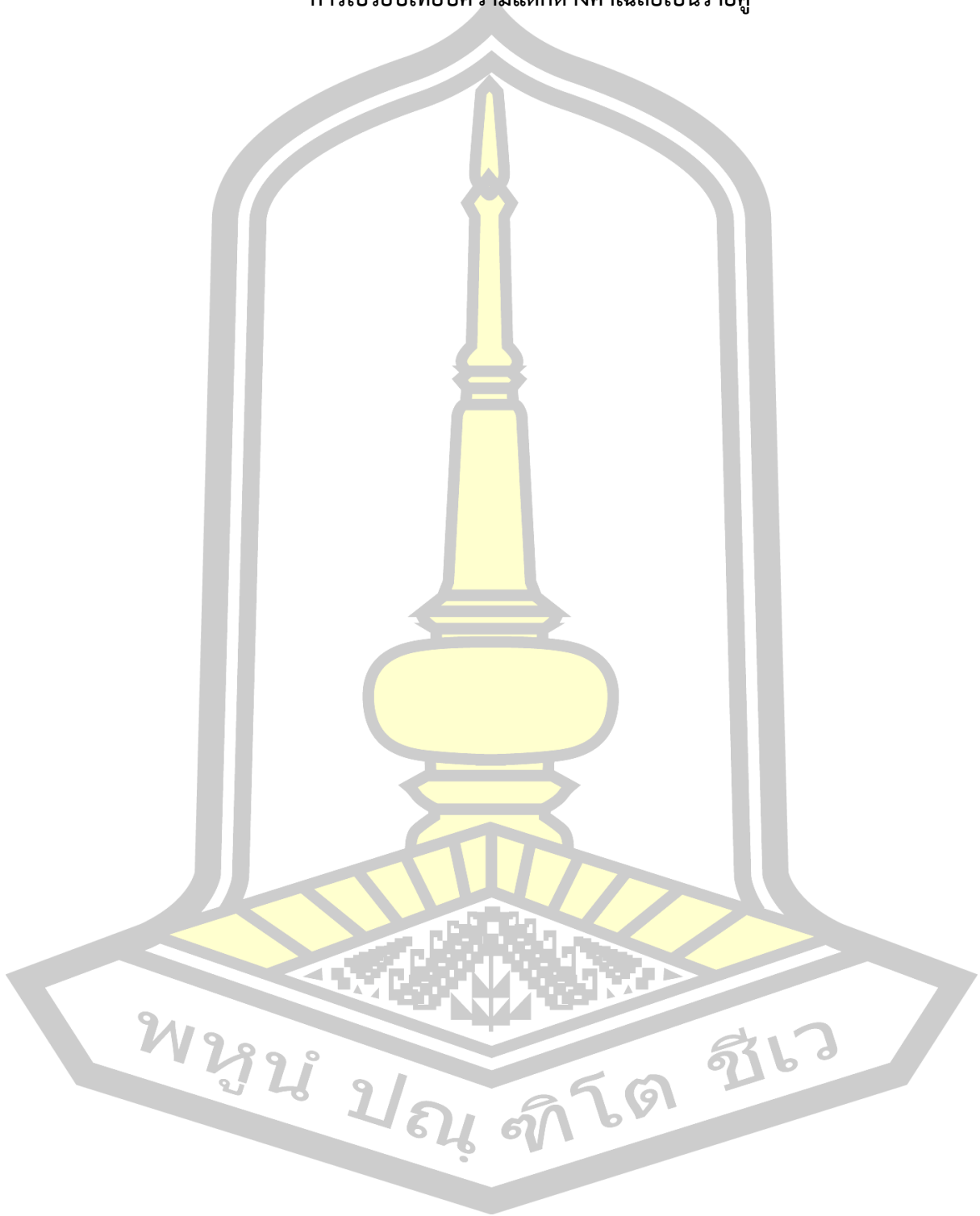
ตาราง 40 (ต่อ)

ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2. ผลการดำเนินงาน		
2.1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ		0.835
1.	0.455	
2.	0.556	
3.	0.607	
1.2 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน		0.876
1.	0.648	
2.	0.615	
3.	0.791	
4.	0.740	
1.3 ด้านคุณภาพการให้บริการ		0.864
1.	0.648	
2.	0.571	
3.	0.712	
4.	0.759	
1.4 ด้านการพัฒนาองค์กร		0.814
1.	0.643	
2.	0.776	
3.	0.803	

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ภาคผนวก ค

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่



ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.760	4.294	4.452
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.760	-	0.001*	0.002*
มหาวิทยาลัยรัฐ	4.294		-	0.461
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.452			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านระบบ งบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานตามยุทธศาสตร์	Contrast	5.194	2	2.597	5.721*	0.005
	Error	39.493	87	0.454		
2. ด้านระบบการ ควบคุมภายใน	Contrast	6.401	2	3.201	5.967*	0.004
	Error	46.669	87	0.536		
3. ด้านการตรวจสอบ ภายใน	Contrast	11.003	2	5.501	10.324*	<0.0001
	Error	46.361	87	0.533		
4. ด้านการเสริมสร้าง หลักธรรมาภิบาลและ กิจกรรมในองค์กร	Contrast	8.240	2	4.120	7.141*	0.001
	Error	50.191	87	0.577		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต
ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.974	4.434	4.519
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.974	-	0.004*	0.013*
มหาวิทยาลัยรัฐ	4.434		-	0.695
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.519			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต
ด้านระบบการควบคุมภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของ
สถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.667	4.145	4.323
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.667	-	0.005*	0.006*
มหาวิทยาลัยรัฐ	4.145		-	0.441
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.323			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

พจน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต
ด้านการตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา
แตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.647	4.283	4.500
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.647	-	<0.0001*	<0.0001*
มหาวิทยาลัยรัฐ	4.283		-	0.357
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.500			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.750	4.316	4.462
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.750	-	0.002*	0.004*
มหาวิทยาลัยรัฐ	4.316		-	0.552
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.462			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับ
ต่อปีแตกต่างกัน

