

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสายงาน

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

เจตคติของบุคลากร ที่มีต่อ สจพ.	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		t	P
	X	S.D	X	S.D		
ด้านบริหารงานบุคคล	3.23	.57	3.34	.62	-1.155	.249
ด้านการจัดสวัสดิการ	3.57	.77	3.45	.44	.970	.333
ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน	2.98	.63	3.17	.66	-1.838	.067
เจตคติของบุคลากรในภาพรวม	3.26	.54	3.32	.48	-.717	.474

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าบุคลากรมีเจตคติที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการมีเจตคติในภาพรวมที่ไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 สำหรับการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.98 – 3.57 โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล ได้ดังนี้

เจตคติของบุคลากรด้านที่เห็นด้วย

1. ด้านการจัดสวัสดิการ ($X = 3.57$)

เจตคติของบุคลากรด้านที่ไม่แน่ใจ

1. ด้านบริหารงานบุคคล ($X = 3.23$)
2. ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน ($X = 2.98$)

ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยมีเจตคติที่ไม่แน่ใจในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 สำหรับการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีเจตคติที่ไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.17 – 3.45 โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล ได้ดังนี้

เจตคติของบุคลากรด้านที่ไม่แน่ใจของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1. ด้านการจัดสวัสดิการ ($X = 3.45$)
2. ด้านบริหารงานบุคคล ($X = 3.34$)
3. ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน ($X = 3.17$)

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน

เจตคติของบุคลากรที่มีต่อ สจพ.	ข้าราชการ						พนักงานมหาวิทยาลัย						F	P
	ก		ข		ค		ก		ข		ค			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
ด้านบริหารงานบุคคล	3.25	.56	3.22	.65	3.21	.55	3.28	.66	3.42	.54	3.39	.65	.438	.822
ด้านการจัดสวัสดิการ	3.61	.90	3.50	.63	3.54	.56	3.34	.40	3.59	.51	3.61	.41	.694	.628
ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน	2.92	.62	3.05	.76	3.06	.58	3.17	.55	3.27	.86	3.07	.75	1.358	.240
เจตคติในภาพรวม	3.26	.55	3.26	.61	3.27	.48	3.26	.45	3.43	.57	3.36	.51	.255	.937

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีเจตคติที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่ต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน
ด้านการบริหารงานบุคคล

เจตคติด้าน การบริหารงานบุคคล	ข้าราชการ						พนักงานมหาวิทยาลัย						F	P
	ก		ข		ค		ก		ข		ค			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. ระเบียบ ข้อบังคับด้าน การบริหารบุคคลมีความ เหมาะสม	3.36	.75	3.24	.76	3.47	.70	3.19	.90	3.40	.84	3.50	.52	.892	.487
2. การวางแผนกำลังคน ในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม	2.90	.78	2.88	.89	2.94	.89	3.00	.85	3.20	1.03	3.25	.87	.632	.676
3. การกำหนดภาระงานมี ความเหมาะสม	3.07	.98	2.95	.88	3.08	.89	2.85	.78	3.10	.57	3.00	.95	.388	.857
4. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ บุคคลเข้าปฏิบัติงานใน ตำแหน่งต่างๆ มีมาตรฐาน	3.16	.91	3.31	.81	3.17	.97	3.31	.73	3.00	1.33	3.33	1.07	.412	.840
5. การคัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุตำแหน่งมีความ เหมาะสม	3.18	.84	3.26	.94	3.17	.79	3.35	.80	3.20	.79	3.33	.99	.297	.914
6. บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้	3.46	.89	3.55	1.00	3.34	.99	3.38	.85	3.40	1.08	3.50	1.31	.326	.897
7. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น	3.48	1.00	3.50	.83	3.36	1.03	3.46	1.07	3.50	.85	3.83	.94	.520	.761
8. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนางานในหน้าที่	3.24	.94	3.31	.95	3.09	1.04	3.38	.85	3.10	1.00	3.42	1.08	.632	.676
9. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสเขียน บทความทางวิชาการ	3.38	.91	3.29	.94	3.21	.96	3.27	1.19	3.60	.52	3.33	.78	.526	.756
10. บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ ทำงานวิจัย	3.28	1.00	3.19	1.07	3.23	.93	3.31	.93	3.80	.42	3.25	.97	.685	.635
11. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับ บัญชา มีความเหมาะสม	3.20	.88	2.95	.91	2.84	.93	3.58	.95	3.80	.92	3.25	1.06	4.367	.001*
12. การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งานในหน้าที่ของบุคลากรมี ความเหมาะสม	2.88	.91	2.71	.81	2.69	.98	3.15	.88	3.40	.97	3.17	.84	2.302	.045*

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)

เจตคติด้าน การบริหารงานบุคคล	ข้าราชการ						พนักงานมหาวิทยาลัย						F	P
	ก		ข		ค		ก		ข		ค			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
13. บุคลากรได้รับอิสระในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	3.54	.84	3.33	.85	3.17	.89	3.69	1.05	3.60	.97	3.33	.65	2.480	.032*
14. สถาบันเป็นสถานที่ทำงานที่มีความมั่นคงในอาชีพ	3.76	.96	3.71	.97	3.88	.83	3.58	.95	3.70	1.25	3.75	1.22	.480	.791
15. การให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2.83	1.01	3.14	1.00	3.44	1.03	2.65	1.23	3.50	.85	3.67	1.23	5.412	.000*
เจตคติด้านบริหารงานบุคคล	3.24	.56	3.22	.65	3.20	.55	3.27	.66	3.42	.54	3.39	.65	.438	.822

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือด้านการบริหารงานบุคคลเป็นรายข้อระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกันพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติด้านการบริหารงานบุคคลที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 11, 12, 13, และ 15 ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่ของบุคลากรมีความเหมาะสม บุคลากรได้รับอิสระในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา และการให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของ Scheffe's เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันในข้อ 11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม และ ข้อ 15 การให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 14 แสดง Scheffé's test เจตคติด้านการบริหารงานบุคคล เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม

สายงาน	X	ขรก. สาย ก	ขรก. สาย ข	ขรก. สาย ค	พนม. สาย ก	พนม. สาย ข	พนม. สาย ค
		3.20	2.95	2.84	3.58	3.80	3.25
ขรก. สาย ก	3.20	-	0.25	0.36	0.38	0.60	0.05
ขรก. สาย ข	2.95		-	0.11	0.62	0.85	0.30
ขรก. สาย ค	2.84			-	0.73*	0.96	0.41
พนม. สาย ก	3.58				-	0.22	0.33
พนม. สาย ข	3.80					-	0.55
พนม. สาย ค	3.25						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการสาย ค กับ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีเจตคติที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านการบริหารงานบุคคล เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจในเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 15 แสดง Scheffé's test เจตคติด้านการบริหารงานบุคคล เรื่อง การให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

สายงาน	X	ขรก. สาย ก	ขรก. สาย ข	ขรก. สาย ค	พนม. สาย ก	พนม. สาย ข	พนม. สาย ค
		2.83	3.14	3.44	2.65	3.50	3.67
ขรก. สาย ก	2.83	-	0.31	0.61*	0.18	0.67	0.84
ขรก. สาย ข	3.14		-	0.30	0.49	0.36	0.52
ขรก. สาย ค	3.44			-	0.79	0.06	0.23
พนม. สาย ก	2.65				-	0.85	1.01
พนม. สาย ข	3.50					-	0.17
พนม. สาย ค	3.67						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการสาย ค กับ ข้าราชการสาย ก มีเจตคติที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านการบริหารงานบุคคล เรื่อง การให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก ในเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน
ด้านการจัดสวัสดิการ

เจตคติด้าน การจัดสวัสดิการ	ข้าราชการ						พนักงานมหาวิทยาลัย						F	P
	ก		ข		ค		ก		ข		ค			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. สวัสดิการด้านสิทธิการลา ของบุคลากรมีความเหมาะสม	3.91	.62	3.90	.73	3.53	.98	3.85	.61	3.80	.63	3.58	1.00	2.874	.015*
2. สวัสดิการด้านการรักษา พยาบาลมีความเหมาะสม	3.90	.85	3.64	.91	3.82	.72	3.08	1.02	3.10	1.20	2.92	1.09	7.477	.000*
3. สวัสดิการด้านการทำ ประกันอุบัติเหตุให้แก่ บุคลากรมีความเหมาะสม	3.60	.31	3.86	.72	3.92	.70	3.08	.94	3.50	.70	3.58	.79	1.506	.188
4. สวัสดิการด้านการ สงเคราะห์บุคลากร กรณี ประสบภัยธรรมชาติมีความ เหมาะสม	3.67	.72	3.57	.91	3.52	.75	3.19	.69	3.70	.68	3.17	.72	2.528	.029*
5. สวัสดิการเงินช่วยเหลือ พิศุขมีความเหมาะสม	3.70	.78	3.71	.89	3.49	.87	3.42	.64	3.50	.71	3.58	.79	1.092	.365
6. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย มีความเหมาะสม	3.05	1.05	3.31	.90	3.06	.99	3.00	.98	2.90	1.10	2.92	1.08	.612	.691
7. การจัดโครงการตรวจ สุขภาพประจำปี	4.93	6.90	3.90	.85	3.96	.77	3.85	.78	4.10	.57	4.00	.43	.678	.640
8. การจัดโครงการพัฒนา เยาวชนบุตรหลานบุคลากร	3.42	.87	3.29	.97	3.45	.93	3.38	.85	3.70	.95	3.75	.45	.747	.589
9. การให้ทุนสนับสนุนการ วิจัยแก่บุคลากรของสถาบัน	3.17	1.04	3.36	.88	3.48	.90	3.58	.81	3.70	.68	3.75	.62	2.289	.046*
10. การให้ทุนการศึกษาต่อ แก่บุคลากรของสถาบัน	3.16	1.02	3.19	.74	3.36	1.03	3.27	.96	3.50	.97	3.58	1.08	.891	.487
11. ประโยชน์ที่ได้รับจาก สหกรณ์ออมทรัพย์ สจพ. มีความเหมาะสม	3.62	.84	3.43	.91	3.48	.87	3.46	.91	3.60	.97	3.50	1.09	.501	.775
12. การจัดกิจกรรมต่างๆ ของ สโมสรข้าราชการ สจพ. ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม	3.15	.88	3.05	.80	2.96	.94	3.04	.87	3.00	1.05	3.67	.78	1.522	.183
13. การจำหน่ายสินค้าใน ร้านค้าสวัสดิการของ สจพ.	3.01	.93	2.98	.92	3.32	.92	2.65	.80	3.20	.92	3.50	1.17	2.981	.012*
14. การจัดให้มีตลาดนัดใน วันพุธ	3.44	1.06	3.67	.93	3.86	.77	3.65	.89	4.10	1.10	4.42	.67	3.996	.002*
15. การจัดสวัสดิการให้ยืม เงินเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์	3.67	.91	3.57	1.02	3.86	.72	3.62	.98	4.40	.52	4.25	.62	2.850	.016*
เจตคติด้านการจัดสวัสดิการ	3.61	.90	3.50	.63	3.54	.56	3.34	.40	3.59	.51	3.61	.41	.694	.628

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือด้านการจัดสวัสดิการเป็นรายข้อระหว่างบุคลากรที่มีสายงานที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติด้านการจัดสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 1, 2, 4, 9, 13, 14 และ 15 ได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิการลาของบุคลากรมีความเหมาะสม สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม สวัสดิการด้านการสงเคราะห์บุคลากรกรณีประสบภัยธรรมชาติมีความเหมาะสม การให้ทุนสนับสนุนการวิจัยแก่บุคลากรของสถาบัน การจำหน่ายสินค้าในร้านค้าสวัสดิการของ สจพ. การจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ และการจัดสวัสดิการให้ยืมเงินเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ จึงทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของ Scheffe's เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกัน ในข้อ 1 สวัสดิการด้านสิทธิการลาของบุคลากรมีความเหมาะสม ข้อ 2 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม และข้อ 14 การจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 17 แสดง Scheffe's test เจตคติด้านการจัดสวัสดิการ เรื่อง สวัสดิการด้านสิทธิการลาของบุคลากรที่มีความเหมาะสม

สายงาน	X	ขรก. สาย ก	ขรก. สาย ข	ขรก. สาย ค	พนม. สาย ก	พนม. สาย ข	พนม. สาย ค
		3.91	3.90	3.53	3.85	3.80	3.58
ขรก. สาย ก	3.91	-	0.01	0.38*	0.06	0.11	0.33
ขรก. สาย ข	3.90		-	0.37	0.06	0.10	0.32
ขรก. สาย ค	3.53			-	0.31	0.27	0.05
พนม. สาย ก	3.85				-	0.05	0.26
พนม. สาย ข	3.80					-	0.22
พนม. สาย ค	3.58						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการสาย ค กับ ข้าราชการสาย ก มีเจตคติต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านการจัดสวัสดิการ เรื่อง สวัสดิการด้านสิทธิการลาของบุคลากรที่มีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการสาย ค ในเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 18 แสดง Scheffe's test เจตคติด้านการจัดสวัสดิการ เรื่อง สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่มีความเหมาะสม

สายงาน	X	ขรก. สาย ก	ขรก. สาย ข	ขรก. สาย ค	พนม. สาย ก	พนม. สาย ข	พนม. สาย ค
		3.90	3.64	3.82	3.08	3.08	2.92
ขรก. สาย ก	3.90	-	.26	.09	.83*	.80	.99*
ขรก. สาย ข	3.64		-	.18	.57	.54	.73
ขรก. สาย ค	3.82			-	.74*	.72	.90*
พนม. สาย ก	3.08				-	.02	.16
พนม. สาย ข	3.08					-	.18
พนม. สาย ค	2.92						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรมีเจตคติต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านการจัดสวัสดิการ เรื่อง สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายคู่ และมีเจตคติที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ในเรื่องดังกล่าว
2. ข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ในเรื่องดังกล่าว
3. ข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ในเรื่องดังกล่าว
4. ข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ในเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 19 แสดง Scheffe's test เจตคติด้านการจัดสวัสดิการ เรื่อง การจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ

สายงาน	X	ขรก. สาย ก	ขรก. สาย ข	ขรก. สาย ค	พนม. สาย ก	พนม. สาย ข	พนม. สาย ค
		3.44	3.67	3.86	3.65	4.10	4.42
ขรก. สาย ก	3.44	-	.22	.41	.21	.66	.97*
ขรก. สาย ข	3.67		-	.91	.01	.43	.75
ขรก. สาย ค	3.86			-	.20	.24	.56
พนม. สาย ก	3.65				-	.45	.76
พนม. สาย ข	4.10					-	.32
พนม. สาย ค	4.42						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้าราชการสาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีเจตคติต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านการจัดสวัสดิการ เรื่อง การจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ในเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน
ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน

เจตคติด้าน สภาพแวดล้อม ของสถาบัน	ข้าราชการ						พนักงานมหาวิทยาลัย						F	P
	ก		ข		ค		ก		ข		ค			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. ทำเลที่ตั้งของสถาบันมี ความสะดวกในการเดินทาง มาปฏิบัติงาน	3.71	.94	3.90	.96	3.92	.84	3.62	.98	3.90	1.29	4.00	.74	.965	.439
2. สภาพแวดล้อมโดยรวม ของสถาบันมีทัศนภาพที่ดี	3.24	.97	3.21	1.07	3.65	.77	3.42	.76	3.60	1.17	3.25	.97	2.292	.046*
3. สิ่งปลูกสร้างมีความ เหมาะสมกับพื้นที่ของ สถาบัน	2.76	1.02	3.07	1.05	3.34	.82	3.23	.82	3.40	1.08	3.33	.89	4.459	.001
4. การจัดการด้านระบบ สาธารณูปโภคของสถาบัน มีการจัดการที่ดี	2.84	.97	3.00	1.08	3.01	.97	2.92	1.06	3.40	.84	2.92	1.17	.826	.532
5. การจัดบรรยากาศใน สถานที่ทำงานมีความ เหมาะสม	3.06	.97	3.21	.95	3.13	.98	3.31	.84	3.60	.97	3.25	1.14	.882	.494
6. สภาพห้องทำงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว	3.24	.97	3.29	1.04	3.17	.98	3.31	1.09	3.60	1.08	3.00	1.35	.503	.774
7. การจัดสรรขนาดพื้นที่ที่ ห้องทำงานมีความเหมาะสม	3.14	1.04	3.12	1.11	3.12	1.00	3.23	1.21	3.50	1.08	3.08	1.24	.280	.924
8. เครื่องใช้สำนักงานมี จำนวนเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	3.24	.96	3.36	1.06	3.14	.96	3.54	1.03	3.30	1.06	3.25	1.22	.716	.612
9. การจัดชั่วโมงเวลาการ ทำงานและชั่วโมงเวลาพัก มีความเหมาะสม	3.33	.97	3.62	.91	3.70	.69	3.54	.81	3.90	.57	3.83	.72	2.859	.015*
10. มีระบบป้องกันอุบัติเหตุ ที่ดีในการปฏิบัติงาน	2.88	.86	3.02	1.05	2.97	.93	3.19	.98	3.50	.85	3.00	1.48	1.184	.317
11. มีความปลอดภัยจาก มลภาวะในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.04	.88	3.14	1.00	3.22	.89	3.35	.89	3.90	.74	3.25	1.06	2.171	.057
12. การประชาสัมพันธ์ข่าว สารภายในสถาบันทันต่อ เหตุการณ์	2.81	1.03	2.86	1.05	2.97	.97	3.27	.96	2.90	1.20	3.33	1.07	1.414	.219
13. ทำเลที่ตั้งของโรงอาหาร มีความเหมาะสม	3.21	1.00	3.26	1.15	3.17	.89	3.50	.90	2.90	1.29	3.00	.33	.783	.563
14. โรงอาหารมีจำนวนพอ เพียงกับปริมาณผู้ใช้บริการ	2.47	1.04	2.76	1.17	2.62	.92	2.58	.99	2.70	1.42	2.58	1.08	.587	.710
15. การใช้บริการโรงอาหาร ได้รับความสะดวกสบาย	2.93	1.02	3.05	1.13	2.91	.95	2.81	.90	2.80	1.32	2.92	1.08	.224	.952

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน (ต่อ)

เจตคติด้าน สภาพแวดล้อม ของสถาบัน	ข้าราชการ						พนักงานมหาวิทยาลัย						F	P
	ก		ข		ค		ก		ข		ค			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
16. สถานที่จอดรถภายใน สถาบันมีจำนวนเพียงพอกับ ปริมาณผู้ใช้บริการ	1.72	.90	2.12	.99	1.99	.95	2.31	.97	2.20	1.40	1.83	1.19	2.654	.023*
17. มีการกำจัดแหล่งน้ำเสีย ภายในสถาบันที่ดี	2.27	1.00	2.48	.99	2.52	.85	2.85	.97	2.40	1.65	2.17	1.19	1.863	.101
18. บริเวณสถาบันมีความ สะอาด	2.86	.92	2.81	1.04	2.95	.89	3.19	.98	3.30	1.06	3.00	1.21	.995	.421
19. ห้องสุขาถูกหลัก สุขลักษณะ	2.64	1.02	2.60	1.06	2.69	.91	2.85	1.05	3.10	1.45	3.17	.94	1.103	.359
20. การติดตั้งไฟฟ้าเพื่อให้ แสงสว่างบริเวณสถาบันมี จำนวนเพียงพอ	2.98	.95	3.12	1.13	2.97	.92	3.46	.86	3.50	.85	3.25	1.06	1.764	.120
เจตคติด้านสภาพแวดล้อม	2.92	.62	3.05	.76	3.06	.58	3.17	.55	3.27	.86	3.07	.75	1.358	.240

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือด้านสภาพแวดล้อมของสถาบันเป็นรายชื่อระหว่างบุคลากรที่มีสายงานที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติด้านสภาพแวดล้อมของสถาบันที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ข้อ 2, 3, 9, และ 16 ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยรวมของสถาบันมีทัศนียภาพที่ดี สิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน การจัดชั่วโมงเวลาการทำงานและชั่วโมงเวลาที่พักมีความเหมาะสม และสถานที่จอดรถภายในสถาบันมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณผู้ใช้บริการ จึงทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของ Scheffe's เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกัน ในข้อ 3 สิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน เพียงข้อเดียวนอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 21 แสดง Scheffe's test เจตคติด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน เรื่อง สิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน

สายงาน	X	ขรก. สาย ก	ขรก. สาย ข	ขรก. สาย ค	พนม. สาย ก	พนม. สาย ข	พนม. สาย ค
		2.76	3.07	3.34	3.23	3.40	3.33
ขรก. สาย ก	2.76	-	.31	.57*	.47	.64	.57
ขรก. สาย ข	3.07		-	.27	.16	.33	.26
ขรก. สาย ค	3.34			-	.11	.06	.00
พนม. สาย ก	3.23				-	.17	.10
พนม. สาย ข	3.40					-	.07
พนม. สาย ค	3.33						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้าราชการสาย ค กับ ข้าราชการสาย ก มีเจตคติต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน เรื่อง สิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก ในเรื่องดังกล่าว