

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาย่อยสำคัญในการแจกแจงความ ของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t - test)
df	แทน	ระดับความอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้ต่อไป

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร และประเภทงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้านรวมทุกด้านและโดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามเพศของบุคลากร และประเภทบุคลากรสถิติที่ใช้ ได้แก่ t - test (Independent Sample) ส่วนประเภทงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F - test (One - Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 4 การศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหาและเรียงลำดับความถี่ (Frequency) ในแต่ละประเด็นแล้วนำมาสรุปในเชิงพรรณนาเรียงในแต่ละด้าน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	ค่าความถี่	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	58	72.50
2. หญิง	22	27.50
รวม	80	100.00
ประเภทบุคลากร		
1. ข้าราชการ	63	78.80
2. พนักงานราชการ และลูกจ้าง	17	21.20

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ค่าความถี่	ร้อยละ
รวม	80	100.00
ประเภทงาน		
1. ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	17.50
2. ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติ	6	7.50
3. ฝ่ายการศึกษา และพัฒนาจิตใจ	4	5.00
4. ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	18	22.50
5. ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์	34	42.50
6. ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	4	5.00
รวม	80	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า จำแนกตามเพศปรากฏว่า เป็นเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 จำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏว่ามีข้าราชการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 และพนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และจำแนกตามประเภทงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ปรากฏว่าฝ่ายควบคุม และรักษาการณ์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ฝ่ายฝึกวิชาชีพ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และฝ่ายการศึกษา และพัฒนาจิตใจ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

4.3.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

4.3.2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

หลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หลักนิติธรรม	3.49	0.41	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม	3.67	0.48	มาก
3. หลักความโปร่งใส	3.82	0.60	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.43	0.71	ปานกลาง
5. หลักความรับผิดชอบ	3.64	0.70	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	3.53	0.59	มาก
รวม	3.60	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.67$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.53$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.49$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน	3.53	0.57	มาก
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร	3.49	0.61	ปานกลาง
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก	3.39	0.60	ปานกลาง
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร	3.61	0.51	มาก
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน	3.45	0.69	ปานกลาง
รวม	3.49	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับ ปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.53$) ข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.49$) ข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.45$) และ ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ด้านหลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน	3.70	0.66	มาก
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร	3.74	0.49	มาก
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก	3.61	0.60	มาก
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร	3.75	0.54	มาก
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน	3.60	0.82	มาก
รวม	3.67	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กรมี ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.74$) ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.70$) ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.61$) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน	4.00	0.81	มาก
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร	3.98	0.74	มาก
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก	3.76	0.76	มาก
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร	3.70	0.68	มาก
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน	3.68	0.77	มาก
รวม	3.82	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.98$) ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.76$) ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.70$) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ หลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน	3.51	0.95	มาก
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร	3.45	0.79	ปานกลาง
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก	3.46	0.67	ปานกลาง
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร	3.41	0.70	ปานกลาง
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน	3.31	0.93	ปานกลาง
รวม	3.43	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อและระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 1 มีการบริหารงานด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาข้อ 3 มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.46$) ข้อ 2 มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.45$) ข้อ 4 มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.41$) และข้อ 5 มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน	3.93	0.88	มาก
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร	3.73	0.79	มาก
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก	3.61	0.73	มาก
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร	3.55	0.82	มาก
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน	3.39	0.72	ปานกลาง
รวม	3.64	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ และระดับ ปานกลางจำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.73$) ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.61$) ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.55$) และ ข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมชาติของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน	3.66	0.79	มาก
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร	3.56	0.72	มาก
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก	3.48	0.67	ปานกลาง
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร	3.50	0.59	ปานกลาง
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน	3.43	0.65	ปานกลาง
รวม	3.53	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อและระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.56$) ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.50$) ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.48$) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากรและประเภทงาน

4.3.3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

หลักธรรมาภิบาล	เพศ					
	ชาย		ระดับความคิดเห็น	หญิง		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. หลักนิติธรรม	3.46	0.45	ปานกลาง	3.59	0.29	มาก
2. หลักคุณธรรม	3.59	0.48	มาก	3.91	0.41	มาก
3. หลักความโปร่งใส	3.67	0.55	มาก	4.22	0.59	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.26	0.71	ปานกลาง	3.89	0.46	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	3.51	0.77	มาก	3.98	0.61	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	3.44	0.62	ปานกลาง	3.75	0.42	มาก
รวม	3.49	0.46	ปานกลาง	3.89	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศแยกเป็น

เพศชาย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.59$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.51$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.46$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.44$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$) หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.91$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.89$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.75$) และหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

หลักธรรมาภิบาล	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หลักนิติธรรม	3.46	0.45	3.59	0.29	- 1.58	0.12
2. หลักคุณธรรม	3.59	0.48	3.91	0.41	- 2.97	0.00 *
3. หลักความโปร่งใส	3.57	0.55	4.22	0.59	- 3.79	0.00 *
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.26	0.71	3.89	0.46	- 4.69	0.00 *
5. หลักความรับผิดชอบ	3.51	0.77	3.98	0.61	- 2.96	0.00 *
6. หลักความคุ้มค่า	3.44	0.62	3.75	0.42	- 2.62	0.01 *
รวม	3.49	0.46	3.89	0.33	- 4.38	0.02 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = - 4.38$, Sig = 0.02 *) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันจำนวน 5 ด้าน คือ หลักคุณธรรม($t = - 2.97$, Sig = 0.00 *), หลักความโปร่งใส ($t = - 3.79$, Sig = 0.00 *), หลักการมีส่วนร่วม ($t = - 4.69$, Sig = 0.00 *), หลักความรับผิดชอบ ($t = - 2.96$, Sig = 0.00 *) และหลักความคุ้มค่า ($t = - 2.62$, Sig = 0.01 *) ส่วนอีก 1 ด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และโดยภาพรวมแล้วบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม สูงกว่า บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพศชาย

4.3.3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

หลักธรรมภิบาล	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ		ระดับความ คิดเห็น	พนักงาน และลูกจ้าง		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. หลักนิติธรรม	3.50	0.42	ปานกลาง	3.48	0.39	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม	3.64	0.51	มาก	3.81	0.36	มาก
3. หลักความโปร่งใส	3.79	0.65	มาก	3.93	0.43	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.37	0.73	ปานกลาง	3.64	0.61	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	3.61	0.70	มาก	3.75	0.72	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	3.46	0.60	ปานกลาง	3.78	0.47	มาก
รวม	3.56	0.48	มาก	3.73	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากรแยกเป็น

ข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.64$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.61$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.50$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.46$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

พนักงาน และลูกจ้าง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.81$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.78$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.75$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.64$) และหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

หลักธรรมาภิบาล	ประเภทบุคลากร				t	Sig.
	ข้าราชการ		พนักงานและ ลูกจ้าง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หลักนิติธรรม	3.50	0.42	3.48	0.39	0.11	0.91
2. หลักคุณธรรม	3.64	0.51	3.81	0.36	- 1.59	0.12
3. หลักความโปร่งใส	3.79	0.65	3.93	0.43	- 0.82	0.42
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.37	0.73	3.64	0.61	- 1.35	0.18
5. หลักความรับผิดชอบ	3.61	0.70	3.75	0.72	- 0.74	0.46
6. หลักความคุ้มค่า	3.46	0.60	3.78	0.47	- 2.03	0.05 *
รวม	3.56	0.48	3.73	0.38	- 1.34	0.18

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ หลักความคุ้มค่า ($t = - 2.03$, $Sig = 0.05 *$) ส่วนอีก 5 ด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และโดยภาพรวมแล้วบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ประเภทพนักงานและลูกจ้างมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ประเภทข้าราชการ

4.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามประเภทงาน

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามประเภทงาน

หลักธรรมาภิบาล	ประเภทงาน																	
	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป		ระดับความ คิดเห็น	ฝ่ายพัฒนา ปฏิบัติ		ระดับความ คิดเห็น	ฝ่ายการ ศึกษาและ พัฒนาจิตใจ		ระดับความ คิดเห็น	ฝ่ายฝึกวิชาชีพ		ระดับความ คิดเห็น	ฝ่ายควบคุม และ รักษากฎหมาย		ระดับความ คิดเห็น	ฝ่ายสงเคราะห์ ผู้ต้องขัง		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. หลักนิติธรรม	3.56	0.44	มาก	3.30	0.28	ปานกลาง	3.45	0.41	ปานกลาง	3.58	0.34	มาก	3.51	0.46	มาก	3.10	0.35	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม	3.56	0.39	มาก	3.83	0.48	มาก	3.70	0.35	มาก	3.76	0.46	มาก	3.72	0.51	มาก	3.15	0.57	ปานกลาง
3. หลักความโปร่งใส	3.90	0.60	มาก	4.07	0.73	มาก	3.80	0.23	มาก	3.73	0.53	มาก	3.87	0.66	มาก	3.20	0.16	ปานกลาง
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.53	0.61	มาก	3.63	0.43	มาก	3.43	0.16	ปานกลาง	3.31	0.79	ปานกลาง	3.46	0.81	ปานกลาง	3.05	0.41	ปานกลาง
5. หลักความ รับผิดชอบ	3.76	0.66	มาก	3.57	0.46	มาก	3.40	0.33	ปานกลาง	3.67	0.74	มาก	3.65	0.81	มาก	3.35	0.34	ปานกลาง
6. หลักความคุ้มค่า	3.73	0.53	มาก	3.57	0.46	มาก	3.60	0.40	มาก	3.60	0.62	มาก	3.44	0.64	ปานกลาง	3.10	0.26	ปานกลาง
รวม	3.73	0.53	มาก	3.66	0.39	มาก	3.56	0.21	มาก	3.61	0.48	มาก	3.61	0.53	มาก	3.16	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามประเภทงานแยกเป็น

ฝ่ายบริหารทั่วไป มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.76$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.73$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.56$) หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.56$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.83$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.63$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.57$) และหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

ฝ่ายการศึกษา และพัฒนาจิตใจ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.70$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.60$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.45$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.43$) และหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ

ฝ่ายฝึกวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.73$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.67$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.60$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.58$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ

ฝ่ายควบคุม และรักษาการณ์ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.72$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.65$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.51$) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.46$) และหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.20$) หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.15$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.10$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.10$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14

การพยากรณ์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมชาติของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทงาน

หลักธรรมชาติ	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.04	5	0.21	1.22	0.31
	ภายในกลุ่ม	12.63	74	0.17		
	รวม	13.68	79			
หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.63	5	0.33	1.44	0.22
	ภายในกลุ่ม	16.73	74	0.23		
	รวม	18.36	79			
หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2.22	5	0.44	1.22	0.31
	ภายในกลุ่ม	26.82	74	0.36		
	รวม	29.04	79			
หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.26	5	0.25	0.49	0.79
	ภายในกลุ่ม	38.43	74	0.52		
	รวม	39.69	79			
หลักความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.81	5	0.16	0.31	0.90
	ภายในกลุ่ม	38.42	74	0.52		
	รวม	39.23	79			
หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.71	5	0.34	0.99	0.43
	ภายในกลุ่ม	25.52	74	0.34		
	รวม	27.23	79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.88	5	0.18	0.81	0.54
	ภายในกลุ่ม	16.10	74	0.22		
	รวม	16.99	79			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เปรียบเทียบรายด้าน จำแนกตามประเภทงานที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ 4.14 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.5 ปัญหา และข้อเสนอแนะ ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามทั้ง 6 ด้าน

ตารางที่ 4.15

ความถี่ปัญหา และข้อเสนอแนะ ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 6 ด้าน

