

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์หขอมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สายงาน ราชการ และหน่วยงานที่สังกัด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 280 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีกลุ่มอายุระหว่าง 40-44 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาโท เป็นข้าราชการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสายงานเป็นข้าราชการ สาย ก อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี และสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หขอมูลเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสาขาวิชาพลศึกษาและการจัดการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์หขอมูลเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสาขาวิชาพลศึกษาและการจัดการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลการวิเคราะห์หรายดานบุคลากรมีเจตคติที่เห็นด้วยในดานการจัดการออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนดานการบริหารงานบุคคลและดานสภาพแวดล้อม บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แน่ใจในการบริหารทั้ง 2 ดาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสาขาวิชาพลศึกษาและการจัดการกีฬา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระหว่างข้าราชการและพนักงาน
มหาวิทยาลัย จำแนกตามสายงาน

1. การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสาขาวิชาพลศึกษาและการจัดการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดการออกกำลังกาย และสภาพแวดล้อม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสาขาวิชาพลศึกษาและการจัดการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระหว่างบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดการออกกำลังกายและสภาพแวดล้อมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายขอในแต่ละด้าน มีดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติด้านการบริหารงานบุคคลที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น ขอ 11, 12, 13, และ 15 ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่ของบุคลากรมีความเหมาะสม บุคลากรได้รับอิสระในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา และการให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's ผลจากการทดสอบพบว่า บุคลากรมีเจตคติ

ที่แตกต่างกัน ในขอ11 คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม โดยพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจในเรื่องดังกล่าว และขอ15 คือ การให้บุคลากรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ดานการจัดการออกกำลังกาย ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติดานการจัดการออกกำลังกายที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น ขอ1, 2, 4, 9, 13, 14 และ15 ไตแก ข้อ1 มีการฝึกการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันมีความเหมาะสม, ข้อ2 มีการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิดระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม, ข้อ4 มีการจัดงานเดิน-วิ่งเพื่อสุขภาพอย่างน้อยปีละสองครั้งมีความเหมาะสม, ข้อ9 การเดินแอโรบิค, ข้อ13 กีฬาฟุตบอล, ข้อ14 กรีฑา และข้อ15 กีฬาแชร์บอล จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกัน ในขอ1 คือ มีการฝึกการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันมีความเหมาะสม โดยข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการสาย ค ส่วนขอ2 คือ มีการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิดระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม พบว่า มีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ ไตแก คู่ที่1 ข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ คู่ที่ 2 ข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ คู่ที่3 ข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงาน

มหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ และคู่ที่4 ขาราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ และในข้อ14 คือ กริธา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ด้านสภาพแวดล้อม ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีเจตคติด้านสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น ข้อ2, 3, 9, และ 16 ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยรวมของสาขามีทัศนียภาพที่ดี สิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน การจัดชั่วโมงเวลาการทำงานและชั่วโมงเวลาที่พักมีความเหมาะสม และสถานที่จอดรถภายในสาขามีจำนวนเพียงพอกับปริมาณผู้ใช้บริการ จึงทดสอบด้วยวิธีของ Scheffe's ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันในข้อ3 คือ สิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน เพียงข้อเดียว โดยข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสาขาวิชาพลศึกษา และการจัดการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม ใน 3 ดานใดแก ดานการบริหารงานบุคคล ดานการ
จัดการออกกำลังกายและดานสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยสามารถนำ
ผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. เจตคติของบุคลากรที่มีต่อสาขาวิชาพลศึกษาและการ
จัดการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดานการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมี
เจตคติที่ไม่แน่ใจหรืออยู่ในระดับที่ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป
นรายขอมมีเพียงขอเดียวที่บุคลากรเห็นด้วย คือ บุคลากรเห็นว่าเป็น
สถานที่ทำงานที่มีความมั่นคงในอาชีพ เพราะว่า เป
นสถาบันการศึกษาของทางราชการที่มีชื่อเสียงและจัดตั้งมาเป็นเว
ลานานทำให้เกิดความเชื่อมั่นในสถานภาพ ส่วนเจตคติที่มีต
อรายขออื่นๆ ที่เหลือทั้งหมดดานการบริหารงานบุคคล บุคลากรมี
เจตคติที่ไม่แน่ใจหรือเจตคติที่ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ทราบกฎ ระเบียบ ขอบบังคับที่ชัดเจนใน
การบริหารงานบุคคล รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการได้รับการส่งเสริม
สนับสนุนดานการพัฒนาบุคลากร ซึ่งบุคลากรยังไม่ทราบถึงการ
ได้รับประโยชน์จากการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึง
สอดคล้องกับความคิดเห็นของ พรทิพย์ พุ่มศิริ (2540 : 56) วาการ
บริหารงานบุคคลดานการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย/สถาบัน
ควรมีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานใดเกิดความเข้าใจในหลักการและวิธีการที่ถูกต้องให้เป
นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน เพราะการได้รับการพัฒนา
บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความเรียนรู้ มีการพัฒนาหน่วยงาน
ของตนเองควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาความรู้ของบุคลากร และ
ธีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 151) ได้ให้ความคิดเห็นไววา การได้
พัฒนาและฝกอบรมมีความสัมพันธ์ต่อองคการ ผู้ที่มีโอกาสได้รับ
การพัฒนาและฝกอบรมจะมีความผูกพันธตองคการสูงตามไปด
วย จึงมีความรู้สึกพอใจและตอบแทนตอหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิด
ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น

ดานการจัดการออกกำลังกาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีเจตคติในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งจากการวิเคราะห์ปนรายขอพบว่า บุคลากรเห็นด้วยในเรื่องการทดสอบสมรรถภาพทางกายทุก 6 เดือน มีการฝึกการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน มีการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิดระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มีการจัดงานเดิน-วิ่งเพื่อสุขภาพอย่างน้อยปีละสองครั้ง การเต้นแอโรบิก กีฬาฟุตบอล กรีฑา กีฬาแชร์บอล มีความเหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสาขาได้จัดการออกกำลังกายต่างๆ ไว้อย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรพอใจและเห็นด้วยกับการจัดการออกกำลังกายต่างๆ เกิดความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สวนรายขอที่บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แน่ใจหรือความคิดเห็นที่เป็นกลางเกี่ยวกับการจัดการออกกำลังกายที่สาขาจัดให้ ได้แก่ มีการจัดการแข่งขันกีฬาพื้นเมืองระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย กายบริหารประกอบดนตรี การเต้นแอโรบิก การเต้นรำพื้นเมือง กีฬาเปตอง กีฬาฟุตบอล ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 3) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการของสถาบันนั้นยังเป็นส่วนหนึ่งของหลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ คือ นอกจากการจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมให้เขามีจิตใจทุ่มเทรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะและเงินเดือนแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีกำลังใจดี

ดานสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีเจตคติในภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจหรือเป็นกลาง ซึ่งจากการวิเคราะห์ปนรายขอพบว่า ในรายขอส่วนใหญ่บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แน่ใจหรือเป็นกลาง สวนขอที่บุคลากรมีเจตคติที่เห็นด้วย ได้แก่ เรื่องทำเลที่ตั้งของสาขามีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และการจัดชั่วโมงเวลาการทำงานและชั่วโมงเวลาพักมีความเหมาะสม และขอที่บุคลากรมีเจตคติที่ไม่เห็นด้วย ได้แก่ สถานที่

จอตรรถภายในสาขามีจำนวนเพียงพอกับปริมาณผู้ใช้บริการ และสาขามีการกำจัดแหล่งน้ำเสียภายในสาขาที่ดี จะเห็นวามบุคลากรส่วนใหญ่เห็นวาสถานที่ตั้งของสถาบันมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการใช้เวลาและความสะดวกในการที่จะเดินทางมาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสภาผู้วางแผนอาคารสถานที่ทางการศึกษาในสหรัฐ Council of Education Facility Planners (1976 : 8-10) ที่เสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรตั้งอยู่ในที่มีการคมนาคมสะดวก โดยเฉพาะอยู่ระหว่างทางที่บุคลากรนักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถเดินทางมาถึงมหาวิทยาลัยได้ และเวลาที่ใช้เดินทางโดยพาหนะไม่ควรเกินเที่ยวละ 1/2 ชั่วโมง ส่วนในข้อที่บุคลากรไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับความเพียงพอของสถานที่จอตรรถของสถาบันเพราะพื้นที่จอตรรถมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอสำหรับการใช้จอตรรถของบุคลากร นักศึกษา และผู้ที่มาติดต่อราชการ เนื่องจากวาสาขามีพื้นที่จำกัด ปัจจุบันปริมาณรถยนต์ภายในสาขามีปริมาณมากขึ้น และไม่มีการแยกสถานที่จอตรรถที่เป็นสัดส่วน กอปรกับพื้นที่บางส่วนใช้ในการก่อสร้างอาคารสถานที่ ดังนั้น การจัดอาคารสถานที่ภายในสาขาควรมีสัดส่วนที่เหมาะสม ซึ่ง ปริญญา อังศุสิงห์ (2515 : 11) ได้แบ่งพื้นที่ในวิทยาลัยออกเป็นเขตๆ คือ เขตการศึกษา เขตที่พักอาศัย เขตกีฬา เขตที่จอตรรถ และเขตที่ทำงานหรือเขตที่สำรวจไวเพื่อการขยายตัวในอนาคต โดย พรศักดิ์ ธรรมวานิช (2545 : 52) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมอาคารสถานที่และการจราจรเป็นสิ่งส่งเสริมในการจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถาบันและเป็นปัจจัยเกื้อกูลกันกับการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้สัมผัสโดยตรง นอกจากเรื่องของสถานที่จอตรรถที่บุคลากรไม่เห็นด้วยแล้ว ยังมีเรื่องการจัดแหล่งน้ำเสียภายในสถาบันที่ดีอีกขอหนึ่งที่บุคลากรไม่เห็นด้วยเนื่องจากปัจจุบันมีแหล่งน้ำเสียที่ส่งกลิ่นเหม็น และสาขายังเป็นหน่วยงานที่มีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงควรมีการจัดการระบบน้ำเสียของสาขาให้ดีขึ้น โดยมีการ