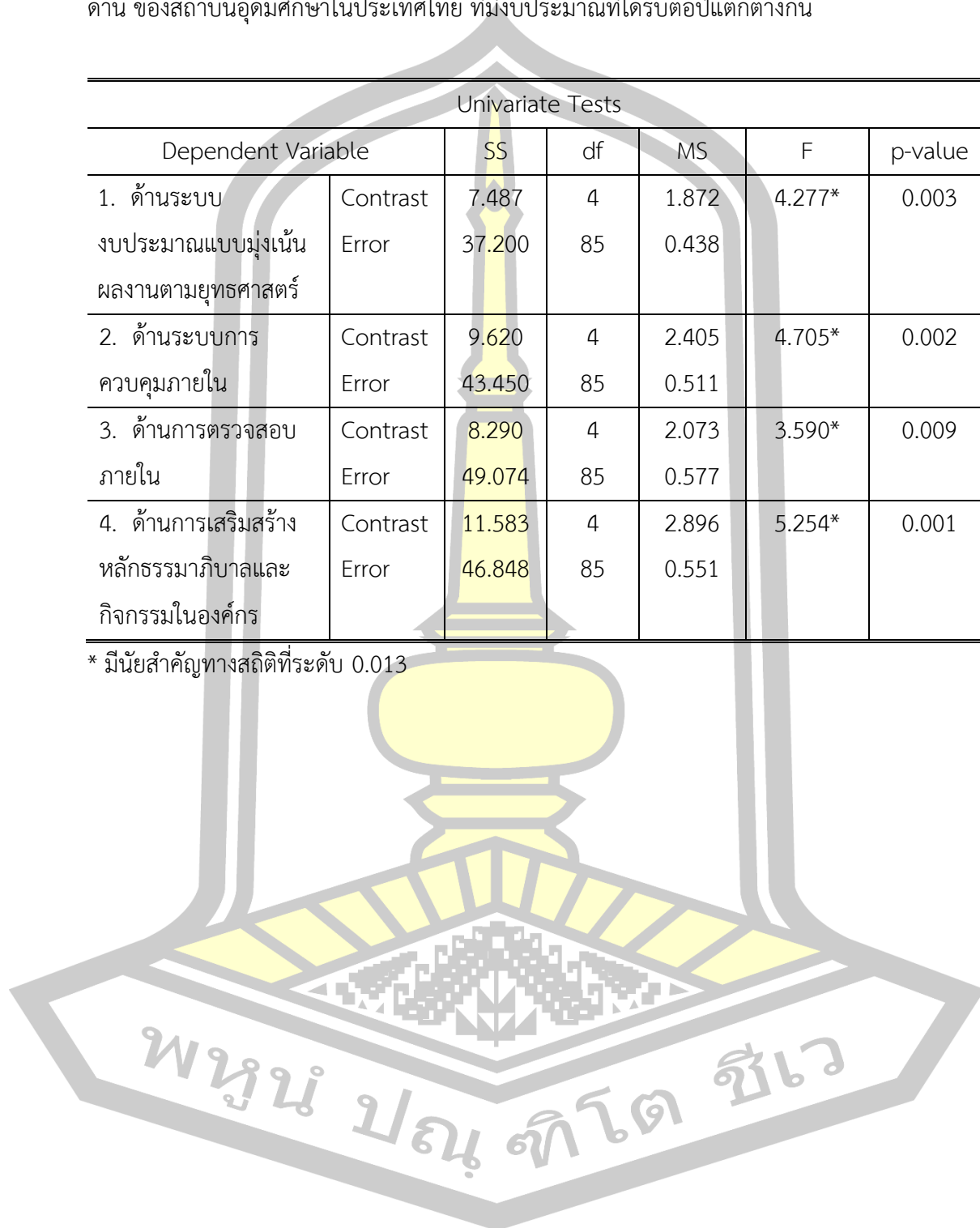
งบประมาณที่ได้รับต่อปี	\bar{X}	น้อยกว่า		100,000,000 –		5,000,000,001 –		มากกว่า		1,000,000,001
		100,000,000 บาท	บาท	1,000,000,000 บาท	บาท	10,000,000,000 บาท	บาท	10,000,000,000 บาท		
น้อยกว่า 100,000,000 บาท	3.692	-	3.692	4.114	4.172	4.375	4.586	-	5,000,000,000 บาท	
100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	4.114	0.013*	-	-	0.179	0.453	0.265	0.057	-	<0.0001*
5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	4.172	-	-	-	0.867	0.665	-	-	5,000,000,000 บาท	0.018*
มากกว่า 10,000,000,000 บาท	4.375	-	-	-	-	-	-	-	-	0.265
1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	4.586	-	-	-	-	-	-	-	-	0.569

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์	Contrast	7.487	4	1.872	4.277*	0.003
	Error	37.200	85	0.438		
2. ด้านระบบการควบคุมภายใน	Contrast	9.620	4	2.405	4.705*	0.002
	Error	43.450	85	0.511		
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	Contrast	8.290	4	2.073	3.590*	0.009
	Error	49.074	85	0.577		
4. ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร	Contrast	11.583	4	2.896	5.254*	0.001
	Error	46.848	85	0.551		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013



ตาราง 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความ คิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีปริมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน

งบประมาณที่ได้รับต่อปี	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	5,000,000,001– 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001– 5,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท
น้อยกว่า 100,000,000 บาท	3.935	4.212	4.375	4.641	5.000
100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	-	0.099	0.218	0.001*	0.003*
5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	4.212	-	0.639	0.032	0.026
1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	4.375	-	-	0.475	0.185
มากกว่า 10,000,000 บาท	4.641	-	-	-	0.334
มากกว่า 10,000,000 บาท	5.000	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แยกต่างกัน

งบประมาณที่ได้รับต่อปี	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท
\bar{X}	3.574	3.962	4.063	4.250	4.531	4.531
น้อยกว่า 100,000,000 บาท	-	0.033	0.206	0.081	<0.0001*	<0.0001*
100,000,000 – 1,000,000,000 บาท		-	0.789	0.444	0.009*	0.009*
มากกว่า 10,000,000 บาท			-	0.712	0.244	0.244
5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท				-	0.484	0.484
1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท					-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความเคียดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน

งบประมาณที่ได้รับต่อปี	น้อยกว่า		100,000,000 – 5,000,000,001	มากกว่า	1,000,000,001
	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	100,000,000 บาท	1,000,000,000 บาท	10,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท
\bar{X}	3.630	4.103	4.126	4.250	4.500
น้อยกว่า 100,000,000 บาท	3.630	0.015	0.227	0.131	<0.0001*
100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	4.103	-	0.955	0.713	0.082
5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	4.126	-	-	0.817	0.380
มากกว่า 10,000,000,000 บาท	4.250	-	-	-	0.558
1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	4.500	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีปริมาณที่รับต่อปีแตกต่างกัน

งบประมาณที่ได้รับต่อปี	น้อยกว่า		5,000,000,001- 10,000,000,000	100,000,000- 1,000,000,000	1,000,000,000- 10,000,000,000	มากกว่า	1,000,000,001
	100,000,000 บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
\bar{X}	3.630	3.630	3.934	4.180	4.188	4.672	4.672
น้อยกว่า 100,000,000 บาท	3.630	-	0.441	0.004*	0.164	<0.0001*	
5,000,000,001-10,000,000,000 บาท	3.934	-	-	0.536	0.635	0.080	
100,000,000 - 1,000,000,000 บาท	4.180	-	-	-	0.984	0.028	
มากกว่า 10,000,000,000 บาท	4.188	-	-	-	-	0.246	
1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท	4.672	-	-	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความแตกต่างที่เห็นเกี่ยวกับผลการป้องกันทุจริตโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน

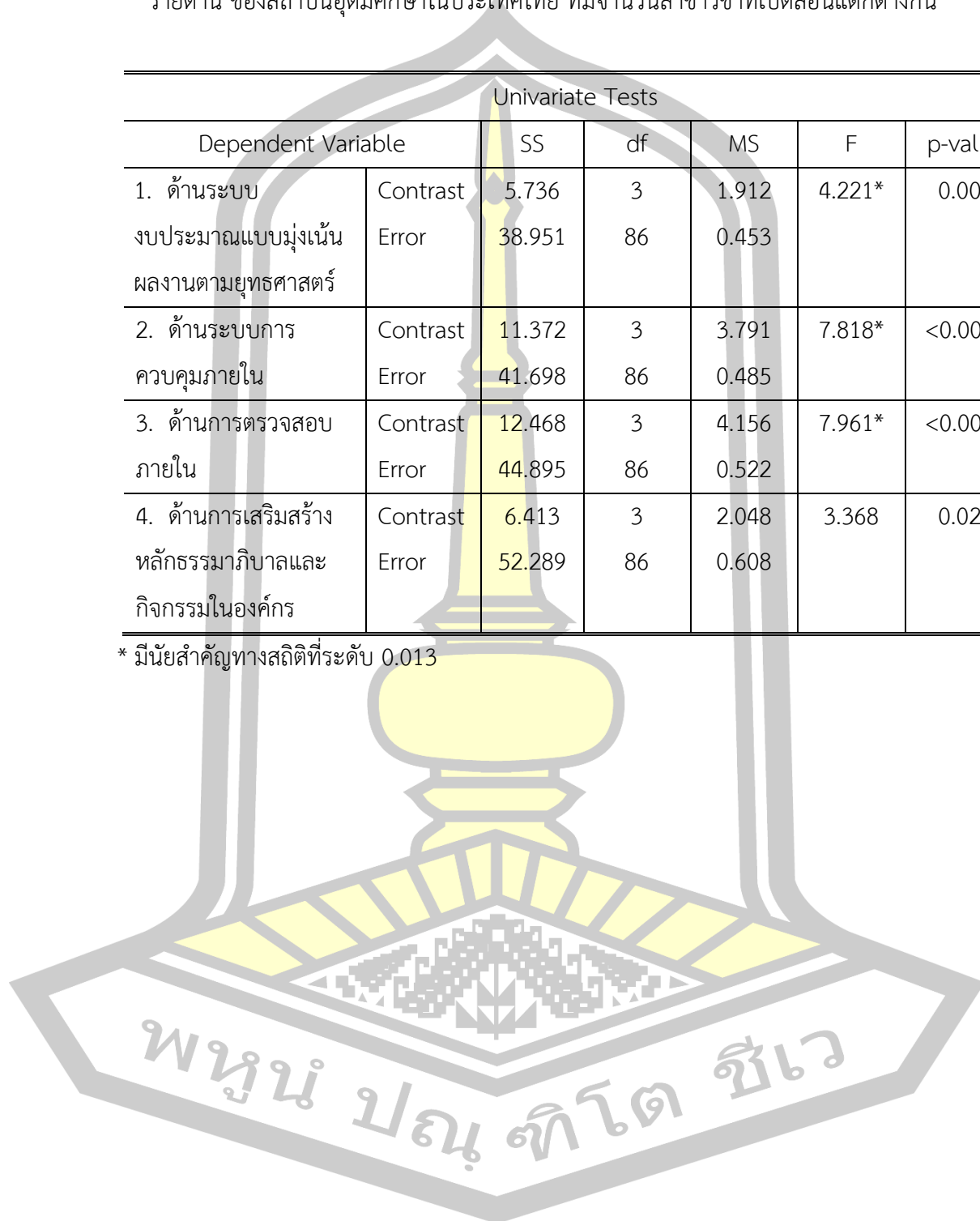
จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา
\bar{X}	3.831	4.304	4.525	4.781
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	-	0.003*	0.027*	0.001*
50 – 100 สาขาวิชา		-	0.489	0.109
มากกว่า 150 สาขาวิชา			-	0.521
101 – 150 สาขาวิชา				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริตเป็นรายด้าน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน

		Univariate Tests				
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์	Contrast	5.736	3	1.912	4.221*	0.008
	Error	38.951	86	0.453		
2. ด้านระบบการควบคุมภายใน	Contrast	11.372	3	3.791	7.818*	<0.0001
	Error	41.698	86	0.485		
3. ด้านการตรวจสอบภายใน	Contrast	12.468	3	4.156	7.961*	<0.0001
	Error	44.895	86	0.522		
4. ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร	Contrast	6.413	3	2.048	3.368	0.022
	Error	52.289	86	0.608		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013



ตาราง 55 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความ คิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน

จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา
\bar{X}	4.045	4.397	4.750	4.800
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	-	0.028	0.017	0.019
50 – 100 สาขาวิชา		-	0.245	0.219
101 – 150 สาขาวิชา			-	0.903
มากกว่า 150 สาขาวิชา				-

ตาราง 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านระบบการควบคุมภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน

จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา
\bar{X}	3.675	4.207	4.400	4.833
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	-	0.002*	0.029	<0.0001*
50 – 100 สาขาวิชา		-	0.568	0.048
มากกว่า 150 สาขาวิชา			-	0.307
101 – 150 สาขาวิชา				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการป้องกันทุจริต ด้านการตรวจสอบภายใน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน

จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา
\bar{X}	3.725	4.319	4.650	4.792
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	3.725	-	-	0.001*
50 – 100 สาขาวิชา	4.319	-	0.347	0.148
มากกว่า 150 สาขาวิชา	4.650	-	-	0.747
101 – 150 สาขาวิชา	4.792	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัยเอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ
มหาวิทยาลัยเอกชน	\bar{X}	3.581	4.000	4.258
	3.581	-	0.008*	0.002*
	4.000		-	0.230
	4.258			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 59 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้านของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	Contrast	5.331	2	2.665	5.725*	0.005
	Error	40.501	87	0.466		
2. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	Contrast	4.942	2	2.471	5.153*	0.008
	Error	41.722	87	0.480		
3. ด้านคุณภาพการให้บริการ	Contrast	6.000	2	3.000	5.654*	0.005
	Error	46.156	87	0.531		
4. ด้านการพัฒนาองค์กร	Contrast	7.692	2	3.846	7.443*	0.001
	Error	44.951	87	0.517		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.564	4.009	4.154
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.564	-	0.005*	0.008*
มหาวิทยาลัยรัฐ	4.009		-	0.510
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.154			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 61 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.596	3.947	4.250
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.596	-	0.029	0.004*
มหาวิทยาลัยรัฐ	3.947		-	0.177
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.250			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

ตาราง 62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน
ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา
แตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.596	4.033	4.269
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.596	-	0.010*	0.005*
มหาวิทยาลัยรัฐ	4.033		-	0.315
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.269			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 63 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีประเภทของสถาบันอุดมศึกษา
แตกต่างกัน

ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา		มหาวิทยาลัย เอกชน	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ
	\bar{X}	3.556	4.009	4.359
มหาวิทยาลัยเอกชน	3.556	-	0.007*	0.001*
มหาวิทยาลัยรัฐ	4.009		-	0.133
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	4.359			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความเคียดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน

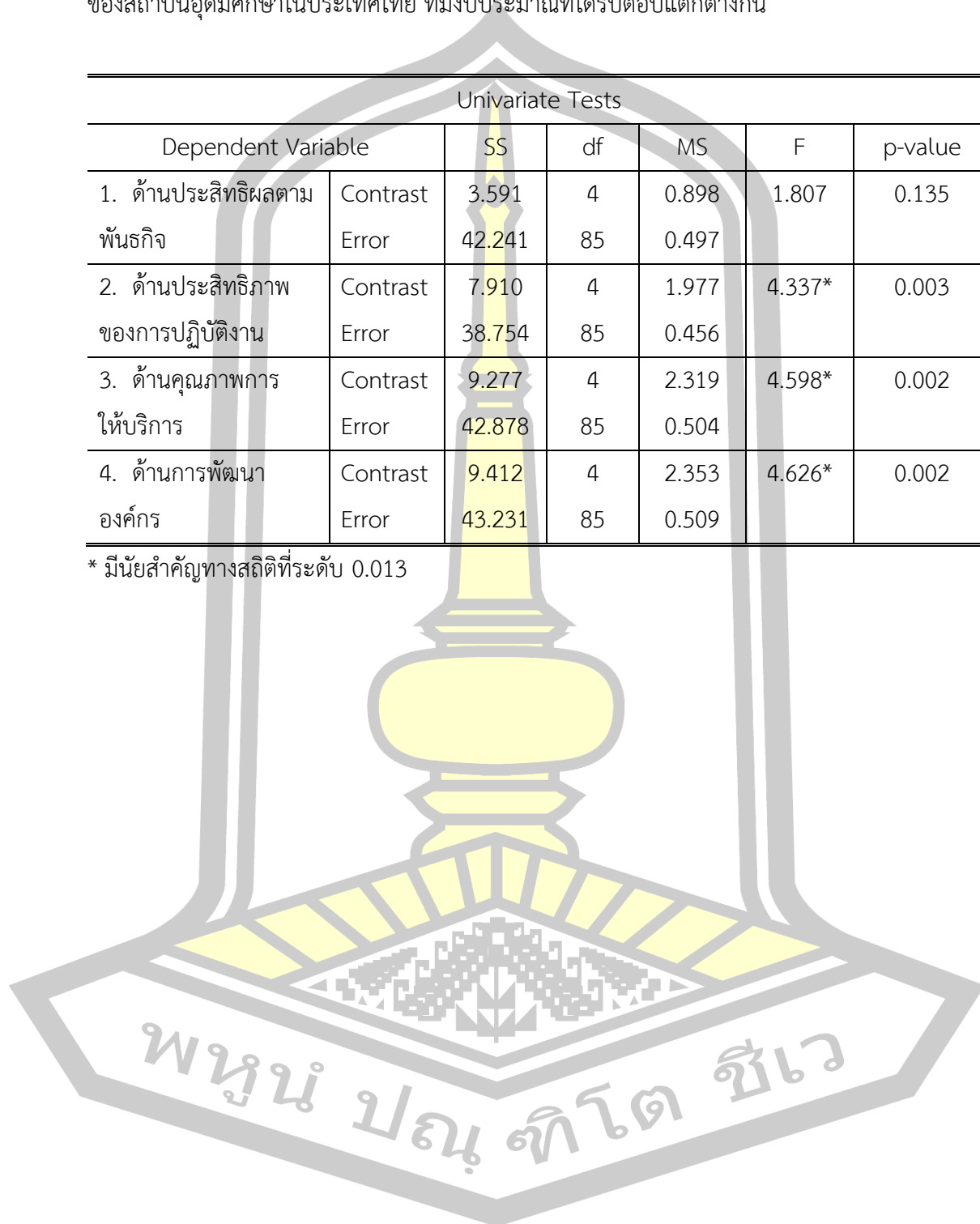
งบประมาณที่ได้รับต่อปี	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001
น้อยกว่า 100,000,000 บาท	3.548	-	0.105	0.208	4.000	4.000	<0.0001*
100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	3.821	-	0.609	-	4.000	1.000	0.005*
5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	4.000	-	-	-	-	-	0.305
มากกว่า 10,000,000,000 บาท	4.000	-	-	-	-	-	0.305
1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	4.384	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 65 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน
ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านประสิทธิผลตาม พันธกิจ	Contrast	3.591	4	0.898	1.807	0.135
	Error	42.241	85	0.497		
2. ด้านประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน	Contrast	7.910	4	1.977	4.337*	0.003
	Error	38.754	85	0.456		
3. ด้านคุณภาพการ ให้บริการ	Contrast	9.277	4	2.319	4.598*	0.002
	Error	42.878	85	0.504		
4. ด้านการพัฒนา องค์กร	Contrast	9.412	4	2.353	4.626*	0.002
	Error	43.231	85	0.509		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013



ตาราง 66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความเคียดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน

งบประมาณที่ได้รับต่อปี	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	1,000,000,000 – 10,000,000,000 บาท	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	มากกว่า 100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท
น้อยกว่า 100,000,000 บาท									3.556	3.763	3.938	4.125	4.406
100,000,000 – 1,000,000,000 บาท									-	0.224	0.294	0.119	<0.0001*
มากกว่า 10,000,000 บาท										-	0.623	0.310	0.002*
5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท											-	0.696	0.218
1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท												-	0.458

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 67 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน

งบประมาณที่ได้รับต่อปี	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	5,000,000,001- 10,000,000,000 บาท	100,000,000 - 1,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001 บาท
	\bar{X}	3.546	3.813	3.846	3.846	4.000	4.500
น้อยกว่า 100,000,000 บาท	3.546	-	0.486	0.095	0.236	<0.0001*	
5,000,000,001-10,000,000,000 บาท	3.813	-	0.928	0.710	0.087	0.003*	
100,000,000 - 1,000,000,000 บาท	3.846	-	-	0.681	0.211	0.003*	
มากกว่า 10,000,000,000 บาท	4.000	-	-	-	-	0.211	
1,000,000,001 - 5,000,000,000 บาท	4.500	-	-	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความ คิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มี
งบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน

งบประมาณที่ได้รับต่อปี	น้อยกว่า 100,000,000 บาท	100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	1,000,000,000 – 5,000,000,000 บาท	มากกว่า 10,000,000,000 บาท	1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท
น้อยกว่า 100,000,000 บาท	3.506	0.090	4.167	4.250	4.417	4.167	4.250	4.417
100,000,000 – 1,000,000,000 บาท	-	0.090	0.087	0.055	<0.0001*	0.087	0.055	<0.0001*
มากกว่า 10,000,000 บาท	3.812	-	0.346	0.245	0.005*	0.346	0.245	0.005*
5,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท	4.167	-	-	0.869	0.532	-	0.869	0.532
1,000,000,001 – 5,000,000,000 บาท	4.417	-	-	-	0.677	-	-	0.677

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 69 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวม ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน

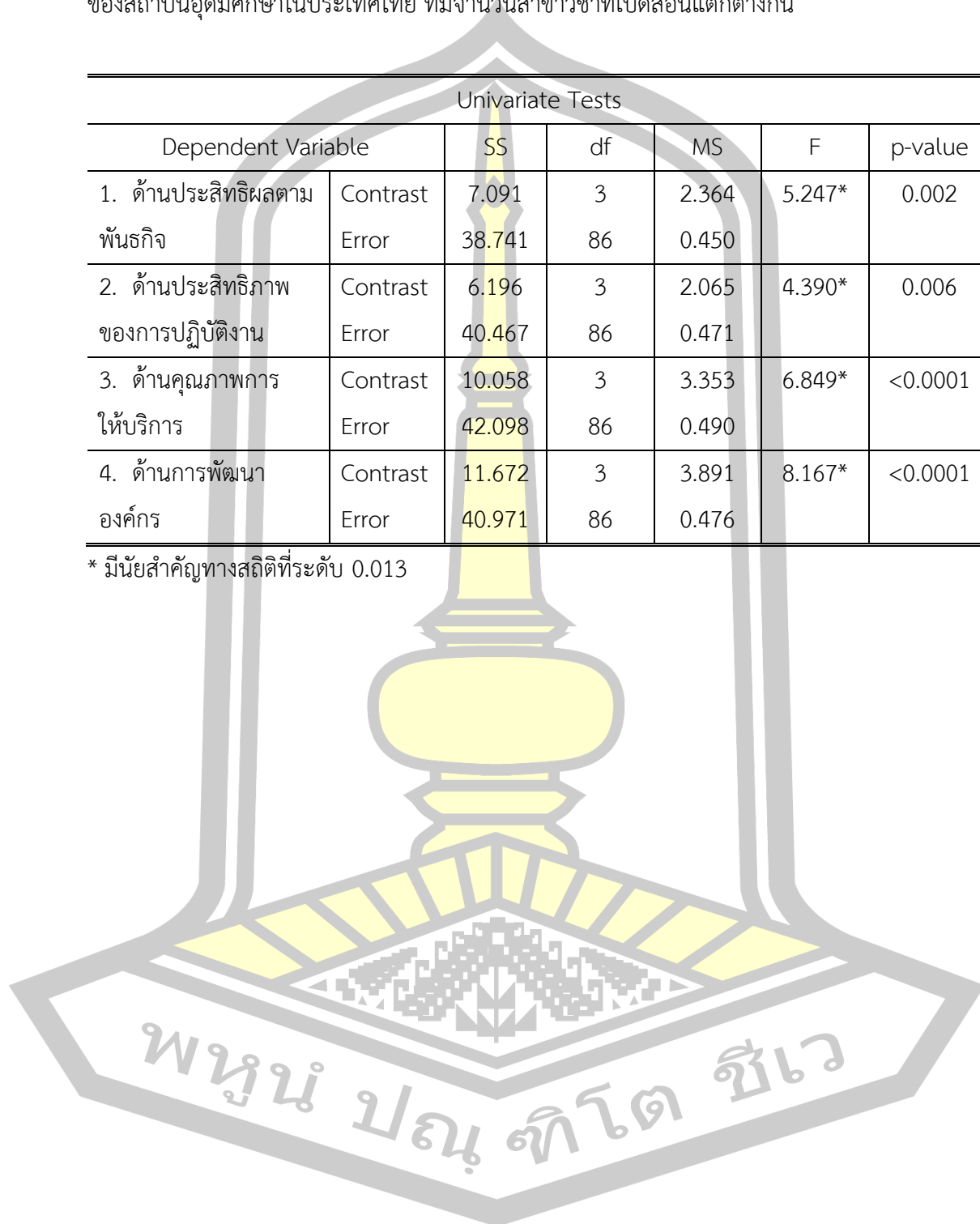
จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา
\bar{X}	3.597	4.091	4.257	4.524
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	-	0.002*	0.033	0.001*
50 – 100 สาขาวิชา		-	0.600	0.142
มากกว่า 150 สาขาวิชา			-	0.500
101 – 150 สาขาวิชา				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 70 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน
ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านประสิทธิผลตาม พันธกิจ	Contrast	7.091	3	2.364	5.247*	0.002
	Error	38.741	86	0.450		
2. ด้านประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน	Contrast	6.196	3	2.065	4.390*	0.006
	Error	40.467	86	0.471		
3. ด้านคุณภาพการ ให้บริการ	Contrast	10.058	3	3.353	6.849*	<0.0001
	Error	42.098	86	0.490		
4. ด้านการพัฒนา องค์กร	Contrast	11.672	3	3.891	8.167*	<0.0001
	Error	40.971	86	0.476		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013



ตาราง 71 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความแตกต่างที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพสัมฤทธิ์กิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน

จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา
\bar{X}	3.600	4.058	4.200	4.444
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	3.600	0.004*	0.060	0.005*
50 – 100 สาขาวิชา	4.058	-	0.662	0.202
มากกว่า 150 สาขาวิชา	4.200	-	-	0.549
101 – 150 สาขาวิชา	4.444	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 72 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความเคียดแค้นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน

จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา
\bar{X}	3.615	4.052	4.200	4.375
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	3.615	0.008*	0.073	0.012*
50 – 100 สาขาวิชา	4.052	-	0.656	0.296
มากกว่า 150 สาขาวิชา	4.200	-	-	0.675
101 – 150 สาขาวิชา	4.375	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 73 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน แตกต่างกัน

จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา
\bar{X}	3.600	4.147	4.150	4.667
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	-	0.001*	0.097	0.001*
50 – 100 สาขาวิชา		-	0.992	0.101
มากกว่า 150 สาขาวิชา			-	0.226
101 – 150 สาขาวิชา				-

