

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

วท 1230๗๙

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำ

จังหวัดมหาสารคาม

นายชาคริต ใจปันทา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : นายชาคริต ใจปันทา

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

ประธานกรรมการ

กรรมการ

(ดร.สมศักดิ์ พรหมเตื้อ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงศ์ หอมหวล)

ชื่อเรื่อง : การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
ผู้วิจัย : นายชาคริต ใจปันทา
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ
อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงศ์ หอมหวล
ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ประเภทบุคลากร และประเภทงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบ t - test (Independent Sample) และ F - test (One Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่าง ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง รายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ด้านความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรกรองลงมาหลักคุณธรรมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศและประเภทบุคลากรต่างกันพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บุคลากรที่มีประเภทงานที่ต่างกันพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนี้ ควรมีการปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย และเป็นธรรมควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ด้านหลักธรรมาภิบาลแก่บุคลากร ควรมีการแบ่งแยกหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และควรเปิด

โอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานเรื้อนจำ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร และการปฏิบัติงาน ควรจัดประชาสัมพันธุ์ให้บุคคลภายนอกได้รู้จักเรื้อนจำมากขึ้น ควรเน้นให้มีประสิทธิภาพในการบริหาร โดยใช้ทรัพยากร งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนในการบริหารงาน

คำสำคัญ : การบริหารงาน, หลักธรรมาภิบาล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : The Good Governance Administration of Mahasarakam Province Prison.
Author : Mr. Chakrit Jaipanta
Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Advisors : Assistant Professor Dr. Witaya Chareonsiri
Dr. Sakpong Homhuan
Year : 2017

ABSTRACT

The purposes of the research were to study and compare the good governance administration of Mahasarakam Province Prison between sex, personnel types, working types and suggestion in good governance administration of Mahasarakam Province Prison. The samples were 80 personnel of the Mahasarakam Province Prison. The data were collected by five ration - scale questionnaire and interview structure manner. Instruments used in this research is a questionnaire that has a reliability value at .92. Statistics used were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t - test and F - test (One - way ANOVA) was employed for hypotheses testing with the statistic significance level at .05 and Least Significant Difference (LSD) post hoc test.

The result of the study were as follows : 1) The opinion of personnel towards the good governance administration of Mahasarakam Province Prison, in overall was rated in high level. As considered by aspects found that 4 aspects were rated in high level which were Participation, Virtue, Responsibility and Worthiness and 2 aspects were rated in fair level which were Justice and Transparency. 2) The comparison of the opinion personnel of the good governance administration of Mahasarakam Province Prison found that opinions of personnel with different sex and personnel types were significant different at .05 in overall and in aspects. Classified by working types was not different by the statistic at .05 3) The Suggestions of personnel in Mahasarakam Province Prison towards by using the Principles of Good Governance in 6 aspects which were Justice, Virtue, Transparency, Responsibility, Participation and Worthiness were as follows: The organizations should have up - to - date laws and regulation. Should have training programs for personnel. Should have clear job descriptions and should be given the chance to give their opinion and attitude towards the prison work. Should have organization culture gives the personnel holds to principles the virtue in the

administration and work practice. Should publicize so outsiders may know more about the prison. Should be of their responsibilities and actively solve the people's problem. Should implement self - sufficient theory and technology in order to increase the administration efficiencies.

Keywords : Management work, The main good governance



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.ศักดิ์พงศ์ หอมหวล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และอบรมสั่งสอนผู้วิจัยด้วยความเมตตา เอ็นดู และด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณนางสาวประภัสสร แสนเพ็งเคน ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่ง

ขอขอบคุณท่านอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ท่านผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม และท่านผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด ตลอดจนทั้งเจ้าหน้าที่เรือนจำทุกท่าน ที่อนุญาติและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนทั้งขอขอบคุณเพื่อนนิสิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 3 และทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้กำลังใจ และมีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อขุนเพชรและคุณแม่ไศภิน ใจปันทา ตลอดจนคนในครอบครัวทุกคน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาและรำลึกถึงพระคุณของบิดา - มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เลี้ยงดู อบรม สั่งสอนให้ผู้วิจัยเป็นคนดีมีคุณธรรม

ชาคริต ใจปันทา

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	19
2.4 บริบทเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	40
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	55
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	61

หัวเรื่อง	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	61
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
5.1 สรุปผล	86
5.2 อภิปรายผล	90
5.3 ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	109
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	114
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	117
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	120
ประวัติผู้วิจัย	127

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	65
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	67
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักนิติธรรม	68
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักคุณธรรม	69
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความโปร่งใส	70
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ หลักการมีส่วนร่วม	71
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความรับผิดชอบ	72
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความคุ้มค่า	73
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ	74

ตารางที่	หน้า
4.10 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ	75
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร	76
4.12 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร	77
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทงาน	78
4.14 การพยากรณ์ความแปรปรวน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทงาน	80
4.15 ความถี่ปัญหา และข้อเสนอแนะ ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 6 ด้าน	81

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางที่		หน้า
ข.1	ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
ค.1	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	118



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แสดงการแบ่งส่วนโครงสร้างการบังคับบัญชา	41
2.2	แสดงแผนผังของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	43
2.3	แสดงสถานที่ตั้งเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	44
2.4	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	56



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช พ.ศ. 2557 อันเป็นกฎหมายอันสูงสุดในการปกครองประเทศแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินมาตรา 78 บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน มีการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นให้สามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองและรัฐยังต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐพร้อมทั้งพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วทั้งประเทศโดยการบริหารราชการแผ่นดินมีการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่กันไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการการบริหารราชการหน่วยงานของรัฐ หรือการบริหารรัฐกิจในยุคปัจจุบันได้ถือปฏิบัติ (นิภาพร อุดรทิพย์, 2557, น. 1)

โดยในปัจจุบัน ประเทศไทยมีความตื่นตัวสนใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างมาก โดยเฉพาะภายหลังจากการบังคับใช้รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมากระทั่งเปลี่ยนมาใช้รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2557 ฉบับชั่วคราว นอกจากนี้วิกฤตเศรษฐกิจก็มีส่วนทำให้ความสนใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลมีมากยิ่งขึ้นเป็นที่เชื่อกันว่าหากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานภาคราชการ เอกชนและประชาชนแล้วจะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและเกิดความเป็นธรรมในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างไรก็ตามประเทศไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาหลายระดับประการการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่การมีธรรมาภิบาลอย่างแท้จริงเช่นวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ กลุ่มอิทธิพล และกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ต้องการรักษาสถานภาพดั้งเดิมไว้ นอกจากนี้ความพยายามของนักวิชาการผู้รู้และผู้สนใจที่เกี่ยวข้องแล้วองค์กรระหว่างประเทศจัดว่ามีบทบาทในการผลักดันให้เกิดธรรมาภิบาลในประเทศไทยธรรมาภิบาลได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตยได้มีการเสนอ และกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวางตัวอย่างที่เห็นอย่างเป็นทางการคือ กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราวปี พ.ศ. 2557 ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ได้บัญญัติ

มาตราต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลถ้าหากมีการนำแนวคิดหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และระบบบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรม และเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของบ้านเมืองได้ (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ บุญมี ลี, 2544, น. 1)

คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบเป็นวาระแห่งชาติ ในการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งในมาตรา 3 / 1 ได้บัญญัติไว้ว่าการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควมมีประสิทธิภาพความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐบาลลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่นการกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานการจัดสรรงบประมาณการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 254, น. 1 - 2)

การบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาล ได้มีบทบาทต่อหลายๆหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนรวมทั้งองค์กรเรือนจำสังกัดกรมราชทัณฑ์ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบว่ามีกรร้องเรียนและตรวจพบการทุจริตคอร์รัปชั่นหลายรูปแบบในเรือนจำต่าง ๆ อีกทั้งมีการวิจัยที่พบปัญหาในการบริหารเรือนจำหลายประเด็น โดยเฉพาะด้านความโปร่งใส และด้านคุณธรรมการบริหารในการบริหารเรือนจำ นอกจากนี้ ปัญหาทุจริตคอร์รัปชั่น ความไม่โปร่งใสในการดำเนินงานของเรือนจำ ที่ไม่ได้ผ่านการร้องเรียน หรือไม่ได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ ก็ยังมีอีกมากซึ่งล้วนแต่เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขโดยด่วน เป็นเหตุให้หย่อนประสิทธิภาพในการบริหาร ไม่สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ส่งผลให้สังคมเกิดความเคลือบแคลงใจในกระบวนการดำเนินงานของเรือนจำ (จตุพร ผ่องสุข, 2550, น. 2)

เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมราชทัณฑ์มีภารกิจหลักในการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพบำบัด พื้นฟู และแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ รับผิดชอบควบคุมผู้ต้องขังที่กระทำความผิดตามคำพิพากษาของศาลมีอำนาจในการ

ควบคุมผู้ต้องขังที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 20 ปี โดยเรือนจำจังหวัดมหาสารคามได้พยายามดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบในการดำเนินงาน แต่ทางเรือนจำจังหวัดมหาสารคามได้ประสบกับปัญหา และข้อร้องเรียน ทั้งภายในและภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินงานอยู่ (เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2559, น. 14)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการวิจัย การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำไปสู่การเป็นหน่วยงานราชการที่ดี มีคุณภาพปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน การบริหารงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่องปรับกลยุทธ์ ทักษะคิด วิเคราะห์ วิธีการทำงาน ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามให้ไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นรากฐานในการต้านภัยการทุจริตคอร์รัปชั่น ซึ่งกำลังแผ่ขยายลงสู่ชุมชนในวงกว้างและยังเป็นการวางรากฐานให้แก่สังคมที่จะนำพาประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในการปกครองระบอบประชาธิปไตยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

1.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศประเภทบุคลากร และประเภทงาน

1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3 ความความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามที่มี เพศ ประเภทบุคลากร และประเภทงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แบ่งได้ตามประเภทของการวิจัย ดังนี้

1.4.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 80 คน (เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2559, น. 12) แบ่งได้ดังนี้

1.1) ข้าราชการ จำนวน 63 คน

1.2) พนักงานราชการ / ลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 80 คน

1.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.4.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ระดับหัวหน้าฝ่ายฯ และหัวหน้างานของส่วนราชการเรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ฝ่าย รวม 30 ท่าน

1.4.3 ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

1.4.4 ระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เวลาในการวิจัย ระหว่าง เดือน มิถุนายน - พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

1.4.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.5.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) ประเภทบุคลากร
- 3) ประเภทงาน

1.4.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักคุณธรรม
- 3) หลักความโปร่งใส
- 4) หลักการมีส่วนร่วม

- 5) หลักความรับผิดชอบ
- 6) หลักความคุ้มค่า

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ของตน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม ดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารงานของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีบนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ คือ

1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมายกฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยตรงกล้าให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นคุณธรรมมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม หมายถึง สถานที่ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล หรือคำสั่งผู้มีอำนาจ โดยการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีจนกว่าจะพ้นกำหนดโทษ ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ตั้งอยู่เลขที่ 79 หมู่ 14 ถนนแจ้งสนิท ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น เพศชาย และเพศหญิง

ประเภทบุคลากร หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคลากรซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) ข้าราชการ
- 2) พนักงานราชการและลูกจ้าง

ประเภทงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามรับผิดชอบอยู่ตามโครงสร้างการบริหาร โดยในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้ 6 ฝ่าย ดังนี้

- 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป
- 2) ฝ่ายฝึกวิชาชีพ
- 3) ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ
- 4) ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์
- 5) ฝ่ายการศึกษา และพัฒนาจิตใจ
- 6) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ทั้งที่เป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอต่อผู้บริหารเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม และเรือนจำอื่น ๆ อันจะเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม และเรือนจำอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม ครอบคลุมเนื้อหา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
4. บริบทเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

การวิจัยเรื่องการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น มาทบทวนขยายความ เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบการวิจัยรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น (Opinion)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

จิรายุ ทรัพย์สิน (2540, น. 16) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะเรียนรู้ ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความคิดเห็นอาจเป็นไปได้ในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอก การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ และการพบปะสังสรรค์

วัตรฐ อจหาญ (2542, น. 8) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากความเชื่อ ความคิดและทัศนคติ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจแสดงออกมา การลงความคิดเห็นอาจจะเป็นไปได้ในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วยความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

วิระศักดิ์ ไหลหาโคตร (2544, น. 23) สรุปความหมายของความคิดเห็นได้ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจในการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือประเด็นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานทางด้านความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2542, น. 2) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งวิจรรย์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ ความคิดเห็นมีความหมายแคบกว่าทัศนคติ (Attitude) เพราะความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง (Fact) และทัศนคติ ความคิดเห็นเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

ทรงกรท ภู่อทอง (2545, น. 6) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการแสดงออกซึ่งวิจรรย์ญาณที่มีต่อเรื่องหนึ่ง เป็นเรื่องของจิตใจและเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง ความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติ แต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

ทะนงเกียรติ เจริญวงศ์เพ็ชร (2545, น. 9) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกและความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกด้วยวาจา หรือการเขียน ทั้งนี้ขึ้นกับภูมิหลังทางสังคมความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วย

ปธานุกรมสังคมวิทยา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น. 246) ได้บัญญัติคำว่า ความคิดเห็น ซึ่งตรงกับคำว่า (Opinion) ในภาษาอังกฤษไว้ว่า หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา ความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม ทัศนะหรือประมาณการเกี่ยวกับเนื้อหา หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง คำแถลงที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา คำว่าความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่าแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุนหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อบางสิ่งบางอย่าง หรือต่อบุคคลบางคน

สุภิญญา อิศะละ (2556, น. 11) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้ ซึ่งอาจมีความเห็นที่แตกต่างกันออกไป และไม่อาจจะบอกได้ว่าเป็นความถูกต้องหรือผิด

Nummally (1959, p. 285) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ทั้งความคิดเห็นและทัศนคตินั้นเป็นเรื่องของการแสดงออกทางความคิดเป็นในรูปเกี่ยวกับตัวเรา และความคิดเห็นนั้นยังจะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นใช้กันมาก

ในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) ความสามารถ (Performance) และได้สรุปว่าเรามักใช้คำว่า ความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ

Kolasa (1962, p. 386) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลในการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากเหตุการณ์แวดล้อม (Circumstances)

Webster (1968, p. 1254) ได้ให้ความหมาย ของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการประเมินค่า การแสดงความรู้สึก หรือ ทัศนคติในเรื่องคุณภาพหรือคุณค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคล และการที่จะยอมรับ ความคิดเห็นนั้น ๆ ต้องมีการพิจารณาหรือถกเถียงเพื่อหาข้อสรุปของความแตกต่าง ในเรื่องของทฤษฎีและความเชื่อนั้นเสียก่อน

Thomas (1969, p. 223) ได้ให้ความหมายสั้น ๆ ว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออก ด้านใดด้านหนึ่งต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Mitchell (1971, p. 135) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อถือหรือ การพิจารณาตัดสิน โดยบุคคลซึ่งอาจไม่เป็นที่ยอมรับในแต่ละช่วงเวลาได้ ความคิดเห็นนี้ไม่สามารถ จะทดสอบความรู้ และความจริงของความเชื่อมั่นของบุคคลได้ และต้องยอมรับว่าประชาชนโดยทั่วไปนั้น อาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

Good (1973, p. 339) อธิบายว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออก ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างของบุคคลหรือสิ่งใด สิ่งหนึ่ง และยังได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า เป็นความเชื่อ ความคิดเห็น หรือการลง ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่ง ไม่อาจจะบอกได้ว่าเป็นความถูกต้องหรือไม่

Oscamp (1977, p. 190) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น หรือการแสดงออก จากเจตคติที่ออกมาเป็นคำพูดเป็นการสรุป โดยลงความเห็นซึ่งอาศัยความรู้ที่มีอยู่เดิม

Isaak (1981, p. 203) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทาง คำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ ได้รับทั่ว ๆ ไปโดยปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปมีความหมายที่กว้างกว่า

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคล ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยอาศัยความรู้ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความคิดเห็น นี้ไม่สามารถจะทดสอบความรู้และความจริงของความเชื่อมั่นของบุคคลได้

2.1.2 องค์ประกอบของความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ไพวรรณ อุปลี (2552, น. 10) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของความคิดเห็นมี องค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็น ความรู้ ความคิด และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มคน (Affective Component) บุคคลและเหตุการณ์ คือ สภาพทางอารมณ์ ที่เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ รัก กลัว ไม่พอใจ เป็นต้น
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ แนวโน้ม ของบุคคลที่แสดงถึงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในวิถีทางเข้าหรือถอยหนี ขึ้นอยู่กับว่ามี ความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งเร้าในลักษณะใด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความคิดเห็น หมายถึง ส่วนที่เป็นความรู้ ความคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มคนบุคคลและเหตุการณ์ด้าน พฤติกรรม

