

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Effectiveness of Conflict of Interest Protection in
Bansomdejchaopraya Rajabhat University

อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด*

Areewan Iamsa-ard*

ศรัณย์ ฐิตารีย์ **

Saran Thitaree**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 271 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับชนิดตรวจสอบรายการ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอย

ผลการวิจัย พบว่า

1) ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมมีระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ลักษณะองค์การ ลักษณะข้าราชการ พนักงานและลักษณะสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ผลประโยชน์ทับซ้อน ประสิทธิภาพ

* คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

* Dean of Graduate School Bansomdejchaopraya Rajabhat University

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหามบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

** Public Administration, Humanities and Social Sciences Bansomdejchaopraya Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of the effectiveness of conflict of interest protection in Bansomdejchaopraya Rajabhat University and 2) to study the relation between the factors and effectiveness of conflict of interest protection in Bansomdejchaopraya Rajabhat University. This research adopted mixed methods methodology in Quantitative and Qualitative research. The sample included 271 Bansomdejchaopraya Rajabhat University staff. Data were collected using 5-point rating checklist scale questionnaires and in-depth interview and statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings were revealed as follows.

1. The factors affecting the effectiveness of conflict of interest protection in Bansomdejchaopraya Rajabhat University were generally found at the high level, and the effectiveness of conflict of interest protection in Bansomdejchaopraya Rajabhat University was generally found at the high level.

2. Administrative and operational policy, organization characteristic, employees, and environment were the factors positively related to the effectiveness of conflict of interest protection in Bansomdejchaopraya Rajabhat University at significance level.

Keywords : Conflict of Interest, Effectiveness

บทนำ

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นวัตถุประสงค์หลักขององค์การทุกองค์การ ในปัจจุบันองค์การได้ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็นการมองบุคคลเป็นทุนมนุษย์ (human capital) บุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ การจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาวและด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การจึงต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถและการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997, p71-83) ในการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องมีการบริหารทรัพยากรต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาลและการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถนั้น มีปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ สเตียร์ (Steers, M. Richard, 1977) กล่าวว่า ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมีอยู่ 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ลักษณะขององค์การ ประกอบด้วยโครงสร้างและบทบาทของเทคโนโลยี ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและสภาพแวดล้อมภายในองค์การลักษณะของบุคคลในองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว

ก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกายความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สรชัย แก้วพิกุล, 2552, น. 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐกลุ่มใหม่ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน การขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้น ๆ ขององค์การ และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาศาสตร์ ด้านอื่น ๆ ไปพร้อมกัน แต่ในปัจจุบันปัญหาการทุจริต และประพฤตินิชอบหรือการคอร์รัปชัน ถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างต้องเผชิญกับปัญหาจากการทุจริตคอร์รัปชัน สังคมไทยพบกับการทุจริตคอร์รัปชันในแต่ละปี นักธุรกิจต้องสูญเสียเงินให้กับการทุจริต คอร์รัปชันเป็นเงินจำนวนสูง ซึ่งเงินจำนวนนี้สามารถเอามาสร้างสิ่งสาธารณะประโยชน์ ประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ของประเทศได้ จำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐต้องเร่งสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะเข้าใจสาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต คอร์รัปชัน การปลูกฝังองค์ความรู้ให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมหรือ Conflict of Interest รวมทั้งให้ตระหนักถึงผลกระทบจากปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือเกิดเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับหลายมิติ ทั้งมิติด้านสังคม การเมือง และการบริหารที่สำคัญสะท้อนถึงวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหาร หน่วยงานภาครัฐตระหนัก และหามาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึก และเสริมสร้างจริยธรรมเจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐในการทำงานเพื่อส่วนรวม ยึดถือหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, ออนไลน์)