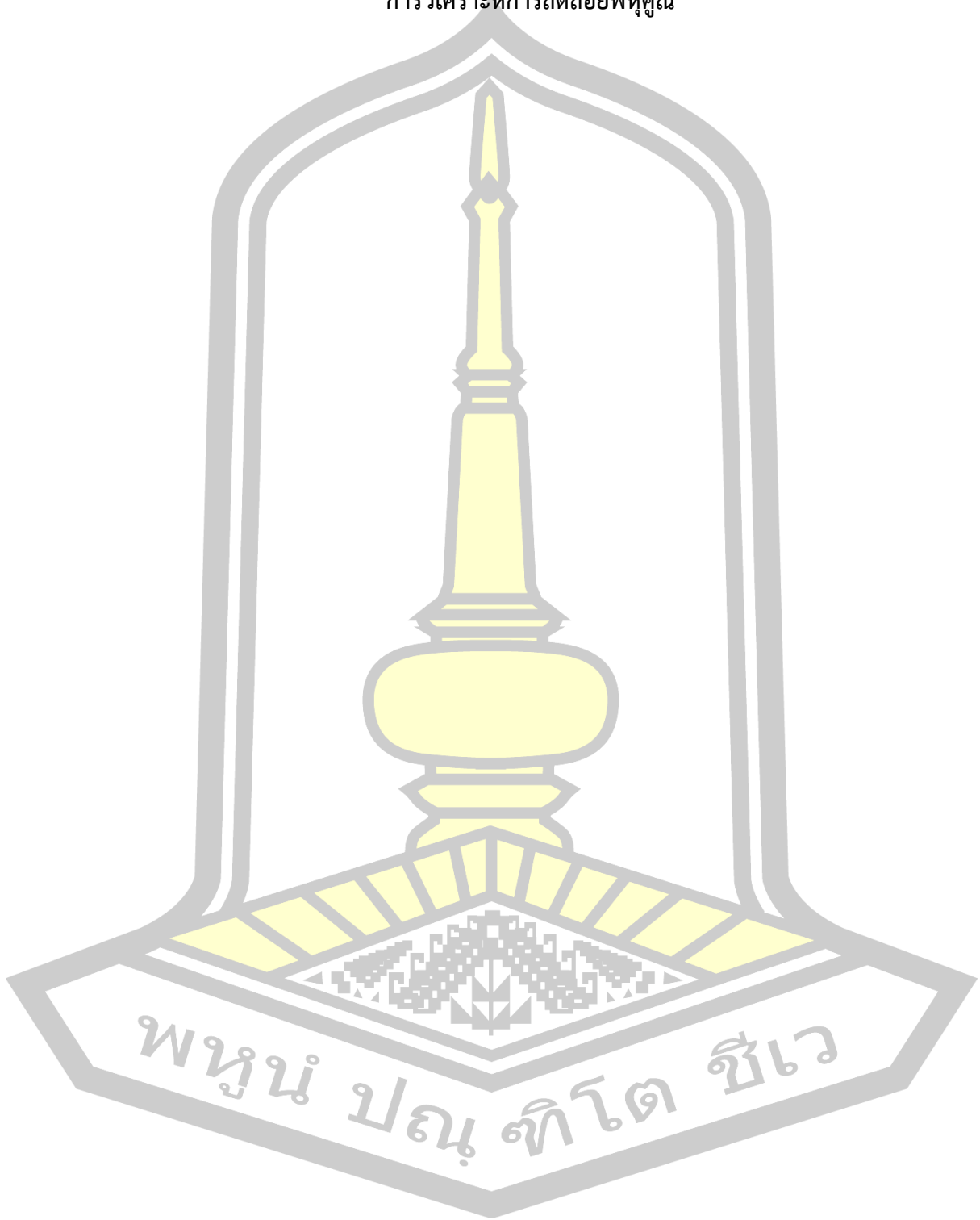
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 74 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความแตกต่างที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่มีจำนวน สาขาวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน

จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน	น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	50 – 100 สาขาวิชา	มากกว่า 150 สาขาวิชา	101 – 150 สาขาวิชา
\bar{X}	3.567	4.103	4.533	4.611
น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	-	0.001*	0.004*	0.001*
50 – 100 สาขาวิชา		-	0.202	0.105
มากกว่า 150 สาขาวิชา			-	0.853
101 – 150 สาขาวิชา				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

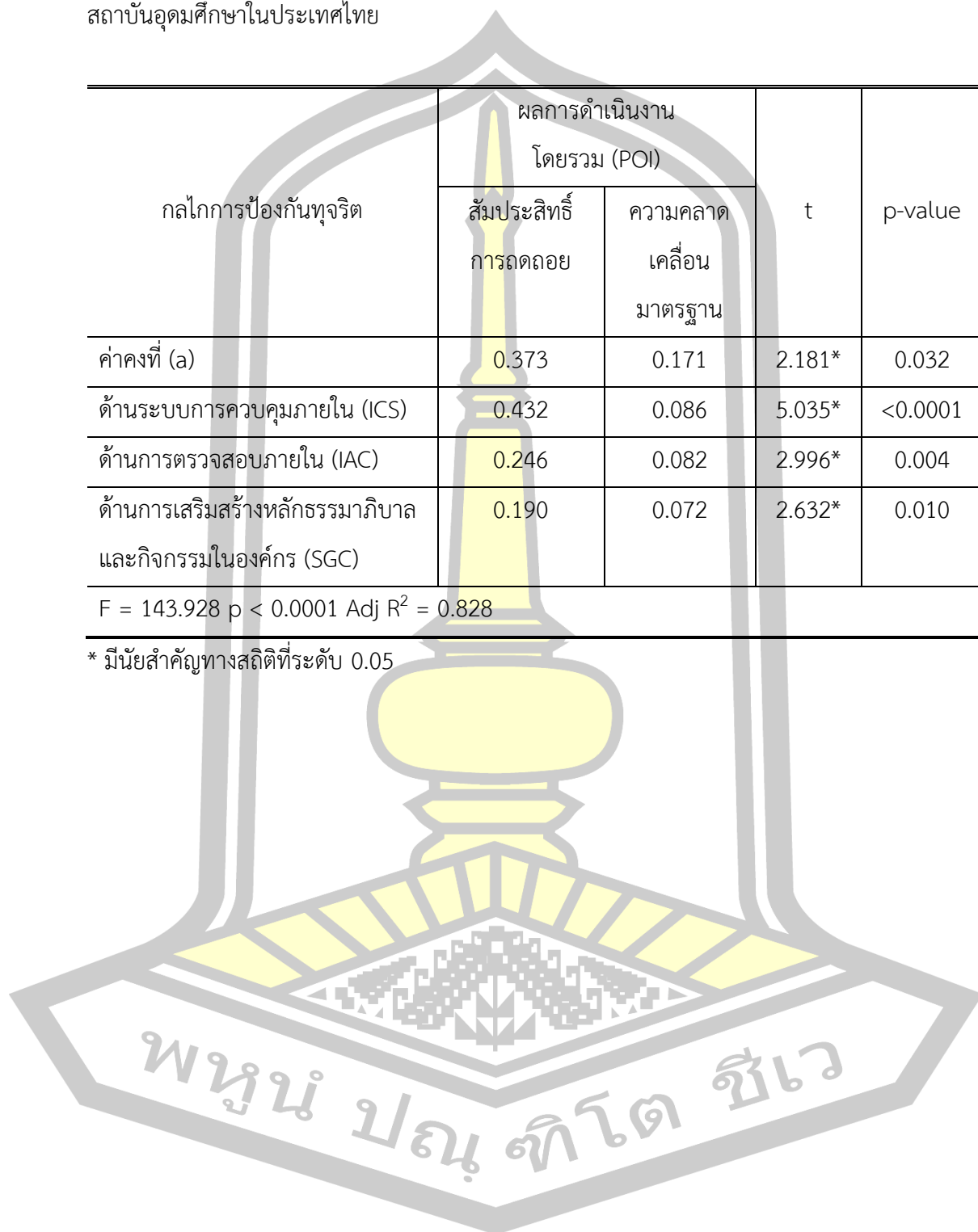
ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



ตาราง 75 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงานโดยรวม ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน โดยรวม (POI)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.373	0.171	2.181*	0.032
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.432	0.086	5.035*	<0.0001
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.246	0.082	2.996*	0.004
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล และกิจกรรมในองค์กร (SGC)	0.190	0.072	2.632*	0.010
F = 143.928 p < 0.0001 Adj R ² = 0.828				

