**บทที่ 4**

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

 2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

 ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

 S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

 SS แทน ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)

 F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณานัยสำคัญในการแจกแจงความ
 ของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป

 t แทน ค่าสถิติทดสอบที (t - test)
 df แทน ระดับความอิสระ (Degrees of Freedom)

 MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงแบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)

 \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

 ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้ต่อไปนี้

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

  **ตอนที่ 2** วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้านรวมทุกด้านและโดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean : ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

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

  **ตอนที่ 4** การศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม 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. ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ | 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 และพนักงานราชการและลูกจ้าง 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 ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ 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 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

**ตารางที่ 4.2**

*ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักธรรมาภิบาล |  | 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 ( = 3.60) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ( = 3.82) รองลงมาหลักคุณธรรม ( = 3.67) หลักความรับผิดชอบ ( = 3.64) หลักความคุ้มค่า ( = 3.53) หลักนิติธรรม ( = 3.49) และหลักการมีส่วนร่วม ( = 3.43) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3**

*ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักนิติธรรม*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักนิติธรรม |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน | 3.53 | 0.57 | มาก |
| 2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร | 3.49 | 0.61 | ปานกลาง |
| 3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ | 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 ( = 3.49) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับ ปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ( = 3.61) รองลงมาข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ( = 3.53) ข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ( = 3.49) ข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ( = 3.45) และ ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยการ ( = 3.39) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4**

*ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก*

*ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักคุณธรรม*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักคุณธรรม |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน | 3.70 | 0.66 | มาก |
| 2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร | 3.74 | 0.49 | มาก |
| 3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ | 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 รายข้อ ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( = 3.67) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กรมี ( = 3.75) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร ( = 3.74) ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ( = 3.70)ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยการ ( = 3.61) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ( = 3.60) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5**

*ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความโปร่งใส*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักความโปร่งใส |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน | 4.00 | 0.81 | มาก |
| 2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร | 3.98 | 0.74 | มาก |
| 3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ | 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 ( = 3.82) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ( = 4.00) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ( = 3.98)ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยการ ( = 3.76) ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ( = 3.70) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ( = 3.68) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6**

*ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ หลักการมีส่วนร่วม*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักการมีส่วนร่วม |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน | 3.51 | 0.95 | มาก |
| 2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร | 3.45 | 0.79 | ปานกลาง |
| 3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ | 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 ( = 3.43) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อและระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ( = 3.51) รองลงมาข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยการ ( = 3.46) ข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ( = 3.45) ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ( = 3.41) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ( = 3.43) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7**

*ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความรับผิดชอบ*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักความรับผิดชอบ |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน | 3.93 | 0.88 | มาก |
| 2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร | 3.73 | 0.79 | มาก |
| 3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ | 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 ( = 3.64) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ และระดับ ปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ( = 3.93) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ( = 3.73) ข้อ 3 มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ ( = 3.61) ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ( = 3.55) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ( = 3.39) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8**

*ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความคุ้มค่า*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักความคุ้มค่า |  | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน | 3.66 | 0.79 | มาก |
| 2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร | 3.56 | 0.72 | มาก |
| 3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ | 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 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( = 3.53) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อและระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผน ( = 3.66) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ( = 3.56) ข้อ 4 มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร ( = 3.50) ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยการ ( = 3.48) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ( = 3.43) ตามลำดับ

 **4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากรและประเภทงาน**

 4.3.3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

**ตารางที่ 4.9**

*ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ*

|  |  |
| --- | --- |
| หลักธรรมาภิบาล | เพศ |
| ชาย | ระดับความคิดเห็น | หญิง | ระดับความคิดเห็น |
|  | S.D. |  | 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 ( = 3.49) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ( = 3.67) รองลงมาหลักคุณธรรม ( = 3.59)หลักความรับผิดชอบ ( = 3.51) หลักนิติธรรม ( = 3.46) หลักความคุ้มค่า ( = 3.44) และหลักการมีส่วนร่วม ( = 3.26) ตามลำดับ

 เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( = 3.89) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ( = 4.22) รองลงมาหลักความรับผิดชอบ ( = 3.98) หลักคุณธรรม ( = 3.91) หลักการมีส่วนร่วม ( = 3.89) หลักความคุ้มค่า ( = 3.75) และหลักนิติธรรม ( = 3.59) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10**

*วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักธรรมาภิบาล | เพศ | t | Sig. |
| ชาย | หญิง |
|  | S.D. |  | 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 | - 94.6 | 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 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = - 4.38, Sig = 0.02 \*) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันจำนวน 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 ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร*

|  |  |
| --- | --- |
| หลักธรรมาภิบาล | ประเภทบุคลากร |
| ข้าราชการ | ระดับความคิดเห็น | พนักงานและลูกจ้าง | ระดับความคิดเห็น |
|  | S.D. |  | 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 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากรแยกเป็น

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

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

**ตารางที่ 4.12**

*วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หลักธรรมาภิบาล | ประเภทบุคลากร | t | Sig. |
| ข้าราชการ | พนักงานและลูกจ้าง |
|  | S.D. |  | 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 ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม*

*จำแนกตามประเภทงาน*

|  |  |
| --- | --- |
| หลักธรรมาภิบาล | ประเภทงาน |
| ฝ่ายบริหารทั่วไป | ระดับความคิดเห็น | ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ | ระดับความคิดเห็น | ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ | ระดับความคิดเห็น | ฝ่ายฝึกวิชาชีพ | ระดับความคิดเห็น | ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ | ระดับความคิดเห็น | ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง | ระดับความคิดเห็น |
|  | S.D. |  |  | S.D. |  |  | S.D. |  |  | S.D. |  |  | S.D. |  |  | 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. หลักความรับผิดชอบ | 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 |

78

 จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามประเภทงานแยกเป็น

 ฝ่ายบริหารทั่วไป มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( = 3.73) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส ( = 3.90) รองลงมาหลักความรับผิดชอบ ( = 3.76) หลักความคุ้มค่า ( = 3.73) หลักนิติธรรม ( = 3.56) หลักคุณธรรม ( = 3.56) และหลักการมีส่วนร่วม ( = 3.53) ตามลำดับ

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

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

 ฝ่ายฝึกวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( = 3.61) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักคุณธรรม( = 3.76) รองลงมาหลักความโปร่งใส ( = 3.73) หลักความรับผิดชอบ ( = 3.67) หลักคุ้มค่า( = 3.60) หลักนิติธรรม ( = 3.58) และหลักการมีส่วนร่วม ( = 3.31) ตามลำดับ

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

 ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( = 3.16) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ ( = 3.35) รองลงมาหลักความโปร่งใส ( = 3.20) หลักคุณธรรม ( = 3.15) หลักนิติธรรม ( = 3.10) หลักความคุ้มค่า ( = 3.10) และหลักการมีส่วนร่วม ( = 3.05) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.14**

*การพยากรณ์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทงาน*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| หลักธรรมาภิบาล | แหล่งความแปรปวน | 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 |  |  |  |
| หลักความรับผิดชอบ | 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) พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **4.3.5 ปัญหา และข้อเสนอแนะ ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามทั้ง 6 ด้าน**

**ตารางที่ 4.15**

*ความถี่ปัญหา และข้อเสนอแนะ ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 6 ด้าน*

|  |  |
| --- | --- |
| ข้อเสนอแนะ | จำนวนความถี่ |
| 1. หลักนิติธรรม |  |
| 1.1 เรือนจำ ควรมอบหมายให้มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงใหม่ มากขึ้น1.2 เรือนจำ ควรปฏิบัติเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน1.3 เรือนจำ ควรบริหารงานให้เป็นไปตามตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด  เพื่อรักษาความถูกต้อง | 654 |
| 1.4 เรือนจำ ควรจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถความสมัครใจ  และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้มีความรู้ในงานอื่น ๆ มากขึ้น1.5 ผู้บริหารเรือนจำ ควรให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลงานกับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน1.6 เรือนจำ ต้องได้รับการตรวจสอบ ติดตาม การบริหารงานจาก ผู้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง2. หลักคุณธรรม2.1 เรือนจำ ควรสร้างค่านิยม ให้บุคลากรยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบ และรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน | 7656 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ 4.15** (ต่อ)

|  |  |
| --- | --- |
| ข้อเสนอแนะ | จำนวนความถี่ |
| 2.2 เรือนจำ ควรปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และระบบราชการ2.3 เรือนจำ ควรให้ความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และปรับความคิดบุคลากรให้ดำรงชีวิต อยู่โดยใช้คุณธรรมในการดำรงชีวิต 2.4 เรือนจำ ควรใช้หลักคุณธรรม ควบคู่กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพของงานมากขึ้น | 654 |
| 2.5 เรือนจำ ควรลงโทษอย่างจริงจังโดยดำเนินการทางวินัยและทางอาญากับ เจ้าหน้าที่ที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายกับหน่วยงาน2.6 เรือนจำ ควรมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาในการตัดสินใจในการบริหารงาน | 54 |
| 3. หลักความโปร่งใส |  |
| 3.1 เรือนจำ ควรมีระบบกลไกการทำงานที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการ  บริหารงาน มีความโปร่งใส และถูกต้องตามกฎ ระเบียบ3.2 เรือนจำ ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบ และค่าตอบแทน ตามหลักความรู้ ความสามารถเสียสละ การอุทิศเวลาให้หน่วยงานราชการมากกว่าระบบ พวกฟ้อง และควรเป็นในลักษณะเปิดเผยให้ส่วนใหญ่รับรู้เห็นด้วย3.3 เรือนจำ ควรให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกทราบ3.4 เรือนจำ ควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาตรวจสอบความ โปร่งใส ภาคประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อ การบริหารงานเกิดการ สร้างเครือข่ายองค์กรแห่งความโปร่งใส 3.5 เรือนจำ ควรเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรรับรู้ โดยทั่วถึง4. หลักการมีส่วนร่วม4.1 เรือนจำ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ และให้คำแนะนำ แก่บุคลากรทราบถึง เหตุผลการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานแนวใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ในการบริหารงานและการตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน4.2 เรือนจำ ควรมีการแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับหลักการมี ส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุด | 8877676*(ต่อ)* |

