

ทิพย์สุดา ไชยพุกกะ : แรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อความเป็นองคัการแห่งการเรียนรู็ (LEARNING MOTIVATION OF SUPPORT STAFF IN PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS TO BECOME A LEARNING ORGANIZATION) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.มัลลิกา ตั้งขันสนิท, 133 หน้า.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) แรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน ประเภทบุคลากร) การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้ และความวิตกกังวลกับแรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนรู็ (ได้แก่ การสนับสนุนจากองคัการ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน) กับแรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ดำรงตำแหน่งสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2552 รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 411 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, One-way ANOVA, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีแรงงูใจในการเรียนรู็อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านบุคคล พบว่า แรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับแรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุน และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู็ ได้แก่ การสนับสนุนจากองคัการ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสายสนับสนุน

3. การรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการเรียนรู็ของบุคลากรสาย

THIPSUDA CHAIYAPRUK : LEARNING MOTIVATION OF SUPPORT
STAFF IN PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS TO BECOME
A LEARNING ORGANIZATION. THESIS ADVISOR : MULLIKA
SUNGSANIT, Ph.D., 133 PP.

LEARNING MOTIVATION/SUPPORT STAFF/ LEARNING ORGANIZATION

The purposes of this research were to study 1) learning motivation of support staff in public higher education institutions, 2) the relationship between personal factors (i.e., sex, age, tenure, level of education, years of position, work experience, types of support staff) and self-efficacy, valence of outcome, anxiety with learning motivation of support staff, 3) the relationship between learning environment factors (i.e., organization support, supervisor support and peer support) and learning motivation of support staff, and 4) factors affecting learning motivation of support staff. Four hundreds eleven support staff in public higher education institutions participated in this study. Questionnaire was used to collect data. Percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis were used in analyzing the data and testing hypotheses. The results of this study showed that:

1. The levels of learning motivation of support staff were high. However, considering each dimension, there were statistically significant differences between learning motivation by sex and work experience.

2. There were positive significant relationships between self-efficacy, valence of outcome, and learning motivation of support staff. Additionally, learning

environment, organization support, supervisor support, and peer support showed positive significant relationship with the learning motivation of support staff.

3. Valance of outcome, self-efficacy, peer support, and supervisor support accounted for 40.40% of the variance in learning motivation.

School of Management Technology

Academic Year 2009

Student's Signature Thompson

Advisor's Signature Muller