

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ:
ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำในเขตจังหวัดนนทบุรี

ชื่อผู้เขียน นายภูเบศร์ ฑีฆะสังข์

ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา รัฐศาสตร์

ปีการศึกษา 2547

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยชนะ อิงคะวัต ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ราชภัณฑารักษ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตจังหวัดนนทบุรีที่มีความแตกต่างทางปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตจังหวัดนนทบุรี
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ทำนายถึงความต้องการเปลี่ยนงานภายในหน่วยงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตจังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าพนักงานเรือนจำระดับ 1 ถึง 5 ของกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในเรือนจำในเขตจังหวัดนนทบุรีจำนวน 2 แห่ง คือ เรือนจำกลางบางขวาง และ เรือนจำจังหวัดนนทบุรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 150 คน โดย

การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่ได้รับคืนมาจำนวน 120 ชุด

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ระดับความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 2 แห่ง อยู่ในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการเปลี่ยนงานของ เจ้าพนักงานเรือนจำ สามารถแยกกล่าวเป็นประเด็นย่อยๆ ได้ดังนี้

2.1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการเปลี่ยนงาน แยกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความต้องการ เปลี่ยนงานแยกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความต้องการ เปลี่ยนงานแยกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความต้องการเปลี่ยน งานแยกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความ ต้องการเปลี่ยนงานแยกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยความ พึงพอใจในงาน และการบริหารงานของระบบราชการ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

4. จากการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ พบว่า มีตัวทำนาย 4 ตัว ที่สามารถใช้ทำนาย ความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวทำนาย จากมากไปหาน้อย ทั้ง 4 ตัว ได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยความพึงพอใจในงานและการบริหารงานของระบบราชการ

4.2 ความช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.3 ความผูกพันต่อหน่วยงาน

4.4 ความมีอิสระในการทำงาน

ตัวทำนายทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมอธิบายความแปรผันของความต้องการเปลี่ยน งานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้ร้อยละ 37.8

Nontaburi: Bang Khwang Prison and Nontaburi Prison. The data was from the 120 returned questionnaires.

The research findings were as follows.

1. There was a high degree of need for a job change for the prison officers from both prisons.

2. The relationship between personal factors and the need for a prison officer's job change could be divided as follows.

2.1 Age was a significant factor in the need for a job change.

2.2 Prison officers with different levels of education had significantly different needs for job changes.

2.3 The marital status of a prison officer significantly affected his or her need for a job change.

2.4 The rank of a prison officer influenced his or her need for a job change.

2.5 A prison officer's length of service revealed significantly different needs for job changes.

3. There was a linear relationship between a prison officer's need for a job change and factors related to work, to work experience, to work satisfaction, and to the administration of the bureaucracy.

4. The multiple regression analysis resulted in the four predictors for the prison officers' need for job changes at a statistically significant level of 0.05. The level of importance of the four predictors could be prioritized from the most important to the least as follows.

4.1 Job satisfaction and the satisfaction of the bureaucratic administration

4.2 Assistance and support from supervisors and colleagues

4.3 Bonding to the workplace

4.4 Job autonomy