

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม		
ผู้วิจัย	วันดี วงศ์ธรรม	ปริญญา	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	
	ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	
	ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรและระยะเวลาการทำงาน ในการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ใน 6 ด้านได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ โดยมี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งคำนวณตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727) ได้จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) , F-test (4 - way ANOVA)

ผลปรากฏดังนี้

1. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. พบว่า เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งแบบสี่ทาง สามทาง สองทาง ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ และพบว่าบุคลากรที่มี เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความภูมิใจ พบว่าบุคลากรที่มีเพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งแบบสี่ทาง สามทาง แต่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์กันแบบสองทาง คือ ระหว่างระดับการศึกษากับประเภทของบุคลากร ผู้วิจัยจึงนำระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อไป

3. บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาและประเภทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจแตกต่างกัน โดยพนักงานและลูกจ้างที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความผูกพันโดยเฉลี่ยต่ำกว่า ข้าราชการ และพนักงานและลูกจ้าง ที่มีการศึกษาคต่ำกว่าปริญญาตรี

บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามที่มี เพศ และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

4.1 ควรมีการเปิด โอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานเรือนจำ

4.2 ควรให้ค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละเดือน เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดี

4.3 ควรจัดประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รู้จักเรือนจำมากขึ้น

4.4 การเข้าร่วมกิจกรรมของเรือนจำควรเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้น

4.5 ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

4.6 ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย เช่น มีห้องทำงานติดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

โดยสรุป ผู้วิจัยเห็นว่าเรือนจำจังหวัดมหาสารคามควรมีการนำหลัก PCM มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เรือนจำจังหวัดมหาสารคามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

Title : Personnel Organization Commitment of Mahasarakam Province Prison.

Author: Miss Wandee Vongtham **Degree:** M.P.A. (Public Administration)

Advisors : Asst. Prof. Dr. Sowwaluk Kosol-kitti-Umporn Chairman
Dr. Watcharin Sootisai Committee
Dr. Songsak Jirasombut Committee

Rajabhat Maha Sarakham University, 2013

ABSTRACT

This research is a survey research. The purpose of this research is to study 1) the level of personnel organization commitment of Mahasarakam Province Prison. 2) To test the interaction between sex, education, personnel types and working period that has affect to the personnel organization commitment of Mahasarakam Province Prison. 3) To study the ways to improve the personnel organization commitment of Mahasarakam Province Prison in 6 aspects which are Confidence, Willingness, Pride, Engagement, Loyalty, Persistence. Samples used from Taro Yamane's formula, totally 83 subjects. Instruments used in this research is a questionnaire that has a reliability value at .93. Statistics used were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and F-test (4-way ANOVA).

The result of the study were as follows :

1. The personnel organization commitment of Mahasarakam Province Prison in overall and in aspects which are Confidence, Engagement, Loyalty, Persistence are in high level. The Pride aspects is in highest level.
2. Found that sex, education, personnel types and working period have no interaction neither 4 ways, 3 ways, 2 ways in having affect to the personnel organization commitment in overall and in Confidence, Willingness, Being a part, Loyalty and Persistence aspects and found that personnel with different sex, education, personnel types and working period have no different towards the organization commitment in overall and in Confidence, Willingness, Being a part, Loyalty and Persistence aspects .

The Pride aspect found that personnel with sex, education, personnel types and working period have no interaction neither 4 ways, 3 ways but have interaction in 2 ways between education and personnel types. The researcher continue to compare the interaction in pairs.

3. Maharakam Province Prison personnel with different education and personnel types have the different organization commitment. Personnel with bachelor's degree or higher have the organization commitment lower than Personnel with lower degree.

Maharakam Province Prison personnel with different sex and working period have no different towards the organization commitment in overall and in aspects.

4. Suggestions for improving the personnel organization commitment of Maharakam Province Prison are Personnel should be given the chance to give their opinion and attitude towards the prison work. Special rewards should be given to excellent personnel in each month to encourage and motivate personnel. Should publicize so outsiders may know more about the prison. Prison activities participation should be a part of considering promotion. A throughout welfare should be considered. Safety and comfortable in working places should be considered.

In conclusion, the researcher assumed that Maharakam Province Prison should use the PCM principle in order to increase the organizational commitment of the Maharakam Province Prison staffs so staffs may devote themselves in order to achieve the Maharakam Province Prison goals and also have loyalty towards the organization without having the idea to transfer to other divisions, even with better offer.