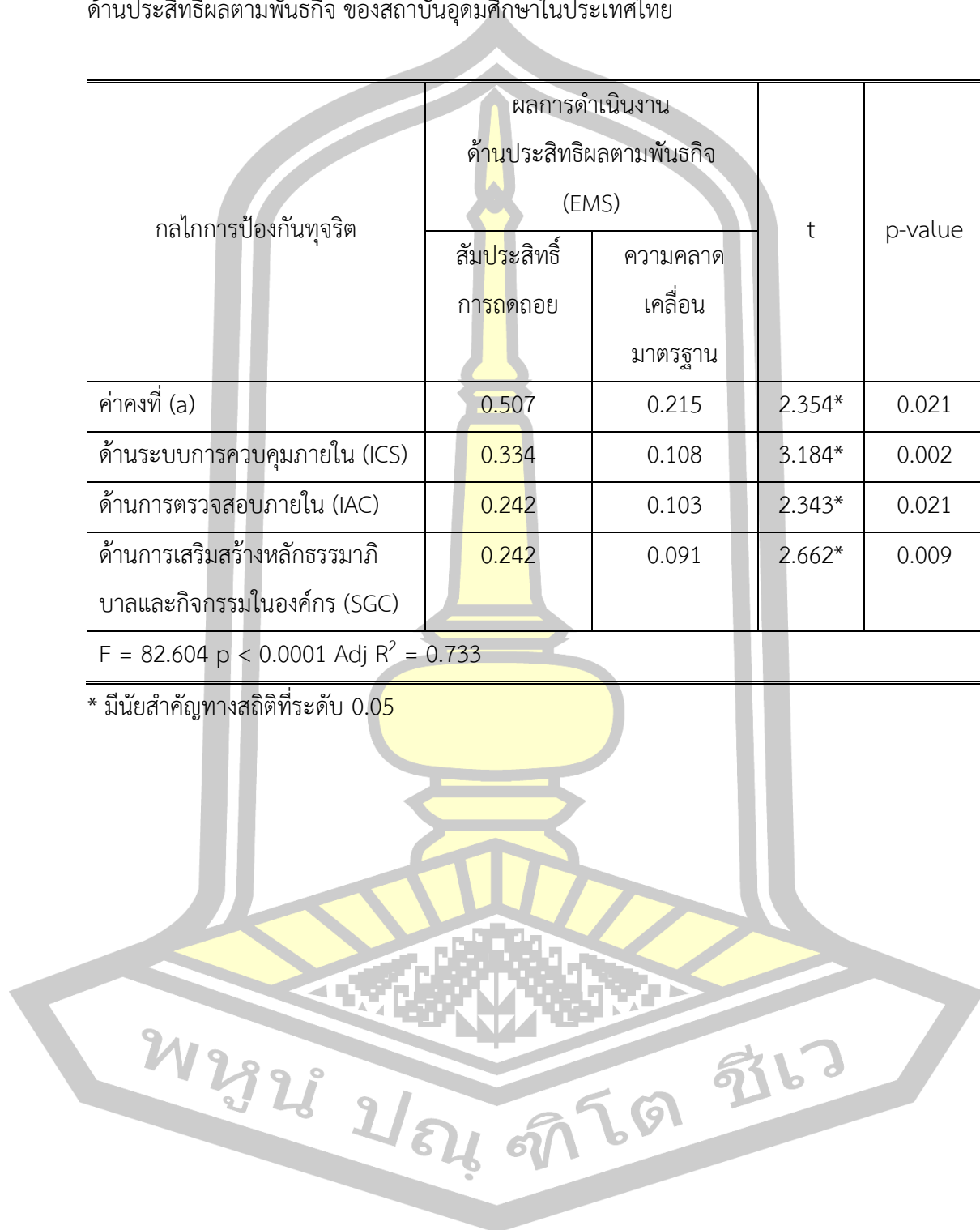
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 76 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน
ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (EMS)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.507	0.215	2.354*	0.021
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.334	0.108	3.184*	0.002
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.242	0.103	2.343*	0.021
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร (SGC)	0.242	0.091	2.662*	0.009
F = 82.604 p < 0.0001 Adj R ² = 0.733				

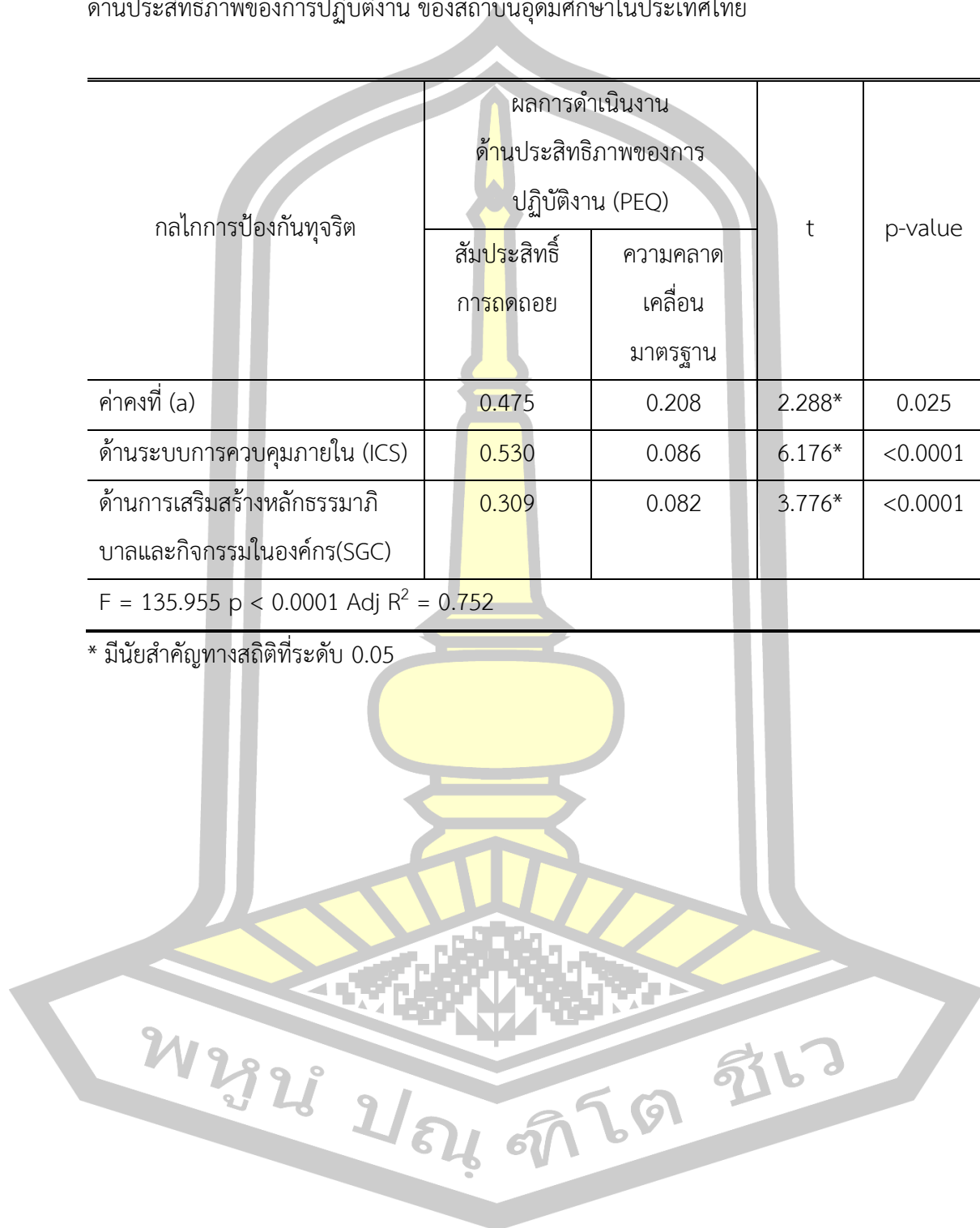
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 77 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน
ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน (PEQ)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.475	0.208	2.288*	0.025
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.530	0.086	6.176*	<0.0001
ด้านการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและกิจกรรมในองค์กร(SGC)	0.309	0.082	3.776*	<0.0001
F = 135.955 p < 0.0001 Adj R ² = 0.752				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 78 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพ การให้บริการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการให้บริการ (SOC)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.359	0.216	1.663	0.100
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.545	0.102	5.356*	<0.0001
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.337	0.098	3.443*	0.001
F = 137.437 < 0.0001 Adj R ² = 0.754				