2.1.3 ประเภทของความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายประเภทของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

Remmer (1954, p. 6) กล่าวว่า ความคิดเห็นมี 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวก (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการ เรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกได้แก่ ความรัก ความชอบ ทิศทางลบ ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก
2. ความคิดเห็นจากความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็น ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบยอมรับ ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่ยอมรับ

สรุปได้ว่า ประเภทของความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นเชิงบวกเป็น ความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ความคิดเห็นจากความรู้ ความเข้าใจ การมีความเห็น ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น

2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

นักวิชาการได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, น. 12) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่ม และสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใด หรือสังคมใดจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้น มีความคิดเห็นไปตามกลุ่ม หรือสังคมที่อยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนจะได้รับ ทั้งนี้ เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

จำเรียง ภาพจิตร (2536, น. 248 - 249) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกันโดยทั่วไป จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น

2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้แก่ผู้ใด หรือการกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกัน หรืออ้างอิงกันได้ เช่น

ประกอบอาชีพเดียวกันการเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสมาคมเดียวกันเป็นต้นสิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านี้ด้วย

3. กลุ่มกระตือรือร้นหรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตามในทางตรงกันข้ามกลุ่มเฉื่อยชาที่จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

Morgan (1967, p. 159) ได้กล่าวถึง ปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็น ดังนี้

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ความคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง และจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่าย หรือได้อ่านจากหนังสือ หรือไม่พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

2. ระบบค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยม และการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

Oskamp (1977, p. 119) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านพันธุกรรมและสรีระ คือ เพศ อยัวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ความผิดปกติของอวัยวะสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นไม่ดีของบุคคลภายนอก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเอง หรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความพึงใจ และเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้น ต่างกัน

3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้อยู่ใกล้ชิด และให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความเห็นของเด็กด้วย

4. ทักษะ และความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่ม และสังคม ดังนั้น ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงาน ที่มีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ย่อมจะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

5. สื่อมวลชน คือสื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเรา ดังนั้น สื่อเหล่านี้ ซึ่งได้แก่ วิทยุ, โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, นิตยสาร และ วารสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่ผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น หมายถึง ประสบการณ์ การเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน ศาสนา, ความเชื่อ, ค่านิยม

,ครอบครัว, เชื้อชาติ, พันธุกรรม, สมอ และการศึกษาทำให้มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้นทำให้จะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

2.1.5 การวัดความคิดเห็น

นักวิชาการได้เสนอ การวัดความคิดเห็นไว้ ดังนี้

วิเชียร เกตุสิงห์ (2545, น. 94) แบ่งการวัดความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉย ๆ ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าจะเป็นทางบวก หรือจะเป็นทางลบ เช่น + 1 + 2 + 3 + 4 + 5 หรือ -1 -2 -3 -4 -5 เป็นต้น

Best (1977, p. 171) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัดสิ่งเร้า และมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำมากน้อยวิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัด จะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้นการใช้แบบสอบถามสำหรับการวัดแบบ (Likert) โดยเริ่มด้วยการรวบรวม หรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนน ขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นไปในทางเดียวกัน (เชิงนิยม หรือไม่นิยม) เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) หรือข้อความเชิงลบ (Negative)

John (1959, p. 234 ; อ้างถึงใน อารีย์ วงศ์เกษม 2542.) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็น โดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ ตัวบุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็น สูง - ต่ำ, มาก - น้อย วิธีการวัดความคิดเห็น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบ

สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบหลายวิธีแตกต่างกันโดยทั่วไปจะต้องประกอบด้วย บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง วิธีการวัดความคิดเห็น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร (Administration) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2540, น. 6) ได้อธิบายความหมาย ของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ การประสมประสานทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อวยชัย ชบา (2542, น. 6) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารว่า การบริหาร คือ การรวมพลังของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และใช้ทรัพยากรบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมแรงร่วมใจแก้ไขปัญหาอุปสรรคทั้งปวง

สนธิ บางยี่ขัน (2544, น. 15) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารหมายถึงการตั้งใจที่จะกระทำมีความคิดคำนวณอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

อินสอน บัวเขียว (2546, น. 51) กล่าวว่า การบริหารคืองานของหัวหน้า หรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จโดยได้ประสิทธิภาพกล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหาร ก็คือ การทำให้งานเสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้เสร็จ

Herbert (1947, p. 3) ให้ความเห็นว่า การบริหารราชการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของฝ่ายบริหารของรัฐทั้งระดับกลางรัฐ มลรัฐ และรัฐบาลท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบของคณะกรรมการหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน ทั้งนี้ไม่รวมศาล และหน่วยงานของนิติบัญญัติ

Barnard (1972, p. 6) ให้ความหมาย ของบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Heady (1979, p. 2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญที่เป็นการกำหนดการดำเนินงานในการแสวงหาความรู้อย่างมีเป้าหมาย

William (1980, p. 7) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารว่า การบริหารมีกิจกรรมหลัก 3 ประการ ในการบริหาร คือ การดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายการบำรุงรักษาองค์การให้อยู่รอดและการป้องกันองค์การจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

Sergiovanni (1980, p. 15) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ โดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Collin (1989, p. 13) ให้ความหมาย ของการบริหารว่า การบริหารงานเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ร่วมกันในองค์กร และแนะแนวทางให้เห็นถึงหน้าที่ให้กับประเทศบริษัท หรือสถาบัน

Hersey, Blanchard and Johnson (2001, p. 9) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันกระทำการกิจกรรมร่วมกัน โดยใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม ดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.2.2 กระบวนการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

ปราชญา กล้าผจญ (2542, น. 16 - 23) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารว่ามีกิจกรรมสำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดจุดประสงค์ว่าจะทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์และการวางแผนปฏิบัติการ
2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการออกแบบและพัฒนาองค์กรขึ้นมา
3. การอำนวยการ (Directing) เป็นการสื่อสารจูงใจพนักงาน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในหน่วยงานเพื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย
4. การควบคุม (Controlling) เป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานการวัดผลการปฏิบัติงานและการแก้ไขผลการปฏิบัติงาน
5. การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน (Staffing) เป็นการสรรหาบรรจุบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์กร

กระบวนการบริหาร (Process of Administration) หรือการประกอบการในทางบริหาร บางทีจัดว่าเป็นหน้าที่ของนักบริหาร (Executive Function) นั้น (Ernest Dale) ได้เสนอลำดับขั้นตอนกระบวนการบริหารไว้เป็นแนวใหม่ที่เน้นทางการบริหารธุรกิจ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดองค์กร (Organizing)
2. การวางแผนงาน (Planning)
3. การจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การควบคุม (Controlling)
6. การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)

7. การเป็นตัวแทนขององค์กร (Representation)

Getzels (1968, p. 8) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทาง สังคม 3 ทาง คือ

1. ทางโครงสร้าง ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา
2. ทางหน้าที่ ได้แก่ ขั้นตอนของหน่วยงานที่จะระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ทางการปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหารที่บุคคล และกลุ่มบุคคลต้องร่วมกันทำงานและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร เป็นกระบวนการที่จัดว่าเป็นหน้าที่ของนักบริหาร ได้แก่ การจัดองค์การวางแผนงานการอำนวยความสะดวก การควบคุมการสรรหาบรรจุบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2.3 เทคนิควิธีการสำหรับการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของเทคนิควิธีการสำหรับการบริหารไว้ ดังนี้

1. การบริหารคุณภาพโดยรวม Total Quality Management - TQM (สังวร รัตนรักษ์, 2549, น. 1 - 5) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารคุณภาพโดยรวมคือแนวทางการบริหารองค์กรที่ยึดถือ คุณภาพเน้นศูนย์กลาง และอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุก ๆ คนในองค์กร โดยมุ่งเป้าหมายไปที่ความสำเร็จระยะยาวขององค์กรจากการสร้างความพึงพอใจ ให้แก่ ลูกค้า และเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกทุกคนในองค์กรและต่อสังคม องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) มีดังนี้

1.1 ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในทุกระดับขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.2 การให้ความสำคัญกับลูกค้าภายใน (ข้าราชการ / เพื่อนร่วมงาน / ส่วนราชการอื่น) และลูกค้าภายนอก (ผู้รับบริการ / ประชาชน) โดยต้องสร้างความพึงพอใจ / ความประทับใจให้ลูกค้า

1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนทุกระดับ และทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อปรับปรุงงานของตนเอง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4 การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 มีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำการบริหารคุณภาพ โดยรวมมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ จริยธรรม คุณธรรม ความเชื่อถือ การนำองค์กรที่ดีการทำงานเป็นทีมการฝึกอบรม เพื่อยกระดับความรู้และทักษะการให้ความสำคัญ และแสดงความชื่นชมในความสำเร็จของพนักงาน และการสื่อสารที่ชัดเจน

2. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ Result - Based Management, : RBM (ชอุ่ม กรไกร, 2548, น. 783 - 789) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก โดยองค์กรจะกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จมีการเปรียบเทียบผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดโดยวัดผลได้จากกลุ่มตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักทั้งนี้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรประกอบด้วย

2.1 ผลผลิต คือ งานบริการหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์ เพื่อส่งมอบให้ประชาชนผู้ใช้บริการ

2.2 ผลลัพธ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต

3. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management (ปราชาญา กล้าผจญ, 2542, น. 140 - 141) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการบริหารที่ต้องมีการวางแผน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จโดยมุ่งเน้นปัจจัยในการวางแผนกลยุทธ์ 4 ประการ ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์กร

3.2 พันธกิจ หรือแนวทางการปฏิบัติการ (Mission) คือ ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้

3.3 เป้าประสงค์ (Goals) คือ เป้าหมายที่มุ่งจะให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร

3.4 จุดมุ่งหมาย (Objectives) คือ วัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จสูงสุดขององค์กร

4. การบริหารราชการแบบบูรณาการ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2549, น. 1 - 5) คือ การบริหารที่ทุกหน่วยงานทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result) ตามยุทธศาสตร์เป็นหลัก โดยทุกหน่วยงานร่วมกันคิดร่วมกันทำงานใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ มุ่งสู่ผลสำเร็จและเป้าหมายร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความประหยัด เสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานเป็นหลัก รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องมาร่วมในการงานภาครัฐในภาพเครือข่าย (Network) ทั้งนี้ยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาประเทศของรัฐบาลประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

4.1 การจัดการความยากจน

4.2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

4.3 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้

4.4 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.5 การต่างประเทศและดำเนินนโยบายระหว่างประเทศ

4.6 การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

4.7 การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

4.8 การรักษาความมั่นคงของรัฐ

5. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ New Public Management NPM (ช่อม กร ไกร, 2548, น. 753 - 760) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการบริหารจัดการตามกระบวนการทัศน์ใหม่ มุ่งนำบริการที่ดีมีคุณภาพสูงสู่ประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข สังคมมีเสถียรภาพโดยมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

5.1 มีเป้าประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชน และคำนึงถึงความต้องการของประชาชน

5.2 มีภารกิจที่ชัดเจนรัฐทำเฉพาะที่จำเป็น และเน้นการแข่งขันในการบริการ

5.3 บริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอิสระ และยืดหยุ่นในการจัดการ มุ่งเน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ผลของงานเป็นสำคัญ

5.4 ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

5.5 ใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือ และใช้แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ

5.6 มีระบบสนับสนุนและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม Participative Management (ปราชญา กล้าผจญ, 2542, น. 135) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และต้ององค์กรได้อย่างเต็มที่ โดยมีการร่วมประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจ และการควบคุมกำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าเทคนิควิธีการสำหรับการบริหาร หมายถึงการใช้กระบวนการที่เหมาะสม ในการบริหารงานที่ดี มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับความรู้ และทักษะ มีคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ยกกระดับคุณภาพชีวิต ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และสังคมมีเสถียรภาพ

การบริหารงาน คือ การบริหารดำเนินกิจการนั้น ๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุผล ได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสมประสานทรัพยากรด้านต่าง ๆ ได้อย่างกลมกลืน ยังผลให้เป้าหมายของงานทุกส่วนขององค์กรสำเร็จได้โดยราบรื่นมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

2.3.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

ในต่างประเทศนั้น มีองค์กรที่เกี่ยวข้องและ นักวิชาการได้ให้ความหมายถึง ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในความหมายต่าง ๆ กัน ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ (United Nations หรือ UN) ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นการดำเนินการนี้ ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้ (บุญบงชัย เจริญวัฒน์, 2544, น. 7)

โครงการเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme) หรือ UNDP ได้นิยามธรรมาภิบาล ว่าเป็นการดำเนินงานของผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่จะจัดการกับกิจการของประเทศในระดับที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมความโปร่งใส ความรับผิดชอบรวมถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพโดยมีพื้นฐาน มาจากการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ประเทศต่าง ๆ พัฒนาตนเองในลักษณะที่พึ่งตนเองได้โดยเน้นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญแก่ความเท่าเทียมกันการให้อำนาจการเมืองงานทำและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ UNDP ก็ได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน การจัดการความยากจนและการบริหารภาครัฐ โดยได้จัดตั้งหน่วยที่เรียกว่า ส่วนการบริหารและการจัดการปกครองขึ้นเพื่อดูแลเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ (รัชยา ศานติยานนท์, 2544, น. 4)

ธนาคารโลกได้ให้ความหมายไว้ว่า (Good Governance) เป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และทางสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สุธรรม รัตนโชติ, 2548, น. 5)

สำหรับประเทศไทย ธรรมาภิบาล คือ ธรรมการปกครองที่ดี การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ได้มีการกล่าวถึง แนวคิดนี้อย่างหลากหลายเช่นเดียวกับในต่างประเทศ องค์กรที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการที่สนใจเรื่องธรรมาภิบาล ได้ให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

ธีรยุทธ บุญมี (2541, น. 9 - 11) ซึ่งเรียก (Good Governance) ว่าธรรมรัฐได้ให้ความหมายว่า คือ การบริหารการจัดการประเทศที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับการบริหาร การจัดการที่ดี ดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีหลักคิดว่าทั้งประชาชนข้าราชการบริหารประเทศเป็นหุ้นส่วน (Partnership) กันในการกำหนดชะตากรรมประเทศ แต่การเป็นหุ้นส่วนไม่ใช่หลักประกัน

ว่าจะเกิดธรรมาภิบาลหรือ (Good Governance) ยังต้อง หมายถึง การมีกฎเกณฑ์กติกาที่จะให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ประสิทธิภาพความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของสังคมในการกำหนดนโยบายบริหารตรวจสอบประเมินผลอย่างจริงจัง

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542, น. 18 - 19) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้าง และกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้นระหว่างภาคประชาสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคปัจเจกชนและครอบครัว ภาคต่างประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุขโดยเป้าหมายของธรรมาภิบาล (Objective) ก็คือ การพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคในสังคมกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ธรรมาภิบาลมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมให้กับทุกภาคในสังคม ไม่ใช่ภาคใดภาคหนึ่งโครงสร้างและกระบวนการของธรรมาภิบาล (Structure and Process) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้จะต้องเป็น โครงสร้างและกระบวนการที่วางกฎเกณฑ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศที่ทุกภาคไม่ว่าจะเป็นภาค รัฐภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาสังคม ภาคปัจเจกชนและครอบครัวมีส่วนร่วมกันผนึกพลังขับเคลื่อนสังคมไปข้างหน้าโดยจะต้องมีกฎเกณฑ์ (Norm) เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาคกฎเกณฑ์นี้ อาจประกอบด้วยรัฐธรรมนูญกฎหมายและข้อบังคับรวมถึงตลอดถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษรอื่น อาทิ กฎเกณฑ์ทางธรรมเนียม ประเพณี ทางศาสนาทางศีลธรรม หรือจริยธรรมที่เป็น เช่นนี้ ก็เพราะกฎเกณฑ์ดังกล่าว จะสร้างสิทธิและการยอมรับในส่วนร่วมของแต่ละภาค

ประมวล รุจนเสรี (2542, น. 48) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือ การปรับวิถีคิด วิถีบริหารราชการของประเทศไทยเสียใหม่ทั้งระบบ โดยการกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมา เพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศจะร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมกัน จัดการร่วมกันรับผิดชอบแก้ปัญหาพัฒนานำแผ่นดินไปสู่ความมั่นคงความสงบสันติสุขมีการพัฒนาที่ยั่งยืน และก้าวไกล

ไชยวัฒน์ คำชู (2545, น. 42) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วม คือ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และ คือ การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมืองสังคม และเศรษฐกิจวางอยู่บนฉันทานุมนัติอย่างกว้างขวางของสังคม โดยจะมีนัยสำคัญต่อประเด็นในเรื่องความเสมอภาคความยากจนและคุณภาพชีวิตจากความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลจึงอาจสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครองด้วยหลักการบริหารจัดการที่ดีงาม โดยเป็นเรื่องของการพัฒนา และการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติโดยส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวของประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลตัดสินใจการตรวจสอบลดการทุจริตคอร์รัปชันลง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกภาคทุกฝ่ายในสังคมคือภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน

บุญบง ชัยเจริญวัฒนะและคณะ (2546, น. 9) กล่าวว่าธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการ ความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐสังคมเอกชน และประชาชนทำให้การบริหารราชการแผ่นดิน มีประสิทธิภาพมีคุณธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขบวนการ อันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมความโปร่งใสความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดีในการที่จะสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยนั้น ชีรยุทธ บุญมี เสนอให้มีการปฏิรูประบบ 4 ส่วน คือ ปฏิรูป ภาคราชการภาครัฐกิจเอกชนภาคเศรษฐกิจสังคม และปฏิรูปกฎหมายให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชน และนักวิชาการการปกครองที่ดีของภาครัฐ

นฤมล ทับจุมพล (2546, น. 62) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ถูกต้องเป็นธรรม โดยการถักทอทางสังคมเพื่อสร้างพลังงานทางสังคม (Social Energy) เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศชาติ ซึ่งธรรมาภิบาลประกอบด้วยภาครัฐภาคธุรกิจและภาคสังคมที่มีความถูกต้องเป็นธรรมโดยรัฐ และธุรกิจต้องมีความโปร่งใสมีความรับผิดชอบที่ถูกต้องตรวจสอบได้ และภาคสังคมที่เข้มแข็ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, น. 103) ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครอง โดยธรรมเน้นการบริหารบนรากฐานความถูกต้องดีงามประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ และประชาชนเป็นใหญ่

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 45) ให้ไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลหรือ (Good Governance) เป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมืองตามวิถีทางธรรมาธิปไตย เป็นหลักการปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรมมีกฎเกณฑ์ที่ดีในการบำรุงรักษาบ้านเมือง และสังคมให้มีการพัฒนาครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งยังมีการจัดระบบองค์กร และกลไกต่าง ๆ ในส่วนราชการองค์กรของรัฐการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรอิสระองค์กรเอกชนกลุ่มชมรมและสมาคมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นนิติบุคคลภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหมายถึงธรรมการปกครองที่ดี การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีบนหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรม

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารงานของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีบนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมายกฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยันอดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจ ง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็นการได้ส่วน การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

2.3.2 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ กล่าวถึง องค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2542, น. 19) องค์ประกอบธรรมาภิบาล คณะรัฐมนตรี จึงได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อให้การจัดระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักกฎหมาย และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้สังคมสามารถมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในระบบบริหารกิจการดังกล่าวด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและให้โอกาสตรวจสอบได้ ตลอดจนขยายการให้บริการภาครัฐไปสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วทั่วถึงและเป็นธรรม มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 หลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้สึกสามัคคี และร่วมกัน

เป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนุญและกระแสโลกยุคปัจจุบันบนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมายกฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นคุณธรรมมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการได้ส่วนการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542, น. 23) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นหัวใจของธรรมาภิบาลนั้นมี 3 ส่วนที่ต้องเชื่อมโยงกันคือ

1. การมีส่วนร่วมของทุกภาคในการบริหารจัดการสังคม (Participation)

2. ความโปร่งใสของกระบวนการตัดสินใจ (Transparency) ซึ่งทำให้การทุจริตและบิดเบือนผลประโยชน์ของภาคอื่น ๆ ไปเป็นการกระทำของตนกระทำได้ยาก หรือไม่ได้

3. ความรับผิดชอบที่ต้องตอบคำถาม (Accountability) และถูกวิจารณ์ได้ รวมทั้งความรับผิดชอบในผลการตัดสินใจ

สุจิต นิमितกุล (2543, น. 13 - 24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยกระทรวงมหาดไทย ในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี 11 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมความยั่งยืนสิ่งที่ชอบธรรม โปร่งใสความเป็นธรรม และเสมอภาคความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ความเสมอภาคทางเพศ ความอดทนอดกลั้นหลักนิติธรรมความรับผิดชอบและการเป็นผู้กำกับดูแลจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยกระทรวงมหาดไทยเน้นไปทางด้านการบริหารการปกครองการพัฒนาและการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นสายงานที่กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบโดยตรง

1. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริการประชาชน

2. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมือง และชนบทระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

3. ประชาชนมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไป เพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

7. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมือง และชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผลหาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

9. การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนาปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัย และเป็นธรรม

10. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน จะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่

11. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด หรืองานบางอย่างก็ควรแปรรูปให้ออกชนดำเนินการแทน

ไชยวัฒน์ คำชู (2545, น. 44-46) กล่าวว่า องค์กรปกครองพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาลได้แก่

1. การรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดให้บุคคลและองค์กรทั้งที่มาจากกรเลือกตั้ง และการแต่งตั้งซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ต้องมีภาระความรับผิดชอบต่อสาธารณะในเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำกิจกรรม หรือการตัดสินใจใด ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะหรือกระทำในนามของสาธารณะในความหมายแคบภาระรับผิดชอบมุ่งเน้นเรื่องความสามารถที่จะอธิบายที่มาที่ไปของการจัดสรรการใช้ และการควบคุมอันเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบงบประมาณการบัญชีและการตรวจสอบบัญชีในความหมายกว้างภาระรับผิดชอบ ยังหมายรวมถึง การจัดตั้งและการใช้บังคับกฎเกณฑ์ และระเบียบกติกาต่าง ๆ ของบรรษัทภิบาลด้วย

2. ความโปร่งใส หมายถึง การที่สาธารณชนมีโอกาสรับรู้นโยบายด้านต่าง ๆ ของรัฐบาล และมีความมั่นใจว่ารัฐบาลมีความตั้งใจจริงในการดำเนินตามนโยบายนั้น ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานคำชี้แจงและถ้อยแถลงต่าง ๆ ของรัฐบาล และกระบวนการทางการเมืองในการกำหนดและดำเนินนโยบาย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมรวมทั้งเปิดให้มีการต่อสู้แข่งขันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างเต็มที่ในการกำหนดทางเลือกของสังคม นอกจากนี้ความโปร่งใยังทำให้การติดตามตรวจสอบของสาธารณชนมีความถูกต้องมากขึ้น และได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพเงื่อนไขทางการเมืองเศรษฐกิจ และสังคม

3. การปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ ความหมายนี้ครอบคลุมรูปแบบการฉ้อราษฎร์บังหลวงเกือบทั้งหมดทั้งที่อยู่ในภาครัฐและเอกชนในส่วนของระบบราชการ การทุจริตส่วนใหญ่ หมายถึง การกระทำของหน่วยราชการ หรือของข้าราชการที่มีชอบด้วยกฎหมาย การปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ จึงถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงความตั้งใจจริงในการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น

4. การจัดวิธีการปกครองแบบมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีบทบาท และอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินนโยบายและมีส่วนในการควบคุมสถาบัน ตลอดจนการจัดสรรการใช้และการรักษาทรัพยากรต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนอันจะทำให้เกิดการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐเมื่อพิจารณาในบริบทของการจัดการปกครอง และการบริหารการมีส่วนร่วมจะเน้นที่การอุดหนุนให้ประชาชนพลเมือง ซึ่งรวมผู้หญิงด้วยมีอำนาจมากขึ้น และเน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงและกิจกรรมต่าง ๆ ในภาคประชาสังคม การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างกรอบของกฎเกณฑ์และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยสร้างข้อเรียกร้องที่ชอบธรรมและก่อให้เกิดกระบวนการติดตามตรวจสอบนโยบาย และการดำเนินการของรัฐการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ในหลายระดับด้วยกันนับแต่ระดับรากหญ้า โดยผ่านสถาบันในระดับท้องถิ่นและเทศบาลไป จนถึงระดับภูมิภาคและระดับชาติภายใต้รูปแบบการปกครองที่มีการกระจายอำนาจ และยืดหยุ่นตลอดจนการมีส่วนร่วมในภาคเอกชน

5. การสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้เข้มแข็ง คือ การมีกฎหมายที่มีความชัดเจน และนำมาใช้อย่างเป็นเอกภาพ ซึ่งระบบยุติธรรมและกฎหมายที่ส่งเสริมการพัฒนาและระบบการจัดการปกครองที่ดีนั้น คือ การมีกฎหมายที่มีความชัดเจนและนำมาใช้อย่างเป็นเอกภาพในระบบและกระบวนการยุติธรรมที่มีความเป็นวัตถุวิสัย และเป็นอิสระ และเป็นระบบกฎหมายซึ่งมีบทลงโทษที่เหมาะสมเพื่อป้องปรามผู้คิดละเมิด หรือลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดีจะช่วยส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรม สิทธิมนุษยชนและการพัฒนาเศรษฐกิจถ้าขาดระบบ เช่นว่านี้ไป หรือมีระบบที่อ่อนแอจะทำให้ไม่ค่อยมีใครอยากลงทุนลงทุนในการทำธุรกรรมทางเศรษฐกิจถูกบิดเบือนไป และพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์จากค่าเช่า (Rent Seeking Activities) จะแพร่กระจายอย่างกว้างขวาง และปัญหาการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายจะนำไปสู่การกระทำของบริษัทธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, น. 6) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และได้ให้นิยามของการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีดังนี้การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และ

ภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจสังคมการเมืองอย่างสมดุลมีการใช้อำนาจในการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ โดยมีเป้าหมายและกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

1. เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาล หมายถึง การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี โดยการจัดระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2.3.3 สรุปหลักธรรมาภิบาล

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงและสรุปหลักธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ (2544, น. 17 - 18) กล่าวถึง หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นผลจากการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 ว่าประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ กฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมมีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชนประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพหน้าที่ของตนเองเข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ

2. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

3. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติคุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณความถูกต้องครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่ได้ขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียน หรือการกล่าวหาที่ได้รับ

4. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ

5. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ได้รับผลกระทบจำนวนผู้เข้าร่วม แสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

6. หลักคุณธรรม ได้แก่ การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งใน และนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้นมีการบริการจัดการ และใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและมีระเบียบวินัย

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, น. 146) ได้สรุปหลักธรรมรัฐ หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
2. ระบบการทำงานที่มีความโปร่งใส
3. การแบ่งความรับผิดชอบ
4. การทำงานตอบสนองประชาชน
5. ความชอบธรรมในการใช้อำนาจ
6. กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน
7. การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
8. การบริหารอย่างมีวิสัยทัศน์

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2546, น. 60 - 64) ได้สรุปสาระสำคัญอันเป็นหลักพื้นฐานของธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ด้วยหลัก 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรมความหมายของนิติธรรม ได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในองค์กรเป็นข้อตกลงร่วมกัน และการบังคับใช้กฎระเบียบ หรือข้อบังคับดังกล่าวต้องเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกทุกฝ่ายในองค์กรกฎ และข้อบังคับเหล่านั้นต้องนำมา ซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในองค์กร รวมทั้งสร้างภาพเอื้อต่อการควบคุม และพัฒนาสังคมนั้นด้วยแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักนิติธรรมในองค์กร

1.1 ให้ความรู้แก่สมาชิกในองค์กรเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับสิทธิเสรีภาพ บทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร รวมทั้งขอบเขตในการมีส่วนร่วมในการบริหาร แบบประชาธิปไตย

1.2 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน และพัฒนาการผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นตัวชี้วัดกฎข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดีและมีการปรับปรุงกฎข้อบังคับ และระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ก็จะเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่ง

1.3 องค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม มีความประพฤติสุจริตปราศจากคอร์รัปชัน นอกจากนี้ขนาดองค์กรอัตรากำลังคนและงบประมาณจะลดลง

1.4 สภาพสังคมในองค์กรมีข้อร้องเรียนคดีความ และการฟ้องร้องรวมทั้ง สถิติการทำผิดกฎต่าง ๆ ลดลง คนในองค์กรตระหนักในสิทธิหน้าที่เสรีภาพของตนเองรู้ และเข้าใจ กฎระเบียบข้อบังคับ และมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยในการแสดงความคิดเห็นในกรณีต่าง ๆ

2. หลักคุณธรรมความหมายของคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นในระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติเป็นพลเมืองดี คือ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่

ตั้งใจ คือ การรักษาความลับ

ทมะ คือ การรู้จักข่มใจตนเอง

ขันติ คือ การอดทนอดกลั้นและการอดออม

จาคะ คือ การรู้จักละวางความชั่วความทุจริต

2.1 แนวทางการดำเนินการตามหลักคุณธรรม

2.1.1 สถาบันการศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เริ่มจากเยาวชนใน และนอกระบบการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง

2.1.2 รมณรงค์ใช้หลักคุณธรรมอย่างกว้างขวางจริงจัง โดยเริ่มจาก ผู้บังคับบัญชา

2.1.3 รมณรงค์ให้สังคมร่วมสนับสนุนผู้ปฏิบัติที่มีคุณธรรมที่ถูกรังแก โดยผู้มีอำนาจเหนือกว่ารวมถึงการยอมรับเชิดชูให้เกียรติและการให้ (Incentives) ในรูปแบบต่าง ๆ

2.1.4 องค์กรระดับต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึก ด้วยสื่อประเภทต่าง ๆ

2.1.5 ทุกหน่วยงานภาครัฐควรมีหลักจริยธรรมของตนเองหรือจริยธรรมแต่ละสาขาวิชาชีพอย่างเปิดเผย

2.2 ตัวชี้วัดหลักคุณธรรม

2.2.1 การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง

2.2.2 คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรมีการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.3 องค์กรมีเสถียรภาพอยู่กันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

3. หลักความโปร่งใส ความหมายของความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กร โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เช่น บุคลากรในองค์กรรู้ขั้นตอนวิธีการทำงานที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ภายในองค์กร จะต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจในการบริหารงานบริหารเงิน บริหารคนและมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เช่น มีการกระจายข่าวรายวัน หรือรายสัปดาห์ให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบความเคลื่อนไหวขององค์กร

3.1 แนวทางในการสร้างความโปร่งใสในองค์กร

3.1.1 สำรวจความเห็นชอบของบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องความโปร่งใสที่ต้องการจากบุคลากร

3.1.2 บุคลากรตระหนักในความสำคัญและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการปกครอง พ.ศ. 2539

3.1.3 ปรับปรุงระบบเอกสารระบบสารสนเทศให้เป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้งาน และการสืบค้นตรวจสอบของประชาชน

3.1.4 จัดทำเอกสารคู่มือเกี่ยวกับให้บริการของส่วนราชการที่เข้าใจง่าย สะดวกต่อการติดต่องานของหน่วยงานประชาชน

3.1.5 มีระบบประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร

3.1.6 สร้างทัศนคติที่ดีในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร และตอบข้อสงสัยของประชาชน

3.2 ตัวชี้วัดความโปร่งใส

3.2.1 สำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ

3.2.2 จำนวนเรื่องกล่าวหาหรือร้องเรียนการถูกสอบสวนลดลง

3.2.3 เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจของหน่วยงานมีความชัดเจนเป็นที่
ยอมรับ

3.2.4 องค์กรมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย
ต่อสาธารณะ

4. หลักการรับผิดชอบ ความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่น
และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องตามกฎหมายระเบียบของ
องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่สังคมประชาชนและประเทศชาติ โดยคำนึงถึงประโยชน์
ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าวทั้งที่เป็น
ผลดี และผลเสียหายตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบการกิจต่อสาธารณชน สามารถ
ชี้แจงเหตุผลได้ และพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

4.1 แนวทางในการดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบ

4.1.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดี
ดีด้วยการยกย่อง และส่งเสริมความประพฤติของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี

4.1.2 สร้างความรับผิดชอบของตนเอง โดยใช้การมีส่วนร่วม มีระบบ
ตรวจสอบ และการประเมินผลที่น่าเชื่อถือได้

4.1.3 ส่งเสริมผู้มีความสามารถ โดยการให้รางวัล และลงโทษที่เหมาะสม
รวมทั้งในการจูงใจด้วยค่าตอบแทน และอื่น ๆ

4.2 ตัวชี้วัดเรื่องความรับผิดชอบ

4.2.1 ได้รับการยอมรับ และความพึงพอใจจากผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง

4.2.2 ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.2.3 คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณความถูกต้องครบถ้วนรวมทั้ง
จำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการเรียกร้อง หรือการกล่าวหาที่ได้รับ

5. หลักการมีส่วนร่วมความหมายของความร่วมมือ หมายถึง การเปิดโอกาส
ให้ประชาชน หรือบุคคลในองค์กรทุกระดับเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน
หรือการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร ได้ร่วมรับรู้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจรวมทั้งร่วม
สนับสนุนติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

5.1 แนวทางการสร้างความมีส่วนร่วม

5.1.1 องค์กรต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนพร้อมทั้งออกกฎระเบียบ
ข้อบังคับให้บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติรวมทั้งพัฒนากลไกระบบการทำงานและการบริหารจัดการ
ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเอื้อต่อการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

5.1.2 กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่บุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างตรงตามความต้องการ

5.1.3 รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรและประชาชนเห็นคุณค่า และความสำคัญของการมีส่วนร่วม

5.1.4 จัดทำข้อมูลชี้แนะแนวทางการมีส่วนร่วมในงาน / โครงการต่าง ๆ รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชน ซึ่งจะทำการมีส่วนร่วมนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5.1.5 แสดงผลลัพธ์จากการเข้ามามีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชน ได้ทราบพร้อมทั้งมีรางวัลตอบแทนแก่เจ้าของความคิดเห็นที่นำไปสู่การปฏิบัตินั้น ๆ

5.1.6 สร้างหลักประกันในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานขององค์กร

5.2 ตัวชี้วัดหลักความมีส่วนร่วม

5.2.1 ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ

5.2.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ

5.2.3 จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือเสนอข้อคิดเห็นจากบุคลากร / ผู้เกี่ยวข้อง / ประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการมีส่วนร่วม

6. หลักความคุ้มค่าความหมายของหลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมรวมทั้งการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความยั่งยืน

6.1 แนวทางการดำเนินการตามหลักความคุ้มค่า

6.1.1 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ

6.1.2 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้น หรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว

เพื่อให้สะดวกและรวดเร็ว

6.1.3 ปฏิบัติงานอย่างประหยัดทรัพยากรประหยัดเวลาภายในระยะเวลา

ที่เหมาะสม

6.1.4 กำหนดมาตรฐานการทำงานในหน้าที่ และเป้าหมายให้ชัดเจน

6.1.5 สร้างระบบความคุ้มค่า และรายงานผลการใช้ทรัพยากรอย่าง

คุ้มค่าต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อการตรวจสอบ

- 6.1.6 นำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน
- 6.1.7 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความคุ้มค่า
- 6.1.8 รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานในองค์กร
- 6.1.9 ให้ความสำคัญกับระบบติดตามประเมินผล และควรประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนทราบเป็นระยะ ๆ
- 6.1.10 ใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (RBM) และใช้การจัดสรรงบประมาณเป็นเครื่องมือในการพิจารณางบประมาณในโครงการ
- 6.1.11 จัดสรรงบประมาณตามผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 6.1.12 ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักความคุ้มค่า
- 6.1.13 ให้รางวัลหน่วยงาน / กลุ่ม / บุคลากรที่ดำเนินการในวิธีดังกล่าวได้อย่างถูกต้องคุ้มค่าที่สุด

6.2 ตัวชี้วัดในหลักความคุ้มค่า

6.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

6.2.2 ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- 1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ
- 2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, น. 105 - 106) ได้สรุปหลักการพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Laws) ได้แก่ การตรากฎหมายกฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม (Ethics) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจยึดมั่นมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผย

ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงมาตรงไปด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า (Cost - Effectiveness or Economy) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (2548, น. 21 - 56) ได้สรุปหลักธรรมาภิบาลของสถาบันพระปกเกล้า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ด้วยหลักการ 6 ประการ ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Laws) หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” ประกอบด้วย 7 หลักการ คือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการ และฝ่ายปกครอง หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุญ

1.1 หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจ เป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจ การตรวจสอบอำนาจและการถ่วงดุลอำนาจ

1.2 หลักการคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพ หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวพันกันกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล และสิทธิในความเสมอภาคสิทธิทั้งสองประการ ดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ

1.3 หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการ และฝ่ายปกครองการใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมาย

ที่ได้รับความเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชน โดยฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจ

1.4 หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลังและหลัก ความพอสมควร

1.5 หลักความอิสระของผู้พิพากษาผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ โดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐ และความอิสระจากสังคม

1.6 หลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิดแล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้น ๆ มิได้

1.7 หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ หมายความว่า รัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัด หรือแย้งกับรัฐธรรมนูญกฎหมาย ดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

2. หลักด้านหลักคุณธรรม (Ethics) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการคือ หน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยม และจรรยาบรรณองค์ประกอบของคุณธรรม หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชันการฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยรวมหมายถึงการทำให้เสียหายการทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎหมายสำหรับพิสัยของคอร์รัปชันได้สร้างความเสียหาย และความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรม จึงควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบคุณธรรม หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างโจ่งแจ้ง หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

2.2 องค์ประกอบคุณธรรม หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่า หรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

2.3 องค์ประกอบคุณธรรม หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลง

2.4 องค์ประกอบคุณธรรม หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมาย หรือปฏิบัติเช่นนี้น้อยลงสำหรับ

การที่หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยม และจรรยาบรรณนั้นเป็นการกระทำผิดวิชาชีพนิยม ได้แก่ พฤติกรรมที่สวนทาง หรือขัดแย้งกับองค์ประกอบของวิชาชีพนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. ด้านความโปร่งใส (Transparency) ประกอบไปด้วยหลักการย่อย 4 หลักการ คือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้างหน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้ทุน หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษหน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

3.1 ความโปร่งใสด้านโครงสร้างประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

3.1.1 มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบคณะกรรมการสอบสวนเป็นต้น

3.1.2 โปร่งใสเห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน

3.1.3 ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การทำงาน

3.1.4 มีเจ้าหน้าที่มาด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงมาอยู่

ใหม่มากขึ้น

3.1.5 มีการตั้งกรรมการ หรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่

3.1.6 มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

3.2 ความโปร่งใสด้านให้ทุนประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

3.2.1 มีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

3.2.2 มีค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3.2.3 มีค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์

3.2.4 มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย

3.3 ความโปร่งใสด้านการให้โทษประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

3.3.1 มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

3.3.2 มีวิธีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรม

3.3.3 มีการลงโทษจริงจังก่อนหน้าตามเหตุแห่งการกระทำผิด

3.3.4 มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ

3.3.5 หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง

3.3.6 มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต

3.3.7 มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

3.4 ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยประกอบด้วยพฤติกรรม ต่อไปนี้

3.4.1 ประชาชนได้เข้ามารับรู้การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ

3.4.2 ประชาชน และสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหาการให้สัมปทานการออกกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ

3.4.3 ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหาร โดยวิธีการต่าง ๆ มากขึ้นมีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอกเข้าร่วมตรวจสอบ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็น ดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทางทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคมระดับการให้ข้อมูลเป็นระดับต่ำสุด และเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชนเพื่อให้ข้อมูลแก่ ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการ คือ

4.1 ระดับการให้ข้อมูลเป็นระดับต่ำสุด และเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจ ของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ เช่น การแถลงข่าวการแจกข่าวการแสดงนิทรรศการและการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ

4.2 ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชนเป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่าง ๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟังรวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือเป็นต้น

4.3 ระดับการวางแผนร่วมกัน และการตัดสินใจเป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมโครงการและเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการระดับนี้มักใช้ในกรณีที่เป็นเรื่องซับซ้อน และมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษา

ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อปัญหาข้อขัดแย้งและการเจรจา เพื่อหาทางประนีประนอมกันเป็นต้น

4.4 ระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วมสร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชนเป็นระดับขั้นที่สูงที่สุดของการมีส่วนร่วม คือ เป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้มีการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. หลักสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถาม หรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้นยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะเป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมมองของการปฏิบัติถือว่าสำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติ หรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่า ได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบประกอบด้วยหลักการย่อย ดังนี้

5.1 การมีเป้าหมายที่ชัดเจนการมีเป้าหมายชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำนึกรับผิดชอบ กล่าวคือ องค์กรจะต้องทำการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจน ว่าต้องการบรรลุอะไร และเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

5.2 ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันจากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของโครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงาน เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร

5.3 การปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบอยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กรผู้บริหารให้ความสนับสนุนแนะนำทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร

5.4 การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้งปัจจุบันการเปลี่ยนแปลง นับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง มักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิด และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

5.5 การมีแผนการสำรองส่วนประกอบสำคัญขององค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟูที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจถึงแผน และนโยบายขององค์กร และที่สำคัญ คือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง สมบูรณ์อย่างเปิดเผย

5.6 การติดตาม และประเมินผลการทำงานองค์กรจำเป็นต้องมีการติดตาม และประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที ขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์กร

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ ส่วนรวมในการบริหารการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

6.1 การประหยัด หมายถึง

6.1.1 การทำงาน และผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม

6.1.2 การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์

6.1.3 การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน

6.1.4 การมีการตรวจสอบภายใน และการจัดทำรายงานการเงิน

6.1.5 การมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง

6.2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.2 มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

6.2.3 มีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน

6.3 ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง

6.3.1 การมีนโยบายแผนวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมาย

6.3.2 การมีการเน้นผลงานด้านบริการ

6.3.3 การมีการประเมินผลการทำงาน

6.3.4 ผู้บริหารระดับสูงมีสถานะผู้นำ

สรุปได้ว่า หลักสำคัญของหลักธรรมาภิบาล คือ หลักการพื้นฐานในการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2.4 บริบทเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

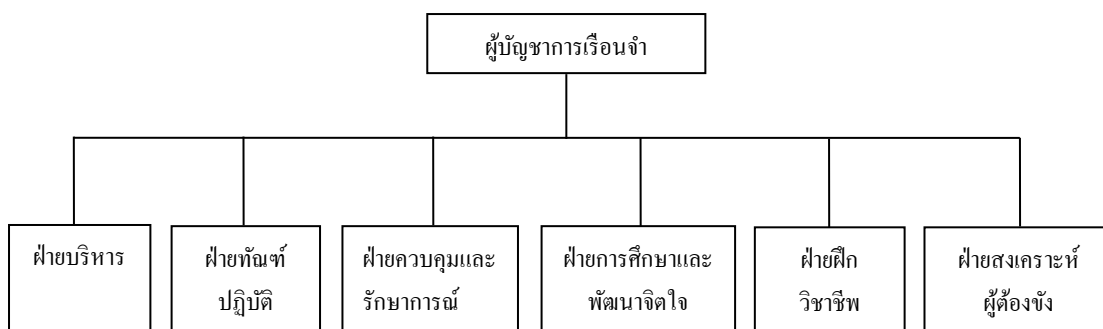
เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม สังกัดกรมราชทัณฑ์มีหน้าที่ในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีมีคุณค่าต่อสังคม ซึ่งมีบริบททั่วไป ดังนี้ (เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2559, น. 1 - 3)

1. เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เปิดทำการเมื่อ พ.ศ. 2530 โดยตั้งอยู่ที่บริเวณสวนสุขภาพ บนถนนนครสวรรค์ หน้าโรงเรียนสารคามพิทยาศาสตร์ ซึ่งเดิมคับแคบไม่เหมาะสมด้วยประการทั้งปวง จึงให้ก่อสร้างใหม่ในสถานที่ปัจจุบัน เป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (เดิมกระทรวงมหาดไทย) ให้เป็นสถานที่ควบคุมกักขัง ผู้ต้องขัง ตามคำพิพากษาของศาลจังหวัดมหาสารคาม และคำสั่งของผู้มีอำนาจตามกฎหมายอื่น กำหนดโทษไม่เกิน 20 ปี

2. ที่ตั้ง และภูมิประเทศ ปัจจุบันเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ 79 หมู่ 14 ถนนแจ้งสนิท (สายมหาสารคาม - ร้อยเอ็ด) ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวเมือง 7 กิโลเมตร หน้าที่ทำการมีบิมน้ำมัน ปตท.ขนาดใหญ่ มีร้านอาหาร ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น ตั้งอยู่บนที่สูงน้ำท่วมไม่ถึง เดิมเป็นป่าช้าสาธารณะ มีพื้นที่ 53 ไร่ 1 งาน แบ่งเป็นเนื้อที่ภายในกำแพงเรือนจำ มีกำแพงสูงรอบ 14 ไร่ 3 งาน ภายนอกเรือนจำเป็นสวนป่า และบ้านพักข้าราชการ และลูกจ้าง ด้านหลังเป็นคอกปลสุสัตว์ เพื่อให้ผู้ต้องขังจ่ายนอกร่างงานข้างนอกเรือนจำ ฝึกวิชาชีพเกษตรกรรม ภายในเขตกำแพงการแบ่งพื้นที่เป็นแดนรวม 7 แดน มีลวดหนามเป็นกั้นแดน แบ่งเป็น

- 2.1 แดนเรือนนอน คือ สถานที่นอนของผู้ต้องขังเป็นลักษณะห้องขัง
- 2.2 แดนพยาบาล คือ ที่พักของผู้ต้องขังป่วย
- 2.3 แดนกลาง คือ ที่ประชุม เขตสุขา โรงเลี้ยง
- 2.4 แดนอุตสาหกรรม คือ ที่ประกอบอาหาร จัดเลี้ยง
- 2.5 แดนฝึกวิชาชีพ คือ ที่ทำการฝึกวิชาชีพ โรงฝึกงาน
- 2.6 แดนหญิง คือ ที่ควบคุม และเรือนนอนผู้ต้องขังหญิง ซึ่งแยกกันได้
- 2.7 แดนการศึกษา และพัฒนาจิตใจ คือ โรงเรียนสอนหนังสืออบรมผู้ต้องขัง

3. โครงสร้างเรือนจำ แบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย โดยมีผู้บังคับบัญชาเรือนจำเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงการแบ่งส่วน โครงสร้างการบังคับบัญชา

3.1 ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย งานการเงิน งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ อาคารสถานที่

3.2 ฝ่ายควบคุม ประกอบด้วย งานรักษาการณ์ งานควบคุม งานสวัสดิการ

3.3 ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ประกอบด้วย งานฝึกวิชาชีพ งานพานิช งานเงินผลพลอยได้ งานพัสดุ

3.4 ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติ ประกอบด้วย งานทะเบียน งานทัณฑ์ปฏิบัติงานจำแนก ลักษณะผู้ต้องขัง

3.5 ฝ่ายการศึกษา และพัฒนาจิตใจ ประกอบด้วย งานการศึกษา งานพัฒนาจิตใจ งานชุมชนบำบัด งานสังคมสงเคราะห์

3.6 ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ประกอบด้วย งานร้านค้าสวัสดิการผู้ต้องขัง งานเยี่ยมญาติ

4. ภารกิจ

4.1 ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ

4.2 แก้ไขฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังปฏิบัติเป็นพลเมืองดี อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ระบบความปลอดภัย

4.3.1 มีเวรยามเฝ้าตลอด 24 ชั่วโมง คิดอาวุธปืน หากมีเหตุร้ายลูกกลามจะขอกำลังจากหน่วยตำรวจทหารใกล้เคียง

4.3.2 มีกำแพงสูง 6 เมตร คอนกรีตเสริมเหล็กมีลวดหนามเป็นแผงบนสันกำแพง มีไฟฟ้าแรงสูงบนสันกำแพง

4.4 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 80 คน มีดังนี้

4.4.1 ข้าราชการชาย 45 คน

4.4.2 ข้าราชการหญิง 13 คน

4.4.3 ลูกจ้างประจำ 2 คน

4.4.4 พนักงานราชการชาย 4 คน

4.4.5 พนักงานราชการหญิง 7 คน

4.4.6 ลูกจ้างเหมาชาย 4 คน

4.4.7 ลูกจ้างเหมาหญิง 2 คน

4.4.8 ลูกจ้างชั่วคราวชาย 1 คน

4.4.9 ลูกจ้างชั่วคราวหญิง 2 คน

4.5 ความจุมาตรฐาน 1,000 คน ชาย 850 คน หญิง 150 คน รวม 1,000 คน ปัจจุบัน มีผู้ต้องขังชาย 1,521 คน ผู้ต้องขังหญิง 236 คน รวม 1,757 คน (สำรวจ ณ วันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559)

4.6 เศรษฐกิจ

เจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือน และค่าอาหาร ทำการล่วงเวลา จากเงินงบประมาณแผ่นดิน ผู้ต้องขังมีรายได้จากญาติที่มาฝากเงินให้ และเงินปันผลจากการฝึกวิชาชีพ

มีปัญหาที่พบ คือ การฝ่าฝืนกฎระเบียบของผู้ต้องขัง การเจ็บป่วย, ลักลอบเสพยาเสพติด, รัศได, ทำร้ายร่างกาย, รัศทรัพย์, ลักทรัพย์, ลักลอบสัสลาย, ทะเลาะวิวาท, หลบหนี, เลี่ยงงาน, หลอกเอา และ ชิงทรัพย์จากญาติพี่น้อง นักโทษด้วยกัน เป็นบ่อเกิดแห่งปัญหาอื่น ๆ ที่กล่าวมา

4.7 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลตามเขตอำนาจศาลจังหวัดมหาสารคาม ให้มีอำนาจในการควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดตัดสินโทษจำคุกไม่เกิน 20 ปี โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

4.7.1 ควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นคนฝากขังตามหมายศาล ผู้ต้องขังระหว่างพิจารณา คดีที่อยู่ในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมของเรือนจำ

4.7.2 ดำเนินการทางทัณฑ์ปฏิบัติ แก่ผู้ต้องขัง

4.7.3 จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพ แก่ผู้ต้องขัง

4.7.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

4.7.5 จัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์ และการพัฒนาสุขภาพอนามัย แก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

4.7.6 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.8 สถานที่ในเรือนจำจังหวัดมหาสารคามในจำนวนเนื้อที่ 53 ไร่ แบ่งเป็นภายใน และภายนอก ดังนี้

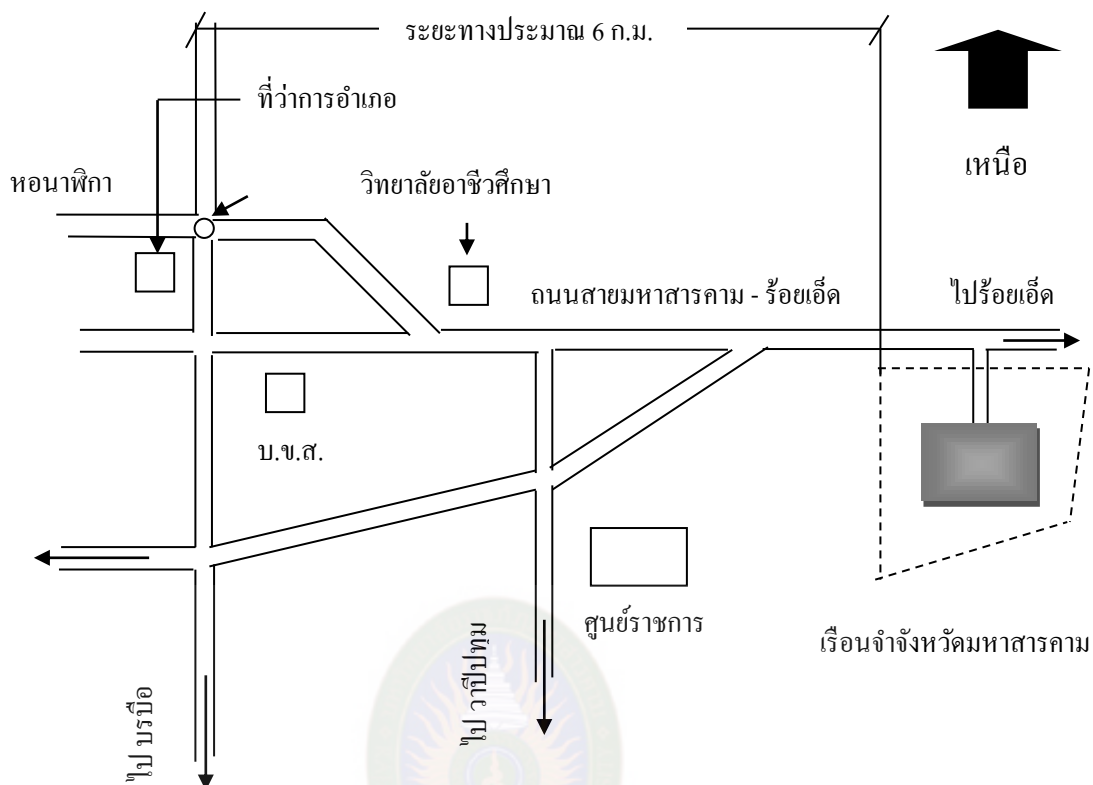
พื้นที่ภายนอก ประกอบด้วย ถนนรอบกำแพงและบ้านพักเจ้าหน้าที่คอกปลูสัตว์
ของทางเรือนจำล้อมรอบไว้ เพื่อความมั่นคงในการระงับเหตุร้าย

พื้นที่ภายในกำแพง จำนวนเนื้อที่ 14 ไร่ 3 งาน แบ่งออกเป็น แคนแห่งการควบคุม
ประกอบด้วย

- 4.8.1 ตึกอำนวยการ
- 4.8.2 แคนหญิง
- 4.8.3 ที่ทำการฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์
- 4.8.4 แคนพยาบาล
- 4.8.5 แคนฝึกวิชาชีพ
- 4.8.6 แคนกลาง
- 4.8.7 แคนการศึกษาและพัฒนาจิตใจ
- 4.8.8 แคนสุทกรรม
- 4.8.9 เขตสุขา
- 4.8.10 แคนเรือนนอน

5)	8)	9)	10)
	6)		7)
2)	3)		4)
	1)		

ภาพที่ 2.2 แสดงแผนผังของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม



ภาพที่ 2.3 แสดงสถานที่ตั้งเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

สรุป เรือนจำจังหวัดมหาสารคามเป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ดำเนินการพัฒนาบุคคลผู้ต้องขังตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการควบคุม แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัย เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคม

พันธกิจ

1. ควบคุม และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล
2. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก

และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล
กลยุทธ์หลัก

1. พัฒนาระบบการควบคุมผู้ต้องขัง
2. พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง
3. ลดความแออัดของผู้ต้องขัง

แนวทางการดำเนินงาน พัฒนาการก่อสร้างเรือนจำ และทัณฑสถานตามหลักทัณฑวิทยา มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุม และป้องกันรักษาความปลอดภัย และระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำ รวมทั้งพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติและควบคุมผู้ต้องขังและการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม

เป้าประสงค์ คืนคนดีมีคุณค่ากลับสู่สังคม

กลยุทธ์หลัก

1. พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
2. ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังตามความเหมาะสม
3. การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ที่เหมาะสม

แนวทางการดำเนินงาน จัดการศึกษา พัฒนาจิตใจ ฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่งเสริมการการใช้ศักยภาพผู้ต้องขัง พร้อมทั้งการจัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 แก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ เรือนจำ และทัณฑสถานปราศจากยาเสพติดและ

อุปกรณ์สื่อสาร

กลยุทธ์หลัก

1. สกัดกั้นยาเสพติดไม่ให้เข้าสู่เรือนจำ
2. ปราบปรามยาเสพติดให้หมดสิ้นไปจากเรือนจำ
3. การบำบัด ฟื้นฟูผู้ต้องขังติดยาเสพติด

แนวทางการดำเนินงาน สกัดกั้น และป้องกันไม่ให้ยาเสพติด และอุปกรณ์สื่อสารเข้าสู่เรือนจำ ปราบปรามยาเสพติด และอุปกรณ์สื่อสารในเรือนจำ พร้อมทั้งการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ 4 พัฒนาคณากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์หลัก

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามระบบสมรรถนะ
3. พัฒนาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร
4. เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาสวัสดิการเจ้าหน้าที่

ราชทัณฑ์

แนวทางการดำเนินงาน พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ ทุกคนตามความเหมาะสม ประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการจัดวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน และสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และเพียงพอ

ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ 5 เสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลัก

เป้าประสงค์ การปฏิบัติงานราชทัณฑ์เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
กลยุทธ์หลัก

ประสิทธิภาพ

1. พัฒนาระบบยุทธศาสตร์และระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนา และบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้มีความเหมาะสม และทันสมัย
3. ปรับปรุงแก้ไข เสนอร่างกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

เพื่อพัฒนางานราชทัณฑ์

4. พัฒนาการตรวจสอบการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม

มาตรฐาน

5. เสริมสร้างกรมราชทัณฑ์ใสสะอาด
6. ส่งเสริมให้ภาคสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในงานราชทัณฑ์
7. ศึกษาวิจัยและรวบรวมองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา

งานราชทัณฑ์

8. พัฒนาการประชาสัมพันธ์ในงานราชทัณฑ์

แนวทางการดำเนินงาน พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แก้ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในงานราชทัณฑ์ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วม

ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง การสนับสนุนให้มีการวิจัย และสร้างองค์ความรู้ของงานราชทัณฑ์ และมีการประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ รวมทั้งผลการดำเนินงานสำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้สังคม ประชาชน ได้รับทราบอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า แผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ฉบับนี้ เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการและหน่วยงานในสังกัด ให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหาร และพัฒนางานราชทัณฑ์ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นพันธกิจหลักของกรมราชทัณฑ์เป็นไป ด้วยความมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสามารถคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม อย่างยั่งยืนต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุวกิจ ศรีปัดดา (2546, น. 116 - 129) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษาศึกษา เฉพาะกรณีสถาบันราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และหาข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันราชภัฏมหาสารคามในปีการศึกษา 2545 จำนวน 244 คนจากหน่วยงานต้นสังกัด 11 หน่วยงาน และมีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม ข้อมูลในการวิจัยได้มาจากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวนฉบับละ 55 ข้อ ผลการวิจัยพบว่าสถาบันราชภัฏมหาสารคามมีค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีค่าระดับการปฏิบัติงานเป็นร้อยละ 66.182 กลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นเรื่องค่าระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกันมีความเห็นเรื่องค่าระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานของสถาบัน คือ ควรมีการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมมีความสามัคคีมีคุณธรรมซื่อสัตย์กระจายอำนาจอย่างเสมอภาค พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีการประเมินผลงานที่เป็นระบบในการพัฒนาองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญของธรรมาภิบาล ในสถาบันอุดมศึกษาควรปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามลำดับความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรมความโปร่งใสความมีอิสระการมีส่วนร่วมความมีประสิทธิภาพและความคล่องตัว

นพพล สุรนักกรินทร์ (2547, น. 120 - 132) ได้ศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล และเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน

ที่อาศัยอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เป้าหมาย 6 แห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กขนาดละ 2 แห่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างบทบาท และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่องของการไปใช้สิทธิในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การติดตามข้อมูลข่าวสารประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดขึ้นอยู่ในระดับมาก ประชาชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำหลักธรรมาภิบาล มาปรับใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม 1) ปัจจัยด้านบุคคล ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีเพศอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อทัศนคติในการนำหลักธรรมาภิบาล มาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล และพบว่า การที่ประชาชนมีรายได้แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีผลต่อทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลทำให้ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล กับความรู้ความเข้าใจองค์การบริหารส่วนตำบล และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าปัจจัยด้านขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบล แต่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รหัส แสงส่อง (2547) ได้ศึกษากระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริการ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบเพศอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ของกรมการบริการและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลกับกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลกลุ่มตัวอย่าง คือ กรมการบริการ และสมาชิกสภาองค์การ

บริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรีจำนวน 307 รายวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการหาค่าค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ t - test และ One - way ANOVA พบว่า

1. กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

2. กรรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, อาชีพ และรายได้แตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาจำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุเทพ คุณกิตติ (2548) ได้ศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลให้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครขอนแก่นสามารถชนะการประกวดและได้รับรางวัลจากสถาบันและองค์กรต่าง ๆ หลายครั้งระหว่างปี 2544 - 2546 กระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลนครขอนแก่นประกอบด้วยหลักที่สำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม ได้ออกเทศบัญญัติ โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความเสมอภาค และความเป็นธรรม หลักการมีส่วนร่วมได้นำกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายใต้แนวคิดร่วมรับรู้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตรวจสอบ หลักความรับผิดชอบต่อสังคมได้จัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ โดยประชาชนมีระบบการติดตามตรวจสอบผลการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และแจ้งผลไปยังผู้ร้องเรียนโดยตรง หลักความโปร่งใส และตรวจสอบได้เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลได้หลายช่องทาง ได้แก่ทางวิทยุโทรทัศน์อินเทอร์เน็ต หลักความคุ้มค่าได้สร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อการประหยัดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้บริการอย่างรวดเร็วเสมอภาคเป็นธรรมใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดค่าใช้จ่าย

นันทพล พงศธรวิสุทธิ (2548, น. 52) ได้ศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างระบบบริหารงาน

ของท้องถิ่นแบบธรรมาภิบาล และความเข้าใจของคณะผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลลักษณะการบริหารงานขององค์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในรูปแบบของ ธรรมาภิบาลผลการศึกษาของกลุ่มประชาชนผู้ให้บริการ พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับที่สูง และด้วยว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเห็นด้วยหลังจากมีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตำบลส่งผลให้เกิดความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาคณะผู้บริหารสมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับความพึงพอใจสูงในการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนในชุมชนมีความต้องการให้ผู้บริหารสนองความต้องการของชุมชนหัวใจของการบริหารงาน คือ ความโปร่งใสรวมทั้งการใช้งบประมาณในการบริหารงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุดควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือ และเคร่งครัดในกฎระเบียบมีการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพต้องมีการอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพมีการลงโทษผู้กระทำผิดและให้รางวัลข้าราชการที่ประพฤติดี

สุกัตรา วิมลสมบัติ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกษไชย อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเกษไชย อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ ได้มีการบริหารงานโดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกษไชยสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกษไชยประสบความสำเร็จได้เกิดจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ หรือผู้บริหารปัจจัยด้านทีมงาน หรือองค์กรและปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการที่จะร่วมมือร่วมใจพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งนี้ในการดำเนินงานของทั้ง 3 ปัจจัยนั้น มีการนำหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากำหนดเป็นแนวนโยบายในการปฏิบัติอัน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังเน้นหนักในเรื่องของความซื่อสัตย์ และโปร่งใสในการบริหารองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนนั้นได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจการสาธารณะของท้องถิ่น โดยตรง ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยความต้องการของประชาชนสะท้อนถึงการบริหารกิจการสาธารณะในท้องถิ่น ว่าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถผูกขาดรวมอำนาจทางการเมืองไว้กับผู้บริหารได้อีกต่อไป หากแต่จำเป็นต้องเปิดกว้าง เพื่อให้องค์กรชุมชนเข้ามารับรู้ความเป็นไป และเข้าไปมีส่วนในการคิด และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

สุรัชย์ นาทองไชย (2548, น. 86 - 94) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลธัญญา และประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลธัญญา ต่อสภาพการบริหาร ของคณะเทศมนตรีตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษาหาข้อเสนอแนะในการบริหารงานของคณะเทศมนตรี เพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความเห็นต่อสภาพการบริหารงาน ของคณะเทศมนตรี โดยพิจารณาเป็นรายด้าน คือ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในเชิงบวกทั้งหมด

เบญจวรรณ วันศิศรี (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความเป็น ธรรมภิบาลของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด ร้อยเอ็ด มีธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรมมีธรรมาภิบาลระดับสูง

พลกฤติ พัชรपाल (2549) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิษฐ์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดอุดรดิษฐ์ปี 2549 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด อุดรดิษฐ์ จำนวน 447 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าอยู่ในอันดับสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่งได้นำข้อมูลข่าวสารที่ควรเปิดเผยปิด ประกาศไว้ที่สำนักงานอยู่ในอันดับสูงสุด

2. ปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้านพบว่าปัญหาการปฏิบัติงานมี ดังนี้

2.1 พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิษฐ์ ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ

2.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจมากเกินไป มีผลให้ผู้บริหาร ทำผิดระเบียบกฎหมาย เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง

2.3 การประชาสัมพันธ์ยังมีน้อย ช่องทางซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่มีเว็บไซต์เป็นของตนเองขาดบุคลากรด้านอินเทอร์เน็ต

2.4 ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบการบริหารงานในบางองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากนัก

2.5 การไม่กระจายอำนาจบริหารงานอำนาจอยู่ที่บุคคลคนเดียวการให้ความสำคัญต่อปัญหาไม่ครอบคลุมการมุ่งหวังแต่ผลประโยชน์ในโครงการก่อสร้าง

2.6 มีการทุจริตในการเสนอราคา ทำให้หน่วยงานภาครัฐเสียผลประโยชน์จากการแข่งขันราคา การเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันเชื้อเพลิง และกระแสไฟฟ้าทำให้ไม่สามารถลดค่าใช้จ่ายภาครัฐลงได้

กัญช์ อินทนู (2550) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การละ 22 ราย รวมทั้งสิ้น จำนวน 265 ราย จาก 12 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชผลการวิจัย พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าใหญ่ ซึ่งไม่มีข้อปรับปรุงในการบริหารงานเลยส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องปรับปรุงการบริหารงานมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลกระปาง ควรทำการปรับปรุงมาก คือ หลักความคุ้มค่ารองลงมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน ควรทำการปรับปรุงมาก คือ หลักนิติธรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ควรทำการปรับปรุงมาก คือ หลักความคุ้มค่า เพราะฉะนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญถ้าการบริหารงานหลักความคุ้มค่าให้มากกว่า เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานมีหลักธรรมาภิบาล ดังกล่าว ในระดับมากยิ่งขึ้น

ทศสุนีย์ โดม (2550) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบทัศนคติของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ และรายได้ พบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุ

อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหาร ส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ แตกต่างกัน

อภิชาติ โขติชัชวาลย์กุล (2550, น. 87) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองหญ้าไซจังหวัดสุพรรณบุรี โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบล 53 คน และนักการเมืองท้องถิ่น 87 คน รวมทั้งสิ้น 140 คน ผลพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ, อายุ, การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนตำบล และนักการเมืองท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Clarke (2002, p. 2869) ได้ทำการวิจัยการใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกานา พบว่าในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นโดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่จริงจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่างๆของท้องถิ่น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นการใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแต่ก็ยังมีปัญหาอยู่จากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกพ้อง

Blumel (2001, p. 319) ได้ศึกษาวิจัยความช่วยเหลือระหว่างประเทศความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) พบว่าหลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ส่วนปัจจัยอื่นที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา ก็คือ การปรับตัวเข้าหากัน เพื่อสร้างความร่วมมือกลุ่มย่อย ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

Morren (2002, p. 1152) ได้ศึกษาการรวมเอาแนวคิดประชาสังคมมาอภิปรายซึ่งได้ถูกหยิบยก มาเป็นคำถามสำคัญหลายประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาและประชาธิปไตย การนิยามคำว่าประชาสังคม จะสะท้อนแนวคิดของเราว่าเราคาดหวังว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย จะเกิดขึ้นที่ไหนและประชาธิปไตย จึงควรต้องแบ่งแยกกำหนดเนชั่นระหว่างภาครัฐกับเอกชนมากน้อยเพียงใดสังคม และรัฐควรมีโครงสร้างอย่างไรเพื่อที่จะปกป้องสิทธิเสรีภาพอันเป็นหัวใจสำคัญของระบอบประชาธิปไตย และแนวคิดประชาสังคมสามารถถ่ายทอดไป ไม่เฉพาะแค่พื้นที่หนึ่ง และรัฐหนึ่งไปสู่ที่อื่นได้ หรือไม่การปกครองและประชาธิปไตยซึ่งอยู่เบื้องหลังแนวคิดสามารถที่จะนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้ทฤษฎีการพัฒนา และปฏิบัติ

ได้เพียงใดการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้สำรวจถึงวิธีการเข้าถึงหลักธรรมาภิบาล และแสดงถึงสังคมที่เป็นตัวอย่างในการเข้าถึงแนวคิดประชาสังคมที่ถูกใช้โดย CIDA และธนาคารโลก

Azamar (ธรรมรัตน์ ธรรมยาฤทธิ์, 2550, น. 86 ; อ้างถึงใน Azamar, 2002) ได้ทำการศึกษาพบว่าธรรมาภิบาลได้รับการพิจารณาว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อใช้พัฒนาประเทศกำลังพัฒนาตัวชี้วัดทั้ง 6 อย่างของหลักธรรมาภิบาลทำให้ทราบว่าธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งหลักการเหล่านี้กระจายไปทั่วไปโดยเฉพาะหลักความรับผิดชอบหลักการที่ทำให้เกิดเสถียรภาพทางการเมือง การลดการละเมิดสิทธิมนุษยชน การเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐบาล การมีหลักนิติธรรมที่ใช้ควบคุมการคอร์ปชั่น การวิจัยครั้งนี้ ยังพบอีกว่า การขาดหลักธรรมาภิบาลส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และความยั่งยืน ในเรื่องของการปฏิรูปตลาดภายในประเทศ ซึ่งดำเนินการโดยภาคเกษตรกรรมของบังคลาเทศ การปฏิรูปครั้งนี้ ผู้ผลิต หรือผู้ประกอบการได้รวบรวมผลิตภัณฑ์ข้าวและปรับปรุงเงื่อนไขหลาย ๆ อย่างเกี่ยวกับข้าวเพื่อให้เกษตรกร ได้เพิ่มรายได้ผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในเร็ว ๆ นี้ ก็คือ การขายผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพต่ำและผลิตผลทางการเกษตรต่ำกว่ามาตรฐาน บางครั้งก็มีราคาสูงกว่าที่ควรจะเป็นปัญหาเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะทำลายแนวทางการปฏิรูปครั้งนี้ แต่ก็ยังเป็นการทำลายความมั่นคงอีกด้วยและนอกจากนั้นแล้วยังพบอีกว่าปัญหาหลาย ๆ อย่างนี้เกิดมาจากขาดหลักนิติธรรมและการควบคุมตรวจสอบการคอร์ปชั่นของเจ้าหน้าที่ และรวมถึงการนำหลักทั้ง 6 ประการ ของธรรมาภิบาลมาใช้

Philip (สุจิตรา มีจำรัส, 2550, น. 62 ; อ้างถึงใน Philip, 2005, น. 32) ได้ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ พบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาล ได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปีนส์, ไทย, มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศ และเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้ มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้งปี 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูปแบบการปกครอง นอกจากนั้นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่ได้กล่าวมานี้ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองโดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานะที่บ้านเมือง มีความไม่แน่นอนเศรษฐกิจฝืดเคือง เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นรูปแบบการบริหารแนวใหม่ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เมื่อนำไปใช้ซึ่งนั่นก็คือจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาล

Brouk (2006) ได้ศึกษาหน้าที่ของรัฐบาลที่เหมาะสมต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในอนาคตของประเทศรัสเซีย โดยศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารบ้านเมืองที่ดีที่ต้องมีการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่องศึกษาในพื้นที่ที่มีการปฏิรูปการปกครองในรัฐเซียซึ่งการบริหารอยู่ภายใต้รัฐบาลของรัฐเซียและมีรัฐบาลของรัฐเซียเป็นแม่แบบในการปฏิรูปและมีเครื่องมือที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้ในการกำหนดว่ารัฐบาลมีการบริการที่ดีโดยเปรียบเทียบเชิงทดลอง 3 เขต พบว่ามี 2 เขตที่มีการปฏิรูปและให้ผลดี ถึงแม้จะมีการโต้แย้งแต่อย่างไรก็ตามรัฐบาล ก็ต้องมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อไปด้วยกำหนดหน้าที่ที่เหมาะสมของรัฐบาลที่ดีที่ต้องนำมาเป็นรูปแบบเพื่อให้เกิดการปฏิรูปที่ประชาชนยอมรับ และสามารถวัดได้การบริหารภาครัฐที่ดีต้องให้สาธารณรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต้องมีแรงผลักดันไปสู่คณะกรรมการบริหาร ให้เกิดความตระหนักให้เห็นสภาพของสังคมผลักดันไปสู่รัฐบาลให้เห็นความสำคัญของประชาชน และให้การดูแลทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจควบคู่กันไป

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ตามแนวคิดของ (Oskamp 1997, น. 119) ซึ่งได้แก่ เพศ, อายุ, ประเภทบุคลากร และประเภทงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงาน ตามธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดความคิดเห็นตามแนวคิดของปราชญา กล้าผจญ (2542, น. 16 - 23) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารว่ามีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

2.1 การวางแผน (Planning)

2.2 การจัดองค์กร (Organizing)

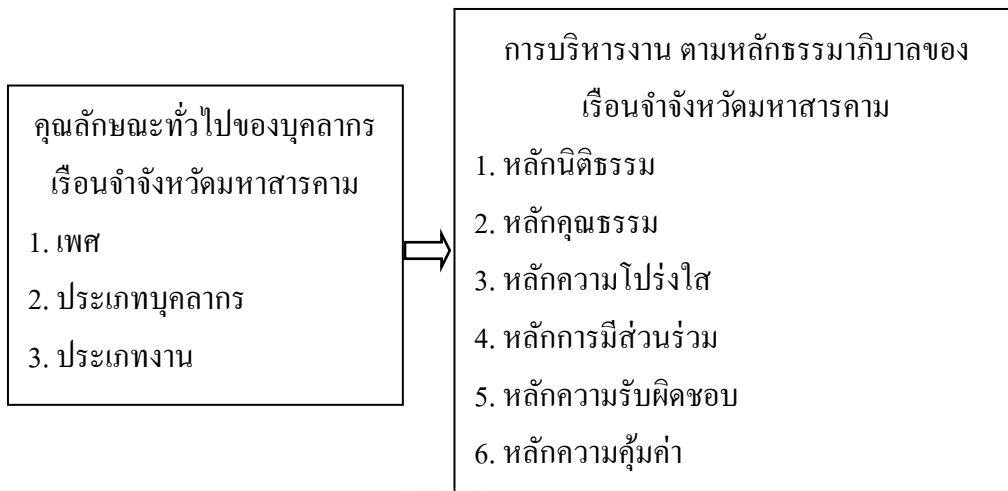
2.3 การอำนวยการ (Directing)

2.4 การควบคุม (Controlling)

2.5 การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน (Staffing) ประกอบด้วย หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี, 2542, น. 29) ดังแสดงในภาพที่ 2.4

ตัวแปรอิสระ (Independent Factors)

ตัวแปรตาม (Dependent Factors)



ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยและกำหนดวิธีการวิจัยไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) แบ่งได้ตามประเภทของการวิจัย ดังนี้

3.1.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 80 คน (เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2559, น. 12)

3.1.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ระดับหัวหน้าฝ่าย ฯ และหัวหน้างานของส่วนราชการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ฝ่าย รวม 30 ท่าน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) แบ่งได้ตามประเภทของการวิจัย ดังนี้

3.1.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 80 คน

3.1.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ระดับหัวหน้าฝ่าย ฯ และหัวหน้างานของส่วนราชการ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ฝ่าย จำนวน 30 ท่าน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งได้ตามประเภทของการวิจัย ดังนี้

3.2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของ (Likert) ได้แก่ 5 ระดับ คือ มากที่สุดมากปานกลางน้อย และน้อยที่สุด

3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 ทำการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนักระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีนว่าด้วยระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 อันมีหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี, 2542, น. 3) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขและเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ความถูกต้อง ชัดเจนของภาษา

3.2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ
ความตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
โดยพิจารณาหาค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่ารายการที่สอบถาม / สัมภาษณ์สอดคล้องกับประเด็น
ที่ศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการที่สอบถาม / สัมภาษณ์สอดคล้องกับประเด็น
ที่ศึกษา

- 1 เมื่อแน่ใจว่ารายการที่สอบถาม / สัมภาษณ์ไม่สอดคล้องกับประเด็น
ที่ศึกษา

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ตามข้อ 3.3

3.2.3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ
ความตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

3.2.3.3 นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ความตรง
เชิงเนื้อหา ภาษา และการวัด และประเมินผล ซึ่งใช้เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
กับเนื้อหา / วัตถุประสงค์ (IOC) ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.66$ ถือได้ว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา /
วัตถุประสงค์

ถ้า $IOC < 0.66$ ถือได้ว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา
วัตถุประสงค์

โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. นางสาว ประภัสสร แสนเพ็งเคน วุฒิกการศึกษา รป.ม. (รัฐศาสตรศา
มหาบัณฑิต) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานราชพัสดุชำนาญการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ด้านเนื้อหา

2. ผศ.ดร. กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิกการศึกษา ศศ.ด. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง
อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ด้านภาษา

3. ผศ.ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิกการศึกษา ป.ร.ด (ประชากรศาสตร์)
ตำแหน่งประธานกรรมการ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ปริญญาคุุณบัณฑิต สาขา ยุทธศาสตร์การพัฒน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมินผล

3.2.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร
เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 52 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีวิเคราะห์
หาอำนาจจำแนกรายข้อ, การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อ (Item Total
Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ตามวิธีการของ (Cronbach) ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC $> .66$ ไปหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำไป
ทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 52 คน

2) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
ในรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยยอมรับค่าความเชื่อมั่น
รายข้อตั้งแต่ ≥ 0.20 ขึ้นไป

3) นำแบบสอบถามหาค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ
โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยยอมรับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตั้งแต่ ≥ 0.80
ขึ้นไป (โกวิทย์ ประवालพุกษ์ และสมถวิล วิจิตรวรรณ, 2555, น. 38)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 จัดเก็บข้อมูล และรวบรวมเก็บข้อมูลจากบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถาม / แบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จนครบตามจำนวนแล้วนำไปประมวลผลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้น จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น. 100) ดังนี้

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

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนนแล้วนำมาแปลความหมายตาม

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 100 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ, 2552, น. 86)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคืนทั้งหมด

2.2 ทำการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูล และทำการจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้รับ โดยเรียงลำดับตามความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้รับ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวัดระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยรวมรายด้าน และรายข้อแล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล

3.5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศของบุคลากร และประเภทบุคลากรสถิติที่ใช้ ได้แก่ t - test (Independent Sample) ส่วนประเภทงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One - Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และถ้าพบว่า มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ (LSD : Least Significant Difference)

3.5.4 การศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามลักษณะมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และเรียงลำดับความถี่ (Frequency) ในแต่ละประเด็น แล้วนำมาสรุปในเชิงพรรณนาเรียงในแต่ละด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาย่อยสำคัญในการแจกแจงความของตัวแปรอิสระ 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 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม 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 รายชื่อ 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 รายชื่อด้านหลักความโปร่งใส 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
 ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

หลักธรรมาภิบาล	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 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม 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

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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
 ธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทงาน

หลักธรรมาภิบาล	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. หลักนิธิธรรม	
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 เรือนจำ ควรปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และระบบราชการ	6
2.3 เรือนจำ ควรให้ความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และปรับความคิดบุคลากรให้ดำรงชีวิต อยู่โดยใช้คุณธรรมในการดำรงชีวิต	5
2.4 เรือนจำ ควรใช้หลักคุณธรรม ควบคู่กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพของงานมากขึ้น	4
2.5 เรือนจำ ควรลงโทษอย่างจริงจัง โดยดำเนินการทางวินัยและทางอาญากับ เจ้าหน้าที่ที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายกับหน่วยงาน	5
2.6 เรือนจำ ควรมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาในการตัดสินใจในการบริหารงาน	4
3. หลักความโปร่งใส	
3.1 เรือนจำ ควรมีระบบกลไกการทำงานที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการ บริหารงาน มีความโปร่งใส และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ	8
3.2 เรือนจำ ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบ และค่าตอบแทน ตามหลักความรู้ ความสามารถเสียสละ การอุทิศเวลาให้หน่วยงานราชการมากกว่าระบบ พวกฟื่อง และควรเป็นในลักษณะเปิดเผยให้ส่วนใหญ่รับรู้เห็นด้วย	8
3.3 เรือนจำ ควรให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกทราบ	7
3.4 เรือนจำ ควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาตรวจสอบความ โปร่งใส ภาคประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อ การบริหารงานเกิดการ สร้างเครือข่ายองค์กรแห่งความโปร่งใส	7
3.5 เรือนจำ ควรเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรรับรู้ โดยทั่วถึง	6
4. หลักการมีส่วนร่วม	
4.1 เรือนจำ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ และให้คำแนะนำ แก่บุคลากรทราบถึง เหตุผลการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานแนวใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ในการบริหารงานและการตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	7
4.2 เรือนจำ 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 ควรจัดให้มีช่องทางการรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นข้อร้องเรียน ไว้ให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น	7
5.2 ผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบพฤติกรรม การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตักเตือน ลงโทษ เมื่อมีการกระทำผิด และข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ แนวคิดที่แตกต่าง	6
5.3 เรือนจำ ควรตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อบุคลากรให้มีความใส่ใจ ต่อปัญหาของบุคลากร และผู้ต้องขังมีความกระตือรือร้น แก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนให้บรรลุลผล 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 และลดขั้นตอน ด้านเอกสารในการบริหารงาน	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 ควรลงโทษอย่างจริงจังโดยดำเนินการทางวินัย 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 และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ (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)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย
ขอเสนอผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการวิจัย
ดังนี้

**5.1.1 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน**

พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
ด้านความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.67$)
หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.53$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.49$) และ
หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

**5.1.2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นรายข้อ**

5.1.2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ
บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักนิติธรรมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นของบุคลากร ข้อ 4 มีการ
บริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาข้อ 1 มีการ
บริหารงานด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.53$) ข้อ 2 มีการบริหารงาน ด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.49$)

ข้อ 5 มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.45$) และข้อ 3 มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

5.1.2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ข้อ 4 มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.74$) ข้อ 1 มีการบริหารงานด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.70$) ข้อ 3 มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ ($\bar{X} = 3.61$) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

5.1.2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ข้อ 1 มีการบริหารงาน ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.98$) ข้อ 3 มีการบริหารงาน ด้านการอำนวยการ ($\bar{X} = 3.76$) ข้อ 4 มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.70$) และข้อ 5 มีการบริหารงาน ด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