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1. หลักนิติธรรม	
1.1 เรือนจำ ควรมอบหมายให้มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงใหม่ มากขึ้น	6
1.2 เรือนจำ ควรปฏิบัติเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน	5
1.3 เรือนจำ ควรบริหารงานให้เป็นไปตามตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาความถูกต้อง	4
1.4 เรือนจำ ควรจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถความสมัครใจ และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้มีความรู้ในงานอื่น ๆ มากขึ้น	7
1.5 ผู้บริหารเรือนจำ ควรให้ความสำคัญในการประเมินผลงานกับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน	6
1.6 เรือนจำ ต้องได้รับการตรวจสอบ ติดตาม การบริหารงานจาก ผู้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	5
2. หลักคุณธรรม	
2.1 เรือนจำ ควรสร้างค่านิยม ให้บุคลากรยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบ และรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
2.2	เรียนจำ ควรปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และระบบราชการ	6
2.3	เรียนจำ ควรให้ความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และปรับความคิดบุคลากรให้ดำรงชีวิต อยู่โดยใช้คุณธรรมในการดำรงชีวิต	5
2.4	เรียนจำ ควรใช้หลักคุณธรรม ควบคู่กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพของงานมากขึ้น	4
2.5	เรียนจำ ควรลงโทษอย่างจริงจัง โดยดำเนินการทางวินัยและทางอาญากับ เจ้าหน้าที่ที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายกับหน่วยงาน	5
2.6	เรียนจำ ควรมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาในการตัดสินใจในการบริหารงาน	4
3. หลักความโปร่งใส		
3.1	เรียนจำ ควรมีระบบกลไกการทำงานที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการ บริหารงาน มีความโปร่งใส และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ	8
3.2	เรียนจำ ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบ และค่าตอบแทน ตามหลักความรู้ ความสามารถเสียสละ การอุทิศเวลาให้หน่วยงานราชการมากกว่าระบบ พวกฟ้อง และควรเป็นในลักษณะเปิดเผยให้ส่วนใหญ่รับรู้เห็นด้วย	8
3.3	เรียนจำ ควรให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกทราบ	7
3.4	เรียนจำ ควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาตรวจสอบความ โปร่งใส ภาคประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อ การบริหารงานเกิดการ สร้างเครือข่ายองค์กรแห่งความโปร่งใส	7
3.5	เรียนจำ ควรเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรรับรู้ โดยทั่วถึง	6
4. หลักการมีส่วนร่วม		
4.1	เรียนจำ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ และให้คำแนะนำ แก่บุคลากรทราบถึง เหตุผลการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานแนวใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ในการบริหารงานและการตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	7
4.2	เรียนจำ ควรมีการแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับหลักการมี ส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุด	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
4.3 จัดประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ข้าราชการประจำเดือน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับมอบนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	6
4.4 เรือนจำ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำมาประมวลผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลสูงสุด แก่หน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการบริหารงานด้วยดี	5
5. หลักความรับผิดชอบ	
5.1 เรือนจำ ควรจัดให้มีช่องทางการรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นข้อร้องเรียนไว้ให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น	7
5.2 ผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบพฤติกรรม การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตักเตือน ลงโทษ เมื่อมีการกระทำผิด และข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ แนวคิดที่แตกต่าง	6
5.3 เรือนจำ ควรตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อบุคลากรให้มีความใส่ใจต่อปัญหาของบุคลากร และผู้ต้องขังมีความกระตือรือร้น แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้บรรลุผล โดยไม่เลือกปฏิบัติ	6
6. หลักความคุ้มค่า	
6.1 เรือนจำ ควรมีการวางแผนและปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า	9
6.2 เรือนจำ ควรมีการคัดแยกขยะ ขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะรีไซเคิล และ สร้างเสริมจิตสำนึกให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์	7
6.3 เรือนจำ ควรยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน โดยทำโครงการที่เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า	6
6.4 เรือนจำ ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนด้านเอกสารในการบริหารงาน	5
6.5 ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบนโยบายหรือสั่งการให้มีความชัดเจนมีการตรวจสอบ ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่าต่องบประมาณ	5

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าความถี่ ดังนี้

ด้านที่ 1 หลักนิติธรรม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำ ควรมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถความสมัครใจ และมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน เพื่อให้มีความรู้ในงานอื่น ๆ มากขึ้น (7 คน) เรือนจำ ควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงใหม่มากขึ้น (6 คน) ผู้บริหารเรือนจำ ควรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการประเมินผลงานกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน (6 คน) เรือนจำควรปฏิบัติเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน (5 คน) เรือนจำ ต้องได้รับการตรวจสอบ ติดตาม การบริหารงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง (5 คน) และเรือนจำควรบริหารงานให้เป็นไปตามตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาความถูกต้อง (4 คน)

ด้านที่ 2 หลักคุณธรรม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำควรปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบและระบบราชการ (6 คน) เรือนจำ ควรสร้างค่านิยม ให้บุคลากรทำให้โดยยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (6 คน) เรือนจำ ควรลงโทษอย่างจริงจัง โดยดำเนินการทางวินัย และทางอาญากับเจ้าหน้าที่ที่ทุจริต และประพฤติมิชอบ แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายกับหน่วยงาน (5 คน) เรือนจำ ควรให้ความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และปรับความคิดบุคลากรให้ดำรงชีวิตอยู่โดยใช้คุณธรรมในการดำรงชีวิต (5 คน) เรือนจำ ควรมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาในการตัดสินใจในการบริหารงาน (4 คน) และเรือนจำ ควรใช้หลักคุณธรรม ควบคู่กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากขึ้น (4 คน)

ด้านที่ 3 หลักความโปร่งใส เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำ ควรมีระบบกลไกการทำงานที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการบริหารงาน มีความโปร่งใส และถูกต้องตามกฎระเบียบ (8 คน) เรือนจำ การพิจารณาความดี ความชอบ และค่าตอบแทน ตามหลักความรู้ความสามารถ เสียสละ การอุทิศเวลาให้หน่วยงานราชการมากกว่าระบบพวกพ้อง และควรเป็นในลักษณะเปิดเผยให้ส่วนใหญ่รับรู้ และเห็นพ้องด้วย (8 คน) เรือนจำควรให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกทราบ (7 คน) เรือนจำ ควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาตรวจสอบความโปร่งใส ภาคประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น ต่อการบริหารงานเกิดการสร้างเครือข่ายองค์กรแห่งความโปร่งใส เพื่อสร้างตัวอย่าง และสนับสนุนเกื้อกูลเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (7 คน) และเรือนจำ ควรเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วถึง (6 คน)

ด้านที่ 4 หลักการมีส่วนร่วม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ และให้คำแนะนำ แก่บุคลากรทราบถึงเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงการบริหารงานแนวใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารงานและการตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน (7 คน) เรือนจำ ควรมีการแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุด (6 คน) จัดประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ข้าราชการประจำเดือน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับมอบนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง (6 คน) และเรือนจำ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำมาประมวลผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการบริหารงานด้วยดี (5 คน)

ด้านที่ 5 หลักความรับผิดชอบ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำควร จัดให้มีช่องทางการรับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นข้อร้องเรียนไว้ให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น (7 คน) ผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบพฤติกรรม การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตักเตือน ลงโทษ เมื่อมีการกระทำผิด และรับข้อเสนอแนะ จากเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ แนวคิดที่แตกต่าง (6 คน) และเรือนจำควรตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อบุคลากรให้มีความใส่ใจต่อปัญหาของบุคลากรและผู้ต้องขังมีความกระตือรือร้นแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้บรรลุผลโดยไม่เลือกปฏิบัติ (6 คน)

ด้านที่ 6 หลักความคุ้มค่า เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำควรมีการวางแผน และปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า (9 คน) เรือนจำควรมีการคัดแยกขยะ ขยะเปียก, ขยะแห้ง, ขยะรีไซเคิล และเสริมสร้าง ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน (7 คน) เรือนจำ ควรยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน โดยทำโครงการที่เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า (6 คน) ผู้บังคับบัญชา ควรมีการมอบนโยบายหรือสั่งการให้มีความชัดเจนมีการตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่าต่องบประมาณ (5 คน) และเรือนจำ ควรนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนด้านเอกสารในการบริหารงาน (5 คน)