**ตารางที่ 4.15** (ต่อ)

|  |  |
| --- | --- |
| ข้อเสนอแนะ | จำนวนความถี่ |
| 4.3 จัดประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ข้าราชการประจำเดือน เพื่อให้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับมอบนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง4.4 เรือนจำ ควรให้บุคลากรมีส่วนรวมในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำมาประมวลผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลสูงสุด แก่หน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการบริหารงาน ด้วยดี | 65 |
| 5. หลักความรับผิดชอบ |  |
| 5.1 เรือนจำ ควรจัดให้มีช่องทางการรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นข้อร้องเรียน ไว้ให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น5.2 ผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบพฤติกรรม การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา  ตักเตือน ลงโทษ เมื่อมีการกระทำผิด และข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ คนอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ แนวคิดที่แตกต่าง5.3 เรือนจำ ควรตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อบุคลากรให้มีความใส่ใจ ต่อปัญหาของบุคลากร และผู้ต้องขังมีความกระตือรือร้น แก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนให้บรรลุผล โดยไม่เลือกปฏิบัติ6. หลักความคุ้มค่า6.1 เรือนจำ ควรมีการวางแผนและปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้จะทำ ให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า6.2 เรือนจำ ควรมีการคัดแยกขยะ ขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะรีไซเคิล และ สร้าง เสริมจิตสำนึกให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์6.3 เรือนจำ ควรยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานโดยทำโครงการ ที่เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า6.4 เรือนจำ ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และลดขั้นตอน  ด้านเอกสารในการบริหารงาน6.5 ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบนโยบายหรือสั่งการให้มีความชัดเจนมีการ ตรวจสอบ ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์และ ความคุ้มค่าต่องบประมาณ | 76697655 |

 จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าความถี่ ดังนี้

 ด้านที่ 1 หลักนิติธรรม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำ ควรมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถความสมัครใจ และมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานเพื่อให้มีความรู้ในงานอื่น ๆ มากขึ้น (7 คน) เรือนจำ ควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงใหม่มากขึ้น (6 คน) ผู้บริหารเรือนจำ ควรให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลงานกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน (6 คน) เรือนจำควรปฏิบัติเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน (5 คน) เรือนจำ ต้องได้รับการตรวจสอบ ติดตาม การบริหารงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง (5 คน) และเรือนจำควรบริหารงานให้เป็นไปตามตามกฎระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาความถูกต้อง (4 คน)

 ด้านที่ 2 หลักคุณธรรม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำควรปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบและระบบราชการ (6 คน)เรือนจำ ควรสร้างค่านิยม ให้บุคลากรทำให้โดยยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน (6 คน) เรือนจำ ควรลงโทษอย่างจริงจังโดยดำเนินการทางวินัย และทางอาญากับเจ้าหน้าที่ที่ทุจริต และประพฤติมิชอบ แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายกับหน่วยงาน (5 คน) เรือนจำ ควรให้ความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และปรับความคิดบุคลากรให้ดำรงชีวิตอยู่โดยใช้คุณธรรมในการดำรงชีวิต (5 คน) เรือนจำควรมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาในการตัดสินใจในการบริหารงาน (4 คน) และเรือนจำ ควรใช้หลักคุณธรรม ควบคู่กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากขึ้น (4 คน)

 ด้านที่ 3 หลักความโปร่งใส เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำ ควรมีระบบกลไกการทำงานที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการบริหารงาน มีความโปร่งใส และถูกต้องตามกฎ ระเบียบ (8 คน) เรือนจำ การพิจารณาความดี ความชอบ และค่าตอบแทน ตามหลักความรู้ความสามารถเสียสละ การอุทิศเวลาให้หน่วยงานราชการมากกว่าระบบพวกฟ้อง 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 แก่บุคลากรทราบถึงเหตุผลการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานแนวใหม่ 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 เรือนจำควรมีการวางแผนและปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า (9 คน) เรือนจำควรมีการคัดแยกขยะ ขยะเปียก,ขยะแห้ง, ขยะรีไซเคิล และเสริมสร้าง ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน (7 คน) เรือนจำ ควรยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน โดยทำโครงการที่เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า (6 คน) ผู้บังคับบัญชา ควรมีการมอบนโยบายหรือสั่งการให้มีความชัดเจนมีการตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่าต่องบประมาณ (5 คน) และเรือนจำ ควรนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนด้านเอกสารในการบริหารงาน (5 คน)