5.1.2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ข้อ 1 มีการบริหารงานด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาข้อ 3 มีการบริหารงานด้านการอำนวยการ ($\bar{X} = 3.46$) ข้อ 2 มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.45$) ข้อ 4 มีการบริหารงาน ด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.41$) และข้อ 5 มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

5.1.2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ข้อ 1 มีการบริหารงานด้านการ

วางแผน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.73$) ข้อ 3 มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.61$) ข้อ 4 มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.55$) และข้อ 5 มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

5.1.2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ข้อ 1 มีการบริหารงานด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาข้อ 2 มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.56$) ข้อ 4 มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 3.50$) ข้อ 3 มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.48$) และข้อ 5 มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

5.1.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันด้วยการทดสอบค่าที่ t - test (Independent Sample) พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($t = -4.38$, Sig = 0.02 *) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า 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 *) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ($t = -2.96$, Sig = 0.00 *) และหลักความคุ้มค่า ($t = -2.62$, Sig = 0.01 *) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ด้วยการทดสอบค่าที่ t - test (Independent Sample) พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าที่มีระดับความคิดเห็น ที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ หลักความคุ้มค่า ($t = -2.03$, Sig = 0.05 *) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทงาน ที่แตกต่างกันด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและพิจารณา เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

5.1.4.1 หลักนิติธรรม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำควรมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถความสมัครใจ และมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน เพื่อให้มีความรู้ในงานอื่น ๆ มากขึ้น (7 คน) เรือนจำ ควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงใหม่มากขึ้น (6 คน) ผู้บริหารเรือนจำควรรักษาความเป็นธรรมในการประเมินผลงานกับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน (6 คน) เรือนจำควรปฏิบัติเกี่ยวกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน (5 คน) เรือนจำ ต้องได้รับการตรวจสอบ ติดตาม การบริหารงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง (5 คน) และเรือนจำ ควรบริหารงานให้เป็นไปตามตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาความถูกต้อง (4 คน)

5.1.4.2 หลักคุณธรรม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำควรปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและระบบราชการ (6 คน) เรือนจำควรสร้างค่านิยม ให้บุคลากรทำให้โดยยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบ และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน(6 คน) เรือนจำควรลงโทษอย่างจริงจัง โดยดำเนินการทางวินัย และทางอาญากับเจ้าหน้าที่ที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายกับหน่วยงาน (5 คน) เรือนจำควรรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และปรับความคิดบุคลากรให้ดำรงชีวิตอยู่โดยใช้คุณธรรมในการดำรงชีวิต (5 คน) เรือนจำควรมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาในการตัดสินใจในการบริหารงาน (4 คน) และเรือนจำควรใช้หลักคุณธรรม ควบคู่กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากขึ้น (4 คน)

5.1.4.3 หลักความโปร่งใส เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำควรมีระบบกลไกการทำงานที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการบริหารงาน มีความโปร่งใสและถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ (8 คน) เรือนจำ การพิจารณาความดี ความชอบ และค่าตอบแทน ตามหลักความรู้ความสามารถเสียสละ การอุทิศเวลาให้หน่วยงานราชการมากกว่าระบบพวกพ้อง และควรเป็นในลักษณะเปิดเผยให้ส่วนใหญ่รับรู้ และเห็นพ้องด้วย (8 คน) เรือนจำ ควรให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกทราบ (7 คน) เรือนจำ ควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาตรวจสอบความโปร่งใส ภาคประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานเกิดการสร้างเครือข่ายองค์กรแห่งความโปร่งใส เพื่อสร้างตัวอย่างและสนับสนุนเกื้อกูลเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (7 คน) และเรือนจำ ควรเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วถึง (6 คน)

5.1.4.4 หลักการมีส่วนร่วม เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ และให้คำแนะนำ แก่บุคลากรทราบถึงเหตุผลการเปลี่ยนแปลงการบริหารงาน แนวใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารงานและการตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน (7 คน) เรือนจำ ควรมีการแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุด (6 คน) จัดประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ข้าราชการประจำเดือน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น และรับมอบนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง (6 คน) และเรือนจำ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำมาประมวลผลให้เกิดการ ปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการบริหารงาน ด้วยดี (5 คน)

5.1.4.5 หลักการรับผิดชอบ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำ ควรจัดให้มีช่องทางการรับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นข้อร้องเรียนไว้ให้กับบุคลากร ได้แสดง ความคิดเห็น (7 คน) ผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบพฤติกรรม การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตกเดือน ลงโทษ เมื่อมีการกระทำผิด และรับข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ แนวคิดที่ ต่างต่าง (6 คน) และเรือนจำ ควรตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อบุคลากรให้มีความใส่ใจ ต่อปัญหาของบุคลากร และผู้ต้องขังมีความกระตือรือร้นแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้บรรลุผล โดยไม่เลือกปฏิบัติ (6 คน)

5.1.4.6 หลักความคุ้มค่า เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ เรือนจำ ควรมิ การวางแผนและปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า (9 คน) เรือนจำ ควรมีการคัดแยกขยะ ขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะรีไซเคิล และเสริมสร้าง ปลุกจิตสำนึก ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน (7 คน) เรือนจำ ควรยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในการบริหารงานโดยทำโครงการที่เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า (6 คน) ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบ นโยบาย หรือสั่งการให้มีความชัดเจนมีการตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ และความคุ้มค่าต้องงบประมาณ (5 คน) และเรือนจำ ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนด้านเอกสารในการบริหารงาน (5 คน)

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ด้านความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรกรองลงมาหลักคุณธรรมหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัย ครั้งนี้ สอดคล้องกับ รหัส แสงพ่อง (2547, น. 98) ได้ศึกษากระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริการ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี พบว่า กรมการบริการและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากและ พลกฤติ พัชรपाल (2549, น. 85) ได้ศึกษาสภาพ และปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ได้มีปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้เป็นที่ไปตามนโยบายแผนการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย ฉบับใหม่ (พ.ศ. 2556 - 2561) รวมทั้งนโยบายของกระทรวงยุติธรรม และแผนปฏิบัติการของกรมราชทัณฑ์ (พ.ศ. 2559 - 2562) โดยภาพรวมมีการปรับระบบการบริหารงานภายในให้มีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างคล่องตัวมีการจัดการงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประหยัด คุ้มค่า และนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพเกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนอย่างจริงจังในส่วนรายละเอียดราย ด้านประกอบด้วย ดังนี้

1. หลักคุณธรรมเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม มุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ และลูกจ้างกรมราชทัณฑ์ พร้อมทั้งข้อบังคับจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และอดทน รักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเอง และองค์กรยึดหลักความยุติธรรม และความเสมอภาคต่อบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กร ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ทั้งยังมีการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้การปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. หลักความโปร่งใสเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ได้สนองนโยบายของรัฐบาลตามประกาศยุทธศาสตร์และแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการให้เป็นรูปธรรมตามมาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานสร้างความโปร่งใสการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3. หลักความรับผิดชอบเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม บริหารงานโดยการรับฟังและนำข้อเสนอ ข้อร้องเรียนของบุคลากร ผู้ต้องขังและประชาชน ไปดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ มีการบันทึกเรื่องร้องเรียน และรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นให้ทราบรวมทั้งนำโครงการ กิจกรรมที่เสนอนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ปัญหาการขาดแคลนพื้นที่จอดรถของญาติที่มาเยี่ยมผู้ต้องขัง และผู้มาติดต่อเรือนจำ ซึ่งเรือนจำได้ดำเนินการปรับปรุงพื้นที่ว่างด้านหน้าเรือนจำ ให้สามารถใช้เป็นที่จอดรถได้ เป็นต้น

4. หลักความคุ้มค่าเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการจัดซื้อ - จัดจ้างโดยมุ่งเน้นให้เกิดความประหยัดงบประมาณสูงสุด มีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตรวจสอบการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์เป็นประจำทุกปี อีกทั้งยังดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของกรมราชทัณฑ์ในการอนุรักษ์พลังงาน เช่น การปิดไฟ ปิดแอร์ และคอมพิวเตอร์ ที่ไม่จำเป็นในตอนกลางวัน หรือหลังเสร็จการใช้งานทุกครั้ง การคัดแยกขยะ การใช้กระดาษทั้งสองด้าน การใช้หลอดประหยัดไฟ LED ทดแทนหลอดแบบเดิมที่ช่วยให้ประหยัดค่าไฟฟ้าได้ และมีอายุการใช้งานที่นานขึ้น การนำเศษอาหาร จากการจัดเลี้ยงผู้ต้องขังไปเป็นอาหารเลี้ยงสุกร ช่วยลดภาระค่าอาหารสำเร็จรูปได้ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม และหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งต่ำกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับ สุวกิจ ศรีบิดดา (2546, น. 116 - 129) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา เฉพาะกรณีสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สถาบันราชภัฏมหาสารคาม มีค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง และนพพล สุรศักดิ์รินทร์ (257, น. 112) ได้ศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล และเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

ประชาชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานภายใต้กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการในระดับนโยบายของกรม และกระทรวง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจการถ่วงดุลอำนาจ ความเป็นกลางของการบริหารงาน ยังมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และด้านหลักการมีส่วนร่วม ความถี่ในการให้ข้อมูลแก่บุคคลภายนอกยังขาดความสม่ำเสมอ มีช่องทางหรือสื่อในการให้ข้อมูลแก่บุคลากรภายในและบุคคลภายนอกยังไม่หลากหลาย รวมทั้งการเปลี่ยนสภาพการทำงานแบบมีแนวร่วม โดยการประสานความร่วมมือภาคส่วนต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังยังมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มรูปแบบตามที่วางแผนไว้

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีเพศ ประเภทบุคลากร และประเภทงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

5.2.2.1 จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศทั้ง 2 ประเภท คือ เพศชาย และเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน ย่อมจะมีความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนมีประสบการณ์การรับรู้ ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดีงามสมโต (2547, น. 121) ได้วิจัยเรื่องแนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย ศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานรถไฟฟ้านขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนของครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นตามแนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2.2.2 จำแนกตามประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรทั้ง 2 ประเภท คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ และลูกจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ย่อมจะมีผลต่อความเชื่อ ถึงความสำเร็จตามความคิดของบุคคลนั้น รวมถึงมีค่านิยม และเจตคติ ประสบการณ์การ

ทำงาน ความสนใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทักษะความชำนาญ ความต้องการผลก่กันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่เขาคาดหมายไว้ และเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญช์ อินทนู (2550, น. 109) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

5.2.2.3 จำแนกตามประเภทงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทงานทั้ง 5 ประเภท คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายควบคุม และรักษาการณ์ และฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประเภทงานที่แตกต่างกันนั้น มีความหลากหลายของงาน วิธีการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศสุณีย์ โดม (2550, น. 89) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิษฐ์ ในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงาน อาชีพ และรายได้ พบว่าสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิษฐ์ ไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ รุฬาส แสงส่อง (2547, น. 96) พบว่า กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทงานแตกต่างกันมีกระบวนการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามต่อไป ควรดำเนินการ ดังนี้

5.3.1.1 หลักนิติธรรม เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการแบ่งแยกหน้าที่ให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้ทำความรู้จักตนเองว่าเรามีความชอบในงานด้านใด จากการที่ได้ทดลองปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างในพื้นที่ฐานความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติ ของการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยลดความเบื่อหน่าย และการลาออกจากงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เดิมมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ด้วยมีระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่การติดตามการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเกิดความโปร่งใสและถ่วงดุลอำนาจ และมีการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ถูกต้องตามกฎหมาย และมีการอบรมให้มีความรู้ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงใหม่แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอซึ่งสามารถดำเนิน โครงการการตามแผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562 ดังนี้

1) โครงการสำรวจและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ แนวทางมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการที่ดีให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีวัฒนธรรม และนโยบายการยุติธรรมของประเทศ

2) โครงการปรับปรุงระบบการสอบสวนทางวินัยและระบบการร้องทุกข์ที่มีความรวดเร็ว และเป็นธรรม

3) โครงการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

4) โครงการกระจายโอกาสการพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึงทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

5) โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ (การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในมิติต่าง ๆ / เทคโนโลยีสารสนเทศ / การจัดหาแผนกลยุทธ์ / งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน)

5.3.1.2 หลักคุณธรรม เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากร ให้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและระบบราชการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบ และรักษาผล

ประโยชน์ส่วนร่วม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนให้ความรู้ ปลุกฝังคุณธรรม และปรับความคิด บุคลากรให้ดำรงชีวิตอยู่โดยใช้คุณธรรม และตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีการลงโทษอย่างจริงจัง โดยดำเนินการทางวินัย และทางอาญากับเจ้าหน้าที่ที่ทุจริตและประพฤติมิชอบใช้หลักคุณธรรม ควบคู่กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากขึ้น ซึ่งสามารถดำเนิน โครงการ การตามแผนปฏิบัติการราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562 ดังนี้

- 1) โครงการจัดทำตัวชี้วัดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ
- 2) โครงการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตเน้นการปรับเปลี่ยน ฐานคิดของของคนราชทัณฑ์
- 3) โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและ ธรรมภิบาล
- 4) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยจริยธรรมและ จิตสำนึกในการให้บริการประชาชน

5.3.1.3 หลักความโปร่งใส เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรมีระบบกลไกการ ทำงานที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการบริหารงาน มีความโปร่งใสและถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ได้รับการประเมินความโปร่งใสจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายแห่งความโปร่งใส มีการพิจารณาความดี ความชอบ และค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลักความรู้ความสามารถและความเสียสละ การอุทิศเวลาให้หน่วยงานราชการมากกว่าระบบพวกพ้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากร และบุคคลภายนอก ได้รับทราบถึงการดำเนินงานของเรือนจำในทุกด้าน ซึ่งสามารถดำเนิน โครงการการตามแผนปฏิบัติ ราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562 ดังนี้

- 1) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบใน ภาครัฐ
- 2) โครงการพัฒนาระบบและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปราม การทุจริต (การวิจัย / แจ่งเบาะแส / รับเรื่องร้องเรียน)
- 3) โครงการพัฒนาความร่วมมือกับองค์กรต่อต้านการทุจริตทั้งภาครัฐ และเอกชน
- 4) โครงการเรือนจำธรรมภิบาลปลอดการทุจริต
- 5) โครงการ “คนราชทัณฑ์หัวใจสีขาว”
- 6) โครงการสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสารต่อต้านการทุจริต

5.3.1.4 เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรการพัฒนาช่องทางและสื่อในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลสารสนเทศ ของเรือนจำ และพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับการให้บริการแก่บุคคลภายในและภายนอกเรือนจำ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติและให้คำแนะนำ แก่บุคลากร ทราบถึงเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงการบริหารงานแนวใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารงาน และการตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วม ของบุคลากรมากที่สุด เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และนำมาปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งสามารถดำเนิน โครงการการตามแผนปฏิบัติราชการ กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562 ดังนี้

- 1) โครงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ ราชทัณฑ์ใสสะอาดผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ
- 2) โครงการส่งเสริมให้ประชาชนชุมชนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ พื้นฟูจิตใจ และพัฒนาผู้ต้องขังในด้านคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการให้ การสงเคราะห์
- 3) โครงการส่งเสริมให้ประชาชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา และฝึกวิชาชีพ
- 4) โครงการส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ผลิตสินค้า และบริการ
- 5) โครงการบูรณาการเครือข่ายภาคสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (CSR)

5.3.1.5 หลักความรับผิดชอบ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรจัดให้มีช่องทาง การรับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นข้อร้องเรียน ไว้ให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการ บริหารงานของเรือนจำ มีการตรวจสอบพฤติกรรม การทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ตักเตือน ลงโทษ เมื่อมีการกระทำผิด และต้องปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความใส่ใจต่อปัญหาของบุคลากร และผู้ต้องขัง ให้ความสำคัญที่จะแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้บรรลุผล โดยไม่เลือกปฏิบัติซึ่งสามารถดำเนิน โครงการการตามแผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562 ดังนี้

- 1) โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง
- 2) โครงการจัดทำคำรับรอง และประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 3) โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 4) โครงการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลเชิงยุทธศาสตร์

5) โครงการรณรงค์ เพื่อสร้างระบบการทำงานใหม่ที่ยืดความสามารถ และผลงานเป็นเกณฑ์

6) โครงการสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาระบบบริหารต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

5.3.1.6 หลักความคุ้มค่า เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการวางแผนและ ปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า ควรมีการคัด แยกขยะ และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดหลักเศรษฐกิจ พอเพียงในการบริหารงานมีการตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต้องงบประมาณ และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพลดขั้นตอน ด้านเอกสารในการบริหารงาน ซึ่งสามารถ ดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562 ดังนี้