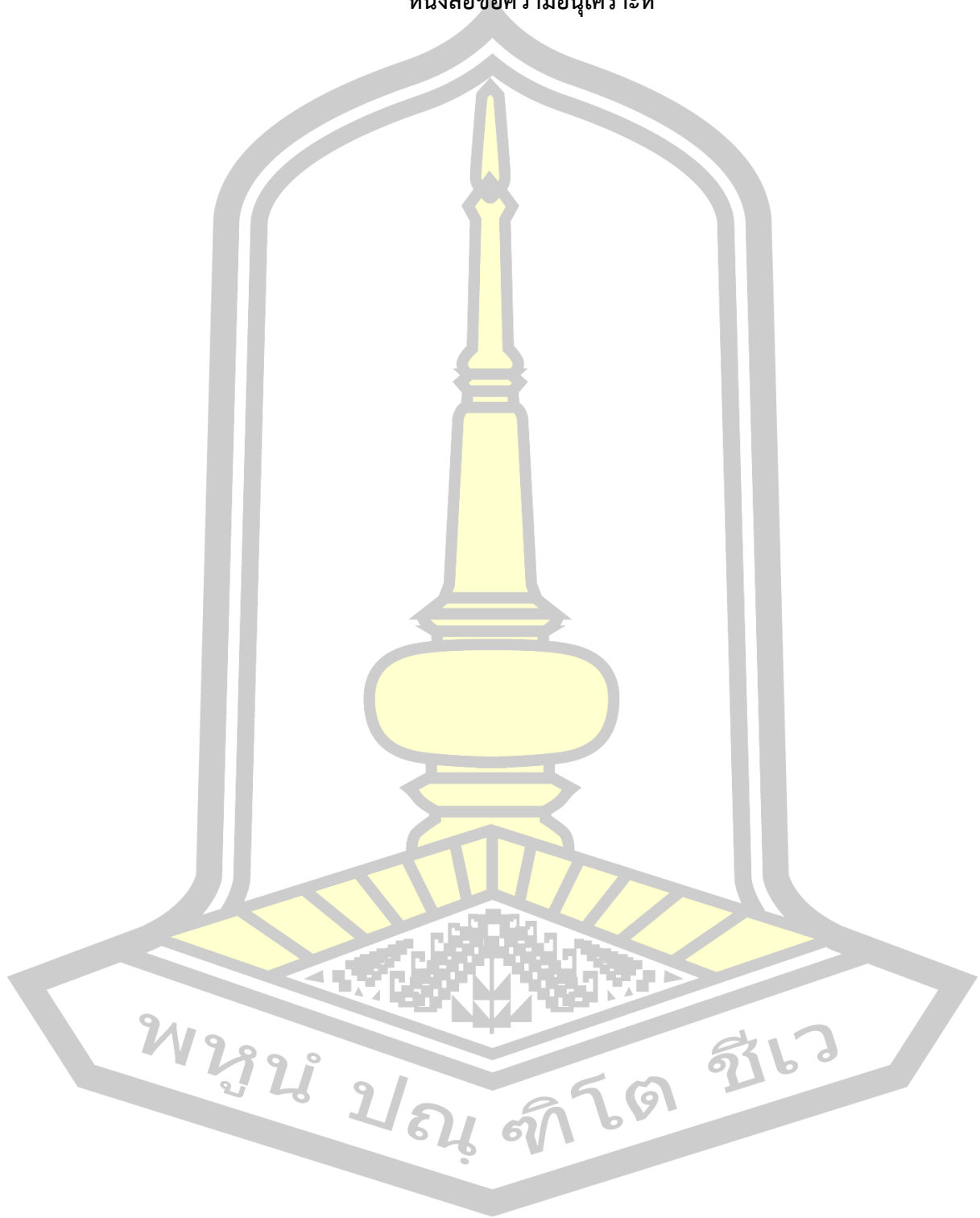
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 79 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

กลไกการป้องกันทุจริต	ผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาองค์กร (ODQ)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.333	0.218	1.528	0.130
ด้านระบบการควบคุมภายใน (ICS)	0.530	0.103	5.165*	<0.0001
ด้านการตรวจสอบภายใน (IAC)	0.353	0.099	3.576*	0.001
F = 135.476 p < 0.0001 Adj R ² = 0.751				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์





บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 043-754333-3431 Fax 043- 754422

ที่ อว 0605.10/ว 1742

วันที่ 13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช

ด้วย นางสาวสุวิมล ภูเนตร รหัสนิสิต 58010981006 นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) ระบบนอกเวลาราชการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สุวิมล ภูเนตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

*โทรแจ้งแล้ว
OK*



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 043-754333-3431 Fax 043- 754422
 ที่ อว 0605.10/ว.1442 วันที่ 13 ธันวาคม 2562
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน เลาน้ำทา

ด้วย นางสาวสุวิมล ภูเนตร รหัสนิสิต 58010981006 นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) ระบบนอกเวลาราชการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตพงษ์ สงครีโรจน์)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ อว 0605.10/ 440

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

13 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมใจ บุญหมื่นไวย

ด้วย นางสาว ~~สุวิมล~~ ภูเนตร รหัสนิสิต 58010981006 นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บข.ม.) ระบบนอกเวลาราชการ คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตพงษ์ สงศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431

โทรสาร 0-4375-4422



ที่ ฮว 0605.10/18

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

7 มกราคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน อธิการบดี

ด้วย นางสาวสุมินตรา ภูเนตร รหัสนิสิต 58010981006 นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชี
มหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชาการบัญชี คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษา
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการป้องกันทุจริตกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา
ในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และการศึกษา
ในครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ
บรรลุวัตถุประสงค์ คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้
นางสาวสุมินตรา ภูเนตร ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียด ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431

โทรสาร 0-4375-4422

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสุมินตรา ภูเนตร
วันเกิด	วันที่ 14 มกราคม พ.ศ 2532
สถานที่เกิด	อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 99/106 หมู่บ้านพิมานชล2 เฟส2 ซอย17 หมู่ 9 ถนนรอบบึง ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเซนต์เออร์วิสต์ พ.ศ. 2553 ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน พ.ศ. 2563 ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชาการสอบบัญชีและตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนัน ปณุกิตโต ชีวะ