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในระบบราชการยุคปัจจุบัน ส่วนหนึ่งเกิดจากผลประโยชน์ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่รัฐเรียกกันว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” ปัญหาการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่งเพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง การใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรมจนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม มีความพยายามที่จะป้องกันปราบปรามให้หมดไปจากสังคมมาโดยตลอด แต่จนถึงปัจจุบันนอกจากจะไม่สามารถป้องกันปราบปรามให้หมดแล้ว แนวโน้มของปัญหายังเพิ่มขึ้นและหยั่งรากลึกอย่างน่าเป็นห่วง โดยเฉพาะปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่มาจากการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (โกวิท พวงงาม, 2550) ผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นสถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัทหรือผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ ระบบรัฐรวมศูนย์อำนาจของไทยที่ผ่านมามีผลเสีย ระบบประชาธิปไตยของไทยก็ล้มเหลว การเมืองระดับชาติแบบรวมศูนย์อำนาจได้จุดใจให้เกิดนักธุรกิจการเมืองขึ้นมาทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น เพื่อเข้ามาแย่งชิงอำนาจและงบประมาณไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มตัวเอง (จรัส สุวรรณมาลา, 2557, ออนไลน์)

“ผลประโยชน์ทับซ้อน” แชนดร้า วิลเลียม (William, 1985, p.6) ให้ความหมายว่า การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้เปิดโอกาสให้เงินหรือผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามามีอิทธิพลต่อหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องมีต่อสาธารณะและเคนเนท เคอร์นิกาน (Kenneth Kernaghan, 2003)

ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตน และได้ใช้อิทธิพลตามหน้าที่และความรับผิดชอบทางสาธารณะไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนนั้น (Cooper, 1990, p. 114) ผลประโยชน์ทับซ้อนนี้มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องรวม 6 ประการ ได้แก่ ประการแรก ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อทัศนคติและพฤติกรรมส่วนบุคคล ประการที่สองปัจจัยทางด้านการเมืองและนโยบาย ได้แก่ การใช้อิทธิพลของนักการเมืองและพรรคการเมือง ความไม่ชัดเจนของนโยบาย การแทรกแซงของกลุ่มผลประโยชน์ ประการที่สาม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าครองชีพรายได้และหนี้สิน ประการที่สี่ ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ ค่านิยมในสังคม กรอบทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมระบบอุปถัมภ์ สถานะตำแหน่งทางสังคมที่เอื้ออำนวย ตลอดจนแบบแผนตัวอย่างของผู้บังคับบัญชา ประการที่ห้า ปัจจัยด้านกฎหมาย ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนและช่องว่างของกฎหมาย ระบบการตรวจสอบและประการที่หก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ความคาดหวังและธรรมเนียมปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2558, น.4)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ก่อตั้งมายาวนานเป็นเวลาถึง 120 ปี รักษาความมีชื่อเสียงของสถาบันเป็นเวลายาวนานทั้งทางด้านวิชาการและความใสสะอาดโปร่งใสในการบริหารงาน ผ่านผู้บริหารการศึกษาทุกระดับไม่เคยมีข่าวฉาวหมองด้านทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.) ได้เผยแพร่ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ 2560 เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 422 หน่วยงานพบว่า สถาบันการศึกษาที่ได้คะแนนสูงที่สุดคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้ 87.17 คะแนน จึงน่าจะศึกษาว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาใช้ปัจจัยใดในการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและทำให้ข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยมีจิตสำนึกในหน้าที่ที่จะปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองกลุ่มพวกพ้องเหนือผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยได้อย่างไร และใช้เกณฑ์ชี้วัดใดในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนที่สามารถสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จนได้รับการยกย่องจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2560, ออนไลน์) ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ(quantitative research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าความเที่ยงตรง (validity) เชิงเนื้อหา (IOC - index of congruence) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า1.00และหาค่าความเชื่อมั่น(reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -coefficient) (Cronbach's alpha coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2553) ได้ค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ.990 โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอนลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ของ Likert จำนวน 5 ระดับ ชนิดตรวจสอบรายการของ ลิเคิร์ท (Likert,1932)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดตัวอย่างจากจำนวนประชากร ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 834 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane,1973)

$$\text{โดยใช้สูตร } n = \text{แทนค่า} = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{834}{1+834(.05)^2}$$

ได้ขนาดตัวอย่าง 271 คนจึงใช้แบบสอบถามจำนวน 271 ชุด ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มแล้วสุ่มแบบง่ายอีกครั้งหนึ่งด้วยการสุ่มจากอาจารย์และพนักงานในแต่ละคณะและสำนัก นำรายชื่ออาจารย์และพนักงานมาจับสลากเป็นกลุ่มตัวอย่างเก็บแบบสอบถามจำนวน 271 ชุด ระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่ ธันวาคม 2560- มกราคม 2561 รวมระยะเวลา 2 เดือน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ในรูปความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรอิสระและตัวแปรตามและทดสอบสมมติฐานด้วยการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ด้วยแบบจำลอง แบบความสัมพันธ์เชิงเส้น การวิเคราะห์ถดถอยพหุ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

สัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างกับ ผู้บริหาร ข้าราชการ/พนักงาน จำนวน 25 คนที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแบ่งออกเป็น กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คนกลุ่มอาจารย์ จำนวน 10 คน และกลุ่มบุคลากร 10 คน โดยให้ผู้ถูกเลือกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาแสดงดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวม

ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะขององค์การ	3.69	.74	มาก	1
2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม	3.58	.78	มาก	4
3. ด้านลักษณะของข้าราชการ/พนักงาน	3.61	.73	มาก	3
4.ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	3.67	.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.64	.75	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะขององค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยภาพรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความโปร่งใส	3.69	.78	มาก	3
2. ด้านความพร้อมรับผิด	3.75	.74	มาก	1
3. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	3.66	.77	มาก	5
4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	3.68	.80	มาก	4
5. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	3.64	.88	มาก	6
6. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน	3.70	.80	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.69	.80	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมมีระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความพร้อมรับผิด มีระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงานมีระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานมีระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตามสมมติฐานการวิจัยปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของข้าราชการ พนักงาน นโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาแสดงเป็นสมการเชิงเส้นได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \dots \dots \dots (1)$$

Y= ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

X₁= ลักษณะขององค์การ

X₂= ลักษณะของสภาพแวดล้อม

X₃= ลักษณะของข้าราชการ/ พนักงาน

X₄= นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

e =ค่าความคลาดเคลื่อน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b)	t	Sig t
1.นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ(X ₄)	3.422	5.436	.000
2.ลักษณะองค์การ (X ₁)	2.112	3.745	.000
3.ลักษณะข้าราชการ/พนักงาน(X ₃)	2.004	4.470	.000
4.ลักษณะสภาพแวดล้อม(X ₂)	1.987	3.334	.000
5. ค่าคงที่(b ₀)	6.604	1.221	.184

R²=.804, SEE=10.721, F=323.235, Significant of F=.000

หรือสามารถเขียนสมการเชิงเส้นใหม่ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_4 + b_2X_1 + b_3X_3 + b_4X_2 \dots\dots\dots(2)$$

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (Y) = 6.604 + 3.422นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ + 2.112 ลักษณะองค์การ (1.221) (5.436) (3.745) + 2.004 ลักษณะข้าราชการ/พนักงาน + 1.987 ลักษณะสภาพแวดล้อม (4.470) (3.334)

R²=.804, SEE=10.721, F=323.235, Significant of F=.000

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวมีผลเชิงบวกต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยจากมากไปหาน้อยคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ลักษณะองค์การ ลักษณะข้าราชการ พนักงาน และลักษณะสภาพแวดล้อม ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้ถึงร้อยละ 80.40 แสดงว่ายังมีปัจจัยด้านอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณาในครั้งนี้อีกร้อยละ 19.60 ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มีค่าผิดพลาดของการคาดประมาณด้วยสมการ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเท่ากับ 10.721

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาพบว่า

ด้านลักษณะขององค์การ มหาวิทยาลัยมีการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและจัดสายบังคับบัญชาที่ถ่วงดุลซึ่งกันและกันเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างได้ผลดีมากได้กระจายอำนาจและมอบอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติงานทำงานได้อย่างโปร่งใสใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์อย่างเพียงพอเหมาะสมและทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวดเร็วสร้างความพึงพอใจต่อผู้มาติดต่องาน

ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม มหาวิทยาลัยมีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งสถานที่ บุคลากรบรรยากาศและทัศนียภาพของสถานที่ปฏิบัติงานให้เกิดความสุขในการทำงานและเข้ามาติดต่อของ

บุคคลภายนอก ดูแลสถานที่ปฏิบัติงานให้ สะอาด ร่มรื่นและมีความปลอดภัยให้บริการยิ้มแย้มแจ่มใสในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเสนอราคาหรือสมัครเข้าศึกษาต่อ

ด้านลักษณะของข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัยจัดการอบรมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้พร้อมให้บริการและเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนมีจิตใจที่พร้อมให้บริการ และเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ถ่ายทอดความรู้การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มหาวิทยาลัยมีนโยบาย แผนงาน การดำเนินงานและติดตามผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนด้วยการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของอาจารย์บุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาพบว่า

ด้านความโปร่งใส มหาวิทยาลัยได้ประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัดสินการจัดซื้อจัดจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงความคิดเห็น และติดตามการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยใช้สื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ และให้ร้องเรียนเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมทั้งจากผู้เสนอราคาจัดซื้อจัดจ้าง และบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ด้านความพร้อมรับผิด บริหารทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยพร้อมแสดงความรับผิดชอบต่อเมื่องานส่งผลกระทบ และเสียหายต่อส่วนรวมมีนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ เพื่อให้หน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสและสนับสนุนให้มีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต

ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยปลอดภัยจากการมีส่วนได้เสียในสัญญาโครงการหรือจัดซื้อทุกสัญญา ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์กับคู่สัญญาจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย

ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนมีหน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถตรวจสอบยับยั้งหรือป้องกันทุจริต

ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยมีกระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายเลื่อนระดับ ความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ ยึดโยงกับระบบคุณธรรม

ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์เผยแพร่แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริตอย่างทั่วถึงให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัดและโปร่งใส

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมมีระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะขององค์กรและด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม เนื่องจากด้านลักษณะขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีสายบังคับบัญชาและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมมีการดำเนินงานด้วยระบบการจัดการที่ดี เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีการประชาสัมพันธ์ ร่วมมือ ร่วมใจและมีการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติตามนโยบายเป็นหลัก มีการกำกับตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอและมีการนำเอาอุปกรณ์สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ มีการดำเนินงานโดยมีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งมีการให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการกระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว และสามารถตัดสินใจดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามหลักขององค์การที่ดีที่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การชัดเจนบุคลากรต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กรให้ชัดเจนโปร่งใสข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยมีความโดดเด่นในด้านความรักสามัคคี จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม สอดคล้องกับการศึกษา ฐิติมา นาคะผดุงรัตน์ (2556) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรุงเทพมหานคร ในประเด็นที่ว่าสาขาวิชาที่มีโครงสร้างการบริหารที่มีสายงานการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนและกระจายอำนาจเพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงาน โดยมีการมอบหมายงานและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีระบบงานและแนวปฏิบัติงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการศึกษาของญาณิศา บุญจิตร (2552) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในประเด็นที่ว่า โครงสร้างองค์การเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นการกำหนดภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ การจัดการองค์การ การจัดระบบการทำงานด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในดำเนินงานและการพัฒนาอย่างเหมาะสมและกำหนดนโยบายในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี โดยคณะผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ให้บรรลุตามประสิทธิผลขององค์การ มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจและการปรับตัวการริเริ่มสิ่งใหม่สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1994, p.8) ในประเด็นที่ว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กรด้วยการวางแผนเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากรให้เพียงพอ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สร้างกระบวนการติดต่อสื่อสารมีภาวะผู้นำและการตัดสินใจและการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ๆและสอดคล้องกับการศึกษาของฐิติมา นาคะผดุงรัตน์ (2556) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรุงเทพมหานคร ในประเด็นที่ว่านโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และการป้องกันการตามล่าดับ

2) จากวัตถุประสงค์การวิจัย ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของข้าราชการ พนักงาน นโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ลักษณะองค์การ ลักษณะข้าราชการ พนักงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก

ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของอาจารย์บุคลากร เกี่ยวกับการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีการดำเนินงานและติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบาย แผนงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1994, p.8) ในประเด็นที่ว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การด้วยการวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากรให้เพียงพอ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สร้างกระบวนการติดต่อสื่อสาร มีภาวะผู้นำและการตัดสินใจและมีการปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในดำเนินงาน มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม และกำหนดนโยบายในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี โดยคณะผู้บริหาร มีการวางแผนกำหนดนโยบาย ให้บรรลุตามประสิทธิผลขององค์การ มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัว การริเริ่มสิ่งใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาของธีรานนท์ โพธะราช (2558) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ประเด็นที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนที่พบเห็นส่วนใหญ่ จะอยู่ในลักษณะของการบริหารองค์กรหรือพิจารณาของบุคคลที่มีอำนาจ ซึ่งบางเรื่องก็เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายแต่บางเรื่องก็ไม่ใช่สิ่งที่ผิดกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับแต่ประการใด เพราะเป็นเรื่องการให้ดุลยพินิจในการใช้อำนาจตามหน้าที่ เช่น ในเรื่องแต่งตั้งโยกย้าย หรือการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น เช่นนี้แล้วการป้องกันและความคุมเพื่อไม่ให้มีผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารหรือใช้ดุลยพินิจ จึงจำเป็น จะต้องมีการวางแผนแนวทางและกรอบของดุลยพินิจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รัดกุมกว่าเดิม

ด้านลักษณะขององค์การ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีเทคโนโลยี อุปกรณ์ ที่เพียงพอเหมาะสมและทันสมัยนำมาใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวดเร็วเกิดความพึงพอใจต่อผู้มาติดต่อ งาน มีการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนได้อย่างเหมาะสม มีการจัดสายบังคับบัญชาที่ถ่วงดุลซึ่งกันและกันและสามารถรายงานแจ้งเหตุการณ์ทุจริตได้อย่างเหมาะสม บทบาทของเทคโนโลยี เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์การใช้แปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิตก็มีผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีสายบังคับบัญชาและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมมีการดำเนินงานด้วยระบบการจัดการที่ดี เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีการประชาสัมพันธ์ ร่วมมือ ร่วมใจและทำงานเป็นทีม ปฏิบัติตามนโยบายเป็นหลัก มีการกำกับ ตรวจสอบการ

ทำงานอย่างสม่ำเสมอและมีการนำเอาอุปกรณ์สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ มีการดำเนินงานโดยมีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมทั้งมีการให้คำตอบแทนอย่างยุติธรรมให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการกระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวและสามารถตัดสินใจดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามหลักขององค์การที่ดี ที่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การชัดเจนบุคลากรต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กรให้ชัดเจน โปร่งใสสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ (Steers, 1994, p.61) ในประเด็นที่ว่า องค์การมีโครงสร้างสลับซับซ้อนหรือรวมอำนาจมากขึ้นเท่าใดก็จะมีการใช้แบบแผนเป็นทางการหรือใช้กฎเกณฑ์มากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอดจ์และแอนโทนี (Hodge & Anthony, 1990, p.374) ได้กล่าวว่า ลักษณะของโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลว่ามีความยืดหยุ่นกระจายอำนาจในการตัดสินใจสามารถปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงาน ประสิทธิภาพขององค์การเป็นความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรการบริหารอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์การโดยรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปและสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐิติมานาคะผดุงรัตน์ (2556) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรุงเทพมหานคร ในประเด็นที่ว่า สาขาวิชาที่มีโครงสร้างการบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จำนวนอาจารย์เหมาะสมกับภาระงาน และปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โครงสร้างองค์การเอื้อต่อการประสานงานด้านต่าง ๆ

ด้านลักษณะของข้าราชการ พนักงานพบว่า เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้รับการอบรมให้มีจิตใจที่พร้อมให้บริการและเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน มีพฤติกรรมที่โปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการปฏิบัติตนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีเทคนิคและวิธีการสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่ผู้ร่วมงานการรักษาไว้ การจงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถและความชัดเจนของบทบาท ลักษณะของบุคคลในองค์การ ในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับ ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ มหาวิทยาลัยจัดสภาพแวดล้อมทั้งสถานที่บุคลากร การติดต่อสอบถามให้สะดวก สะดวก ต่อผู้มาติดต่อและบุคลากรภายใน มีการจัดบรรยากาศและทัศนียภาพของสถานที่ปฏิบัติงานให้เกิดความสุขในการทำงานและเข้ามาติดต่อ มีบุคลากรที่มีความพร้อมให้บริการยิ้มแย้ม แจ่มใสในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเสนอราคาหรือสมัครเข้าศึกษาต่อสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ (Steers, 1994, p.61) ในประเด็นที่ว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การสามารถวัดได้จากผลลัพธ์ด้านบุคคล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและความผูกพันส่งเสริมให้บรรลุผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการศึกษาของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในประเด็นที่ว่าปัจจัยความผูกพันองค์การ แรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มี 2 ด้านที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

1. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัย ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมให้บริการยิ้มแย้มแจ่มใสในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเสนอราคาหรือผู้มาสมัครเข้าศึกษาต่อดูแลสถานที่ปฏิบัติงานให้ถูกสุขลักษณะ สะอาด ร่มรื่นและมีความปลอดภัยสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การปฏิบัติงานต้องจัดหามาให้เพียงพอ

2. ด้านลักษณะของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีเทคนิคและวิธีการสามารถถ่ายทอดความรู้การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างน้อยปีละครั้งจัดประชุม อบรมบุคลากรให้มีความรับผิดชอบดูแลเอาใจใส่และให้บริการผู้มาติดต่อและนักศึกษาที่มาสมัครเรียนจัดเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีความโปร่งใสเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มี 3 ด้านที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

1. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยควรจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไม่ให้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์กับคู่สัญญาจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปลอดจากการมีส่วนได้เสียในสัญญาโครงการหรือจัดซื้อทุกสัญญาและเป็นธรรมไม่มีการเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องและกำหนดโทษขั้นรุนแรงของผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคู่มือและขาดความโปร่งใส

2. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรมหาวิทยาลัยควรให้หน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในทุกสัญญาที่มีการจัดซื้อจัดจ้างมีแผนป้องกันและปราบปรามทุจริตของมหาวิทยาลัยสามารถยับยั้งการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์โดยยึดโยงกับระบบคุณธรรมไม่มีเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องและควรกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานต้องอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตามให้คำแนะนำและร่วมแก้ไขปัญหาในงานที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

บรรณานุกรม

- เกரியงไกร ปัญญาพงศธร. (2561, มกราคม). การคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย
ศึกษารณณี เทศบาลนคร. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 5(1), 55-62.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). *ป.ป.ช.ประเมินคุณธรรม-ความ
โปร่งใสหน่วยงาน 422 แห่ง พบตัวเองเกณฑ์องค์กรอิสระดีสุด*. สืบค้น 17 พฤศจิกายน 2560, จาก
https://www.matichon.co.th/politics/news_733735
- จรัส สุวรรณมาลา. (2557). *อนาคตไทยอีก 10 ปี ในมิติกระจายอำนาจ*. สืบค้น 15 ธันวาคม 2560,
จาก [https://www.isranews.org/thaireform/thaireform-slide/31942-10-
community.html](https://www.isranews.org/thaireform/thaireform-slide/31942-10-community.html).
- ญาณิศา บุญจิตร. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติมา นาคะผดุงรัตน์. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสาขาวิชาในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ กรุงเทพมหานคร* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2558, พฤษภาคม - สิงหาคม). ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการเมืองการปกครอง
ท้องถิ่นไทย. *สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 21(2), 1-15.
- ธีรานนท์ โพธิ์ราช. (2558). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ในการบริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัณฑิต ผังนรินทร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน
สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความ
ผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560).
นโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ. สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2560, จาก
http://www.nesdb.go.th/ewt_w3c/main.php?filename=anti_corruption
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cooper, T. L. (1990). *The responsible administration to ethics for the administrative role*
(3 rd ed.). California: Jossey-Bass.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York:
Harper & Row.
- Glatthorn, Allan A. (1984). *Differentiated supervision*. Alexandria, VA.: Association
for Supervision and Curriculum Development.

- Hodge, B. J. & Anthony, W. P. (1990). *Organization theory* (4th ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Kernaghan, K. (2003, November). Integrating values into public service: The values statement as Centerpiece. *Public Administration Review*, 63(6), 711 - 719.
- Langford, J., & Kernaghan. (1996, December). *The responsible public servant. IRRP. people's solidarity for participatory democracy (PSPD)*. Retrieved December 2017. From [http://www.peoplepower 21.org/English/339340#0](http://www.peoplepower21.org/English/339340#0)
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- Motowidlo, S. J., Borman. W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Steers, M. R. (1994). *Organizational behavioral* (5th ed). New York: Harper & Collins.
- William, S. (1985). *Conflict of Interest : The ethics dilemma in politics*. Vermont: Gower.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introduction Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.