ตรวจสอบและวางแผนการบำบัดน้ำเสีย เพราะจะเห็นได้วาสภาพแวดล้อมด้านสุขาภิบาลจัดใดวามีความสำคัญอย่างมากในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจและอารมณ์ของบุคลากร และยังเกิดผลกระทบในทางลบด้านเจตคติที่มีต่อสาขาใด

2. การเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรที่มีต่อสาขาวิชาพลศึกษาและการจัดการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวมและรายดาน 3 ดาน พบวา บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบเจตคติของบุคลากรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสายงานต่างกัน พบวา บุคลากรมีเจตคติที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 เช่นกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายดานผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ มีดังนี้

ดานการบริหารงานบุคคล พบวา บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้งบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม บุคลากรที่มีเจตคติที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการสาย ค กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก และข้าราชการสาย ค มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ทำหน้าที่ทางดานการสอน วิจัย และให้บริการวิชาการ ซึ่งมีกรอบภาระงานและเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน ส่วนข้าราชการสาย ค มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารและธุรการ เช่น เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจาหน้าที่บุคคล พนักงานธุรการ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลายขึ้นอยู่กับผู้งบังคับบัญชาจะมอบหมายให้ จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการสาย ค นอกจากเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของผู้บังคับบัญชาแล้วยังพบว่า เรื่องการให้บุคลากรมีฝีมือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน บุคลากรที่มีระดับเจตคติที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการสาย ค กับ ข้าราชการสาย ก โดย ข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่า ข้าราชการสาย ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสาย ค ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ จะต้องจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อขอเลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น และการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานยังสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของกับงานในคู่มือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงเห็นความสำคัญของคู่มือการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการสาย ก ซึ่งมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีหน้าที่หลักคือ งานสอน ซึ่งมีการศึกษาคนควาเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนประเภทต่างๆ อยู่แล้ว ทำให้เห็นความสำคัญในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการสาย ค

ด้านการจัดการออกกำลังกาย พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้

1. เรื่องมีการฝึกการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันมีความเหมาะสม โดย ข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่เห็นด้วยมากกว่า ข้าราชการสาย ค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการสาย ก ส่วนใหญ่จะสามารถลาหยุดได้ในช่วงที่ปิดภาคเรียน ซึ่งไม่มีการเรียนการสอน จึงทำให้มีระดับเจตคติที่เห็นด้วยในเรื่องมีการฝึกการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน ว่ามีความเหมาะสมอยู่แล้วมากกว่า ข้าราชการสาย ค ซึ่งมีการฝึกการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันตามความคิดเห็นของข้าราชการเท่านั้น

2. เรื่องมีการทดสอบสมรรถภาพทางกายทุก 6 เดือน มีความเหมาะสม โดยมีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ คู่ที่ 1 ข้าราชการสาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก คู่ที่ 2 ข้าราชการสาย ก กับ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค คู่ที่ 3 ข้าราชการสาย ค กับ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ก และ คู่ที่ 4 ข้าราชการสาย ค กับ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค ซึ่งจากผลการทดสอบในแต่ละรายคู่ พบว่า

ข้าราชการมีระดับเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการได้รับการทดสอบสมรรถภาพทางกายทุก 6 เดือน ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการทดสอบสมรรถภาพทางกายทุก 6 เดือน ซึ่งมีลักษณะของการให้บริการและการได้รับที่แตกต่างกัน

3. เรื่องมีการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิดระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการสาย ก กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค มีเจตคติที่เห็นด้วย ส่วนข้าราชการสาย ก มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสาย ก มีลักษณะเป็นนักกีฬามากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ค เพราะข้าราชการสาย ก มีการควบคุมดูแลนักกีฬาทั้งในและนอกสาขาหรือมหาวิทยาลัย มักพบว่า ถูกยืมตัวไปสถานที่ต่างