

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก
ผู้ศึกษาค้นคว้า	อุไรวรรณ สิงห์ทอง
ที่ปรึกษา	ดร.วรินทร์ บุญยั้ง
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2552
คำสำคัญ	ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับของปัจจัยสนับสนุนและศึกษาความสัมพันธ์การจัดปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ 2552 จำนวน 322 คน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และประเภทของตำแหน่งงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) และการทดสอบเอฟเทส (F-test) ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ระดับของปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ยกเว้นด้านเงินเดือนและความมั่นคง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์การวิจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตัวแปร เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และประเภทของตำแหน่งงาน พบว่า

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นกับสภาพการวิจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับสภาพการวิจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและความมั่นคง มีความคิดเห็นกับสภาพการวิจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ และพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นกับสภาพการวิจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นกับสภาพการวิจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.4 บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นกับสภาพการวิจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นกับสภาพการวิจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ และพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนความมั่นคง มีความคิดเห็นกับสภาพการวิจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีประเภทของตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นกับสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและความมั่นคง มีความคิดเห็นกับสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ และพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นกับสภาพการจัดปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05