1) โครงการสร้างความตระหนักในการใช้ประโยชน์ จากข้อเสนอแนะ ที่ได้รับรายงานจากระบบตรวจสอบภายใน และระบบการบริหารความเสี่ยง

2) โครงการส่งเสริม และพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานราชทัณฑ์

3) โครงการพัฒนาระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์

4) โครงการจัดวางระบบการวางแผนติดตามและตรวจสอบการบริหารงาน

5) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์

6) โครงการพัฒนาการตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานใน สังกัดกรมราชทัณฑ์

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิด และแนวทางสำหรับการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารงานของส่วนราชการที่มีภารกิจคล้ายคลึง กับเรือนจำ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำองค์ประกอบของตัวแปรที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1) สถานพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชน

2) เรือนจำทหาร

3) สถานกักขัง

4) สถานที่ เพื่อการควบคุมตัว และสถานที่ เพื่อรอการตรวจพิสูจน์

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย การประเมินผลของสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2547). *กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ ฯ :
- กองราชการส่วนตำบล กระทรวงมหาดไทย.
- กรมราชทัณฑ์. (2558). *แผนปฏิบัติการราชการ กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562*. กรุงเทพฯ ฯ :กรมราชทัณฑ์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). *พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546*. ฉะเชิงเทรา : ประสานมิตร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ ฯ : อรุณสภา.
- กัญช์ อินทนู. (2550). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติ สุทธิสัมพันธ์. (2542). *ความคิดเห็นของตัวแทนผู้ส่งออกต่อวิธีการศุลกากรในการนำสินค้าเข้าจากต่างประเทศ : ศึกษากรณีการนำเข้าทางสำนักงานศุลกากรท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ ฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2542). *อบต. ในกระบวนการทัศน์ใหม่*. กรุงเทพฯ ฯ : เสมารธรรม.
- โกวิท พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ ฯ : วิญญูชน.
- โกวิท พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่นหลักการ และมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ ฯ : วิญญูชน.
- จำเรียง ภาวจิตร. (2536). *สาธารณนิติ*. เอกสารประกอบการสอนวิชาสังคม. กรุงเทพฯ ฯ : สารมวลงชน.
- จิรายุ ทรัพย์สิน. (2540). *ความคิดเห็นของนิสิตที่มีผลต่อการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณี นิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จตุพร ผ่องสุข. (2550). *ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ช่อม กรไกร. (2548). *บทสรุปคู่มือปฏิบัติการและเตรียมสอบ*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). *ธรรมาภิบาลการบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม (Promoting Good Governance : Principle, Practices and Perspective)*. กรุงเทพฯ ฯ : น้ำฝน.

- ทรงกรด ภู่อทอง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของราษฎรท้องถิ่นต่อการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในเขตพื้นที่ห้ามล่าสัตว์ป่าอ่างเก็บน้ำบางพระ จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทะนงเกียรติ เจริญเพชร. (2545). *ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท กระเบื้องหลังคาซีแพค จำกัด ต่อการติดต่อสื่อสารภายในบริษัท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนีย์ โดมี้. (2550). *ทัศนะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ธรรมรัตน์ ธรรมยาฤทธิ์. (2550). *การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีระยุทธ บุญมี. (2541). *รัฐธรรมนูญแห่งชาติกู่หายนะประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร.
- นพพล สุรศักดิ์รินทร์. (2547). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นฤมล ทับจุมพล. (2546). *“แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยรัฐธรรมนูญแห่งชาติ” ในธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิสิทธิ์รสนี.
- นิภาพร อุดรทิพย์. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันทพล พงศธรวิสุทธิ. (2548). *บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทรายจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บวรศักดิ์ อูวรรณ โณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมีลี. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good Governance)*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

- เบญจวรรณวันดีศรี. (2549). *การศึกษาความเป็นชนวนาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประมวล รุจนเสรี. (2542). *การบริหารการจัดการที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ อสารศึกษาดินแดน.
- ประเวศ วะสี. (2442). *การปฏิรูปการศึกษายกเครื่องทางปัญญาทางสมองจากความหายนะ*. กรุงเทพฯ ฯ : มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- ปราชนา กล้าพจัญ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2542). *กฎหมายเกี่ยวกับการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท อักษรพาณิชย์ จำกัด.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). *การวัดทัศนคติ*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พลกฤติ พัตรपाल. (2549). *การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิษฐ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรดิษฐ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- พิทยา สุนทรวิภาต. (2545). *ธรรมาภิบาลกับองค์การบริหารส่วนตำบล*. *วารสาร ดำรงราชานุภาพ*, 3 (1), 41.
- พิมลจรรย์ นามวัฒนา. (2540). *เอกสารประกอบการสอนวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารหน่วยที่ 9 - 15*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพโรจน์ พรหมสาส์น. (ม.ป.ป.). *การบริหารงานแบบประชารัฐ*, สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2559, จาก <http://www.geocities.com/buucuartile2/oodgov.htm>.
- ไพวรรณ อุปลี. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : อรุณสภา.
- มนฤดี งามสมโสด. (2547). *แนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย ศึกษาจากความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฟ้านั่งส่งมวลชนแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รหัส แสงผ่อง. (2547). *กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชนี้ เค้ามิน. (2548). *ผลการบริหารตามหลักการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชยา ศานติยานนท์. (2544). *รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (วันที่ 2 ตุลาคม 2545). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก : 1 - 2.
- ราชกิจจานุเบกษา. (วันที่ 9 ตุลาคม 2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก : 1 - 16
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ ฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546 ก). *พจนานุกรมสังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ ฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546 ข). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ ฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. (ม.ป.ป.) *รายการการปฏิบัติงานประจำเดือนมีนาคม 2559 เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม*. มหาสารคาม.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2545). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ ฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วรทัต ลักษณ์นนท์. (2545). *การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่น อบต*. กรุงเทพฯ ฯ : บรรณกิจ.
- วัตรภู ออาจหาญ. (2542). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2545). *คู่มือวิจัยเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเชียร วิทญูดม. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ : ธนรัชการพิมพ์.

- วีระศักดิ์ ไหลหาโคตร. (2554). *การบริหารงานตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2542). *กฎหมายเกี่ยวกับการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ ฯ : อักษราพิพัฒน์.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2546). *รายงานการวิจัย ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546). *ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองหลักสูตรการบริหารงานการบริการจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ ฯ : อาทิตย์โปรดักส์กรุ๊ป.
- สนธิ์ บางยี่ขัน. (2544). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2552). *เทคนิคการทำวิจัย*. มหาสารคาม : สารคามการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ.(2526). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ : บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ ฯ : ผู้จัดการ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). *การบริหารบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สังวรรัตนรักษ์. (2549). *การบริหารคุณภาพโดยรวม*. กรุงเทพฯ ฯ : สหมิตรพรินติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *รายงานผลการพัฒนาระบบราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานกฤษฎีกา. (2542). *ระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. ลงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2542.
- สำนักงานกฤษฎีกา. (2546). *ระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานกฤษฎีกา.
- สำนักวิจัย และพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า. (2548). *โครงการขยายผล เพื่อนำตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีระดับองค์กรไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- สุจิตรา มีจำรัส. (2550). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิตติ นิमितกุล. (2543). *“กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี” ในการปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ ฯ : บพิธการพิมพ์.
- สุเทพ คุณกิตติ. (2548). *หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2548). *การจัดการธุรกิจทั่วไป*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุภัตรา วิมลสมบัติ. (2548). *ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา อิศระละ. (2556). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งประคู้ อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรัช นาทองไชย. (2548). *สภาพการบริหารงานของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลชัยภูมิ อำเภอภุมมาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวกิจ ศรีปัดดา. (2545). *การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา ศึกษาเฉพาะสถาบันราชภัฏมหาสารคาม รายงานการวิจัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม*.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2549). *การบริหารราชการแบบบูรณาการ*. นนทบุรี : สหมิตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร จำกัด.
- อรพินท์ สพอไชยชัย. (2543). *แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารการบริการงานส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ.
- อวยชัย ขบา. (2542). *เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร*. หน่วยที่ 9 - 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2542). *มุมมองนายอานันท์*. กรุงเทพฯ : มติชน.
- อารีย์ วงศ์เกษม. (2542). *การบริการและจัดการมูลฝอย โดยองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีเทศบาลเมืองเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อินสอน บัวเขียว. (2546). *สาระสำคัญการบริหารงานชุมชน*. กรุงเทพฯ : พิราบสำนักพิมพ์.
- Best, J.W. (1997). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey : Prentice Hall.
- Barnard, C.I. (1972). *The Function of Executive*. Massachusetts : Harvard University.
- Collin, C. (1989). *Essential English Dictionary*. London : Collin.
- Getzels, J. (1968). *Educational Administration as a Social Process : Theory Research and Practice*. New York : Harper and Row.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw - Hill.
- Heady, F. (1979). *Public Administration : A Comparative Perspective*. New York : Marcel Dekker.
- Herbert A. S. (1947). *Administrative Behavior*. New York : Macmillan.

- Hersey, P., K.H, Blanchard and D.E. Johnson. (2001). *Management of Organizational Behavior :Leading Human Resources*. (8th ed). New Jersey : Prentice Hall.
- Isaak, A. C. (1981). *Scope and Method of Political Science: An Introduction to the Methodology Of Politiccal In Quiry* (3rd nd). Iillion : The Doreey Press.
- Kolasa, B.J. (1969). *Introduction to Behavioral Science for Business*. New York : John Wiley Sons.
- Morgan, C.T. (1967). *Introduction to Psychology*. New Delhi : Tata McGraw - Hill Publishing Company.
- Mitchell Geoffery Duncan. (1971). *The New Dictionary Sociology*. London : Rutledge and Keaganpaul.
- Nunally, J.C. (1959). *Test and Measurement : Assessment and Prediction*. New York : McGraw – Hill.
- Oskamp, S. (1984). *Attitudes and Opinions*. New York : Harper.
- Phiffner, John M. and Robert V. Presthus. (1960). *Public Administration*. New York : The Ronald Press.
- Remmer, H.H. (1954). *Introduction to Opinion and Attitude*. New York : Harper.
- Sergiovanni, T.J. (1980). *Educational Governance and Administration*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentic - Hall.
- Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York : The Free Press.
- Thomas, John Zadrozny. (1959). *Dictionary of Social Science*. Washington D.C. : Public Affair Press.
- Webster. (1968). *New Twentieth Century Dictionary*. (2nd ed). New York : The World Publishing Company.
- William, J.D. (1980). *PublicAdministration : The People Business*. Boston : Little Brown.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York : Harper & Row Publishers. Inc.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยผู้วิจัย คือ นายอนุรัก ใจปันทา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อทำวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม” และในการนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะขอรับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เป็นข้อมูลสำคัญในการทำวิจัย และเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจำนวน 30 ข้อ

โดยข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามทั้งหมด ของท่านจะใช้ประโยชน์ในทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ได้นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านที่จะช่วยให้งานวิจัย สำเร็จลุล่วง จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายชาคริต ใจปันทา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประเภทบุคลากร

ข้าราชการ

พนักงานราชการ และลูกจ้าง

3. ประเภทงาน

ฝ่ายบริหารทั่วไป

ฝ่ายฝึกวิชาชีพ

ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติ

ฝ่ายควบคุม และรักษาการณ์

ฝ่ายการศึกษา และพัฒนาจิตใจ

ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
ในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้น และขอความกรุณาตอบทุกข้อ
โดยมีเกณฑ์ในการตอบ ดังนี้

- | | | |
|--------------|---|--|
| เลือกหมายเลข | 5 | เมื่อท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว มากที่สุด |
| เลือกหมายเลข | 4 | เมื่อท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว มาก |
| เลือกหมายเลข | 3 | เมื่อท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว ปานกลาง |
| เลือกหมายเลข | 2 | เมื่อท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว น้อย |
| เลือกหมายเลข | 1 | เมื่อท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว น้อยที่สุด |

การบริการงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักนิติธรรม					
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน					
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร					
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก					
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร					
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน					
หลักคุณธรรม					
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน					
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร					
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก					
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร					
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน					
หลักความโปร่งใส					
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน					

(ต่อ)

การบริการงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร					
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก					
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร					
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน					
หลักการมีส่วนร่วม					
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผนตาม					
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร					
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก					
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร					
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน					
หลักความรับผิดชอบ					
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน					
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร					
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก					
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร					
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน					
หลักความคุ้มค่า					
1. มีการบริหารงานด้านการวางแผน					
2. มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์กร					
3. มีการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวก					
4. มีการบริหารงานด้านการควบคุมองค์กร					
5. มีการบริหารงานด้านการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายชาคริต ใจปันทา



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คำถามข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1
26	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
27	+ 1	+ 1	+ 1	3	1
28	+ 1	+ 1	+ 1	3	1
29	+ 1	+ 1	+ 1	3	1
30	+ 1	+ 1	+ 1	3	1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพศ	115.3077	170.6878	0.4530	0.9243
ประเภทบุคลากร	115.4615	174.4887	0.4833	0.9263
ประเภทงาน	112.8846	179.9864	0.3838	0.9435
A 1	113.0962	170.2847	0.4196	0.9245
A 2	113.1538	174.0543	0.3385	0.9274
A 3	113.2885	167.7387	0.5245	0.9234
A 4	113.0577	171.3103	0.3836	0.9248
A 5	113.1923	169.1388	0.3938	0.9248
B 1	112.9231	169.0920	0.4187	0.9245
B 2	112.9231	170.8567	0.4368	0.9244
B 3	113.1154	167.4766	0.5743	0.9230
B 4	112.9615	168.9789	0.5198	0.9236
B 5	113.0577	162.4868	0.6374	0.9218
C 1	112.6154	162.0845	0.6700	0.9213
C 2	112.6731	164.9302	0.5956	0.9224
C 3	112.8654	165.9227	0.4955	0.9237
C 4	112.9038	163.3827	0.7368	0.9209
C 5	112.9231	164.0332	0.5913	0.9224
D 1	113.1538	161.0739	0.5945	0.9224

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Itemb - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D 2	113.1538	162.6033	0.6623	0.9215
D 3	113.1923	163.5701	0.7441	0.9209
D 4	113.1538	163.5837	0.7460	0.9209
D 5	113.3269	158.4989	0.7427	0.9201
E 1	112.6538	164.4268	0.5700	0.9227
E 2	112.8846	165.8296	0.6018	0.9225
E 3	112.9423	164.6829	0.6731	0.9217
E 4	113.0577	162.4868	0.7318	0.9208
E 5	113.2115	164.3661	0.6958	0.9214
F 1	112.9808	168.0192	0.4445	0.9242
F 2	113.1346	166.3541	0.5811	0.9227
F 3	113.1923	165.3741	0.6356	0.9221
F 4	113.0962	166.2063	0.7045	0.9219
F 5	113.2308	164.8084	0.6695	0.9217

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 52.0 N of Items = 30

Alpha = .9257



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หนังสือเสนอแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือและขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยบุคคล ตามรายชื่อต่อไปนี้

1. นางสาว ประภัสสร แสนเพ็งเคน วุฒิการศึกษา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา ศศ.ค. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิการศึกษา ป.ร.ด (ประชากรศาสตร์) ตำแหน่ง ประธานกรรมการ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศ.รปศ ๐๒๒๕/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวประภัสสร แสนเพ็งเคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายชาคริต ใจปันทา รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๑๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์เรียนจํามหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจําจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไป
ด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา

ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา

ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผล และประเมินผล

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๖๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๒๖/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียนผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย ชาคกริต ใจปันทา รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๑๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์เรือนจำมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไป
ด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้
ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ
บุคลากรเรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๕๒ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๒๗/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายชาคริต ใจปันทา รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๑๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์เรือนจำมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไป
ด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้
ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเรือนจำจังหวัด
มหาสารคาม จำนวน ๘๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๖๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๖๒๓๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศ.รปศว ๐๐๖๓/๒๕๕๕

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ

ด้วย นายชาคริต ใจปันทา รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๑๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์เรือนจำมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไป
ด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศ.รปศว ๐๐๖๓/๒๕๕๕

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ

ด้วย นายชาคริต ใจปันทา รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๕๐๒๑๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์เรียนจํามหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจําจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไป
ด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา

ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา

ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** นายชาคริต ใจปันทา
- วันเกิด** 1 สิงหาคม 2526
- สถานที่เกิด** เลขที่ 85 / 1 ตำบลเวียงนาง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000
- ที่อยู่ปัจจุบัน** เลขที่ 85 / 1 ตำบลเวียงนาง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000
- ประวัติการศึกษา**
- พ.ศ. 2547 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การตลาด)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - พ.ศ.2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY