

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสายงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปี พ.ศ. 2546 จำนวนประชากรมีทั้งหมด 1,233 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งตามสายงาน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความเชื่อมั่น 95% (± 5) ของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามวัดเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการทำบันทึกไปยังหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทั้งที่ สจพ. กรุงเทพฯ และ สจพ. ปราจีนบุรี จำนวน 302 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.72

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้วิธีทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.3 ข้อมูลเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีที – เทสต์ (T-test)

4.4 ข้อมูลเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามสายงาน ที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยค่าทางสถิติ F-test ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการวิเคราะห์ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

4.5 ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมของเจตคติของบุคลากรแต่ละด้าน ใช้วิธี Content Analysis แล้วหาค่าความถี่และร้อยละ แล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยจำแนกตามสายงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นรายด้าน จากคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด การวิจัยครั้งนี้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 280 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีกลุ่มอายุระหว่าง 40-44 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาโท เป็นข้าราชการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสายงานเป็นข้าราชการ สาย ก อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี และสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลการวิเคราะห์รายด้าน บุคลากรมีเจตคติที่เห็นด้วยในด้านการจัดสวัสดิการของสถาบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แน่ใจในการบริหารทั้ง 2 ด้าน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามสายงาน

1. การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมของสถาบัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมของสถาบัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายข้อในแต่ละด้าน มีดังนี้

2.1 **ด้านการบริหารงานบุคคล** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติด้านการบริหารงานบุคคลที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 11, 12, 13, และ 15 ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่ของบุคลากรมีความเหมาะสม บุคลากรได้รับอิสระในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา และการให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe's ผลจากการทดสอบ พบว่าบุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกัน ในข้อ 11 คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม โดยพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจในเรื่องดังกล่าว และข้อ 15 คือ การให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

2.2 **ด้านการจัดสวัสดิการ** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติด้านการจัดสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 1, 2, 4, 9, 13, 14 และ 15 ได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิการลาของบุคลากรมีความเหมาะสม สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม สวัสดิการด้านการสงเคราะห์บุคลากรกรณีประสบภัยธรรมชาติมีความเหมาะสม การให้ทุนสนับสนุนการวิจัยแก่บุคลากรของสถาบัน การจำหน่ายสินค้าในร้านค้าสวัสดิการของ สจพ. การจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ และการจัดสวัสดิการให้ยืมเงินเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe's ผลการทดสอบ พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกัน ในข้อ 1 คือ สวัสดิการด้านสิทธิการลาของบุคลากรมีความเหมาะสม โดยข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการสาย ค ส่วนข้อ 2 คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม พบว่ามีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ ได้แก่ คู่ที่ 1 ข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ คู่ที่ 2 ข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ คู่ที่ 3 ข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ และคู่ที่ 4 ข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ และในข้อ 14 คือ การจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

2.3 **ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติด้านสภาพแวดล้อมของสถาบันที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 2, 3, 9, และ 16 ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยรวมของสถาบันมีทัศนียภาพที่ดี สิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน การจัดชั่วโมงเวลาการทำงานและชั่วโมงเวลาที่พัก มีความเหมาะสม และสถานที่จอดรถภายในสถาบันมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณผู้ใช้บริการ จึงทดสอบด้วยวิธีของ Scheffé's ผลการทดสอบ พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกัน ในข้อ 3 คือ สิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน เพียงข้อเดียว โดยข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นรายด้าน จากคำถามปลายเปิด

1. ด้านการบริหารงานบุคคล

1.1 **ข้าราชการ** พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติม 5 อันดับแรก ได้แก่ ควรให้บุคลากรแต่ละสายงานมีความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติของแต่ละสายงานอย่างถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งสถาบัน ควรมีการประชาสัมพันธ์และมีคู่มือระเบียบข้อบังคับ กฎระเบียบต่าง ๆ ด้านการบริหารบุคคล และมีการแนะนำบุคลากรเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแก่บุคลากรของสถาบัน ควรกำหนดขอบข่ายงาน ภาระงาน คู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกระจายงานที่เหมาะสม ควรให้บุคลากรไปอบรม ดูงาน ศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ และควรมีการสนับสนุนในการทำวิจัย การเขียนตำรา หนังสือและบทความวิชาการ

1.2 **พนักงานมหาวิทยาลัย** พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติม 5 อันดับแรก ได้แก่ ไม่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงาน ควรมีการแจกกฎระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรเป็นคู่มือปฏิบัติงาน และมีการอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยที่เข้ามาใหม่ ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาต่อสัญญาหรือการเลื่อนขั้นปรับเงินเดือนที่มีความชัดเจน การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีความชัดเจน เช่น ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม การสอบเข้าทำงานไม่มีความโปร่งใส และควรมีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อ ดูงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่

2. ด้านการจัดสวัสดิการ

2.1 **ข้าราชการ** พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติม 5 อันดับแรก ได้แก่ สถาบัน ควรจัดร้านค้าสวัสดิการที่ดำเนินงานในรูปแบบศูนย์หนังสือ มีการจำหน่ายของที่ระลึกราคาถูก และควรมีความหลากหลายของสินค้า ตลาดนัดวันพุธสินค้ามีราคาแพง และมีจำนวนร้านเพิ่มมากขึ้น ทุกสัปดาห์ทำให้ทางเดินแคบ การจราจรในสถาบันติดขัด ควรมีร้านค้าค้าปลีก การให้ทุนการศึกษา ต่อและทุนการทำวิจัยแก่บุคลากรของสถาบันไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกสาย การลาพักผ่อนถือเป็น สิทธิส่วนบุคคลไม่ควรนำมาใช้เป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ จากสหกรณ์ออมทรัพย์ สจพ. ไม่มีความเหมาะสม เช่น ควรเพิ่มเงินปันผลให้สูงขึ้น เพิ่มวงเงินกู้ ให้สูงขึ้น ฯลฯ

2.2 **พนักงานมหาวิทยาลัย** พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติม 5 อันดับแรก ได้แก่ ควรเพิ่มสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและการทำประกันสุขภาพหมู่ รวมถึงควรให้มีการ เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวน ควรกำหนดระเบียบและเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุม บุคลากรทุกประเภท ไม่ควรจำกัดสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ควรมีการ ประชาสัมพันธ์และแจกคู่มือเกี่ยวกับสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัย สหกรณ์ออมทรัพย์ สจพ. ควรให้กู้พิเศษที่อยู่อาศัยได้และการกู้พิเศษได้ในวงเงินที่น้อยเพราะสหกรณ์ต้องคำนึงถึงสัญญาจ้าง และร้านค้าสวัสดิการของ สจพ. ควรมีสินค้าหลากหลายมากกว่านี้

3. ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน

3.1 **ข้าราชการ** พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติม 5 อันดับแรก ได้แก่ ห้องน้ำ ชำรุดบ่อยมากควรมีการปรับปรุงให้สามารถใช้ได้นาน ๆ โดยเฉพาะห้องน้ำได้อาคารอเนกประสงค์ สกปรกมาก และไม่มีความปลอดภัย ควรเพิ่มที่จอดรถให้เพียงพอกับบุคลากร โดยการสร้างอาคาร จอดรถและปรับปรุงที่จอดรถบริเวณได้อาคาร โรงอาหารมีไม่พอให้บริการ โต๊ะสำหรับนั่งมีไม่ เพียงพอ ร้านค้ามีให้เลือกจำนวนน้อยและรสชาติอาหารไม่อร่อย ควรจัดการจราจรภายในสถาบัน ให้มีระบบ โดยแยกบริเวณที่จอดรถสำหรับบุคลากรและผู้มาติดต่อราชการไว้เป็นสัดส่วน และควรมีการปรับปรุงดูแลสิ่งแวดล้อมสถานที่พักผ่อนสวนหย่อมโดยตกแต่งให้สวยงาม และมีโต๊ะเก้าอี้หิน ไว้สำหรับให้นักศึกษานั่ง

3.2 **พนักงานมหาวิทยาลัย** พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติม 5 อันดับแรก ได้แก่ ควรปรับปรุงห้องน้ำได้อาคารอเนกประสงค์และอาคารนวมินทรราชินีให้สะอาดและซ่อมแซม อุปกรณ์ภายในห้องน้ำให้สามารถใช้งานได้ โรงอาหารมีไม่เพียงพอกับบุคลากรและนักศึกษา ร้าน

อาหารน้อย ที่จอครถของสถาบันควรแบ่งที่จอครถของอาจารย์กับนักศึกษา สจพ. ปร่าจินบุรีมี สิ่งปลูกสร้างน้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาอย่างไม่เพียงพอ และสถานที่บางแห่ง ไม่มีไฟฟ้าทำให้เกิดอันตรายได้ เช่น บริเวณทางเดินหลังสถาบัน และหลังตึกคณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรดูแลความปลอดภัยให้ทั่วถึง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน ผู้วิจัย สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. เจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีเจตคติที่ไม่แน่ใจหรืออยู่ในระดับที่เป็นกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีเพียงข้อเดียวที่บุคลากรเห็นด้วย คือ บุคลากรเห็นว่าสถาบันเป็นสถานที่ทำงานที่มีความมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นสถาบันการศึกษาของทางราชการที่มีชื่อเสียงและจัดตั้งมาเป็นเวลานานทำให้เกิดความเชื่อมั่นในสถานภาพของสถาบัน ส่วนเจตคติที่มีต่อรายข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมดด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แน่ใจหรือเจตคติที่เป็นกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนในการบริหารงานบุคคลของสถาบัน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ซึ่งบุคลากรยังไม่ทราบถึงการได้รับประโยชน์จากการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึง สอดคล้องกับความคิดเห็นของพรทิพย์ (2540 : 56) ที่เสนอความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย/สถาบันควรมีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้เกิดความเข้าใจในหลักการและวิธีการที่ถูกต้องให้เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน เพราะการได้รับการพัฒนาบุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความเรียนรู้ มีการพัฒนาหน่วยงานของตนเองควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาความรู้ของบุคลากร และธีระ (2532 : 151) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่าการได้พัฒนาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ต่อองค์การ ผู้ที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย จึงมีความรู้สึกพอใจและตอบแทนต่อหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการจัดสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีเจตคติในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรเห็นด้วยในเรื่องสวัสดิการ โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี การจัดสวัสดิการด้านการทำประกันอุบัติเหตุให้แก่บุคลากร สวัสดิการด้านสิทธิการลาของบุคลากร การจัดสวัสดิการให้ยืมเงินซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ สวัสดิการเงินช่วยเหลือพิเศษ สวัสดิการด้านการสงเคราะห์บุคลากรกรณีประสบภัยธรรมชาติที่เหมาะสม และประโยชน์ที่ได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความเหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถาบันได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้เหมาะสมทำให้บุคลากรพอใจและเห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เกิดความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนรายข้อที่บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แน่ใจหรือความคิดเห็นที่เป็นกลางเกี่ยวกับสวัสดิการที่สถาบันจัดให้ ได้แก่ การจัดโครงการพัฒนาเยาวชนบุตรหลานบุคลากร การให้ทุนสนับสนุนการวิจัยแก่บุคลากรของสถาบัน การให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรของสถาบัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสโมสรข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม การจำหน่ายสินค้าในร้านค้า สวัสดิการของสถาบัน สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่สถาบันจัดให้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรมีเจตคติที่เห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการที่ให้ประโยชน์ต่อตนเองโดยตรง และทางสถาบันได้คำนึงถึงสวัสดิการที่เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบัน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในสวัสดิภาพการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับอุทัย (2531 : 3) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการของสถาบันนั้นยังเป็นส่วนหนึ่งของหลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ คือ นอกจากการจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมให้เขามีจิตใจทุ่มเทรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะและเงินเดือนแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีกำลังใจดี

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีเจตคติในภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจหรือเป็นกลาง ซึ่งจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าในรายข้อส่วนใหญ่บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แน่ใจหรือเป็นกลาง ส่วนข้อที่บุคลากรมีเจตคติที่เห็นด้วย ได้แก่ เรื่องทำเลที่ตั้งของสถาบันมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และการจัดชั่วโมงเวลาการทำงานและชั่วโมงเวลาพักมีความเหมาะสม และข้อที่บุคลากรมีเจตคติที่ไม่เห็นด้วย ได้แก่ สถานที่จอดรถภายในสถาบันมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณผู้ใช้บริการ และสถาบันมีการกำจัดแหล่งน้ำเสียภายใน

สถาบันที่ดี จะเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าสถานที่ตั้งของสถาบันมีความสะดวกในการเดินทาง มาปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการใช้เวลาและความสะดวกในการที่จะเดินทางมาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สภาพผู้วางแผนอาคารสถานที่ทางการศึกษาในสหรัฐ Council of Education Facility Planners (1976 : F8-10) ที่เสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยควรตั้งอยู่ในที่มีการคมนาคมสะดวก โดยเฉพาะอยู่ระหว่างทางที่ บุคลากร นักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถเดินทางมาถึงมหาวิทยาลัยได้ และเวลาที่ใช้เดินทาง โดยพาหนะไม่ควรเกินที่ร้อยละ 1/2 ชั่วโมง ส่วนในข้อที่บุคลากรไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับความเพียงพอ ของสถานที่จอดรถของสถาบันเพราะพื้นที่จอดรถมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอสำหรับการใช้จอดรถ ของบุคลากร นักศึกษา และผู้ที่มาติดต่อราชการ เนื่องจากว่าสถาบันมีพื้นที่จำกัด ปัจจุบันปริมาณ รถยนต์ภายในสถาบันมีปริมาณมากขึ้น และไม่มีการแยกสถานที่จอดรถที่เป็นสัดส่วน กอรปกับ พื้นที่บางส่วนใช้ในการก่อสร้างอาคารสถานที่ ดังนั้นการจัดอาคารสถานที่ภายในสถาบันควรมี ส่วนที่สมควรเหมาะสม ซึ่งปริญญา (2515 : 11) ได้แบ่งพื้นที่ในวิทยาลัยออกเป็นเขต ๆ คือ เขตการศึกษา เขตที่พักอาศัย เขตกีฬา เขตที่จอดรถและเขตที่ทำงานหรือเขตที่สำรวจไว้เพื่อการขยายตัวในอนาคต โดยพรศักดิ์ (2545 : 52) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่และการจราจรเป็นสิ่ง ส่งเสริมในการจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถาบันและเป็นปัจจัยเกื้อกูลกันกับการจัดการศึกษาซึ่ง จะส่งผลกระทบต่อผู้สัมผัสโดยตรง นอกจากนี้เรื่องของสถานที่จอดรถที่บุคลากรไม่เห็นด้วยแล้ว ยังมีเรื่องการจัดแหล่งน้ำเสียภายในสถาบันที่คืออีกข้อหนึ่งที่บุคลากรไม่เห็นด้วย เนื่องจากปัจจุบันมี แหล่งน้ำเสียที่ส่งกลิ่นเหม็น และสถาบันยังเป็นหน่วยงานที่มีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีจึงควรมีการจัดการระบบน้ำเสียของสถาบันให้ดีขึ้น โดยมีการตรวจสอบและวางแผน การบำบัดน้ำเสีย เพราะจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมด้านสุขาภิบาลจัดได้ว่ามีความสำคัญอย่างมากใน ชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรและยังเกิดผลกระทบในทางลบ ด้านเจตคติที่มีต่อสถาบันได้

2. การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน พบว่า บุคลากรมีเจตคติ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรระหว่าง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสายงานต่างกัน พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เช่นกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ มีดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม บุคลากรที่มี เจตคติที่แตกต่างกันคือ ข้าราชการสาย ค กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก โดยพนักงานมหาวิทยาลัย

สาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก และข้าราชการสาย ค มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ ทำหน้าที่ทางด้านการสอน วิจัย และให้บริการวิชาการ ซึ่งมีกรอบภาระงานและเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน ส่วนข้าราชการสาย ค มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล พนักงานธุรการ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลายขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่ความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการสาย ค

นอกจากเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังพบว่า เรื่องการให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน บุคลากรที่มีระดับเจตคติที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการสาย ค กับข้าราชการสาย ก โดยข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสาย ค ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ จะต้องจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อขอเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น และการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานยังสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในคู่มือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงเห็นความสำคัญของคู่มือการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการสาย ก ซึ่งมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีหน้าที่หลักคือ งานสอน ซึ่งมีการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนประเภทต่าง ๆ อยู่แล้ว ทำให้เห็นความสำคัญในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการสาย ค

2.2 ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้

2.2.1 เรื่อง สวัสดิการด้านสิทธิการลาของบุคลากรมีความเหมาะสม โดยข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการสาย ค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ก ส่วนใหญ่จะสามารถลาหยุดได้ในช่วงที่ปิดภาคเรียนซึ่งไม่มีการเรียนการสอน จึงทำให้มีระดับเจตคติที่เห็นด้วยในเรื่องสิทธิการลาของบุคลากรว่ามีความเหมาะสมอยู่แล้วมากกว่าข้าราชการสาย ค ซึ่งมีสวัสดิการด้านสิทธิการลาหยุดตามระเบียบของข้าราชการเท่านั้น

2.2.2 เรื่อง สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม โดยมีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ คู่ที่ 1 ข้าราชการสาย ก กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก คู่ที่ 2 ข้าราชการสาย ก กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค คู่ที่ 3 ข้าราชการสาย ค กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก และคู่ที่ 4 ข้าราชการสาย ค กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค ซึ่งจากผลการทดสอบในแต่ละรายคู่ พบว่า

ข้าราชการมีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลจากทางราชการตามสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของทางราชการ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลจากการทำประกันสังคม ซึ่งมีลักษณะของการให้บริการและการได้รับสิทธิในการรักษาที่แตกต่างกัน ส่วนสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ครอบครัวได้รับนั้น ข้าราชการได้รับสิทธิการรักษาตามที่ทางราชการกำหนด ในวงเงินที่ไม่จำกัด ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับสิทธิตามที่สถาบันกำหนด ซึ่งในปัจจุบันสวัสดิการที่สถาบันจัดให้คือ สามารถใช้วงเงินในการรักษาพยาบาลให้แก่บุคคลในครอบครัว ปีละไม่เกิน 10,000 บาท ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการมีความพอใจและมีระดับเจตคติที่เห็นด้วยมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย

2.2.3 เรื่อง การจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ พบว่าบุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการสาย ก กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสาย ก มีลักษณะเป็นนักวิชาการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค เพราะข้าราชการสาย ก มีภาระด้านงานสอนและงานวิจัยเป็นหลัก กอปรกับชั่วโมงในการพักอาจไม่เหมาะสมในการเดินตลาดนัด และในวันที่จัดให้มีตลาดนัดนั้น มักพบว่าสถานที่จอดรถภายในสถาบันมีน้อยลงทั้งนี้เพราะบรรดาผู้ขายจะใช้รถยนต์ในการขนของมาจอดภายในสถาบัน และยังทำให้เกิดปัญหาการจราจรภายในสถาบันอีกด้วย ซึ่งส่วนใหญ่ข้าราชการสาย ก มักจะขับรถยนต์มาทำงานมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย เพราะมีโอกาสเดินตลาดนัดเพื่อซื้อของและรับประทานอาหารมากกว่าข้าราชการสาย ก ที่มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจในการจัดให้มีตลาดนัดในวันพุธ

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมของสถาบัน พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องสิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน โดยข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสาย ค และข้าราชการสาย ก มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการสาย ค มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ส่วนข้าราชการสาย ก มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จึงทำให้มุมมองในเรื่องสิ่งปลูกสร้างภายในสถาบันแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกันส่วนใหญ่มีเจตคติที่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้นสถาบันจึงควรดำเนินการหาแนวทางกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติที่ไม่เห็นด้วยในหัวข้อต่าง ๆ ให้มีเจตคติที่เห็นด้วย หรือปรับปรุงการดำเนินงานในด้านนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
2. สถาบันควรให้หน่วยงานที่ยังไม่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
3. การจัดสรรทุนการพัฒนาบุคลากร ควรจัดสรรทุนให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการมีโอกาสได้รับทุนในสัดส่วนที่เหมาะสม
4. สถาบันควรพิจารณาถึงความสำคัญของสวัสดิการและสิทธิต่าง ๆ ที่จัดให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทัดเทียมกับข้าราชการ และควรมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อจะเป็นการเพิ่มความมั่นใจและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ช่วยปัญหาการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยได้
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันควรคำนึงถึงสภาพห้องทำงานของแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมมีความเสมอภาคกัน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ควรวิจัยเรื่อง เจตคติของนักศึกษาที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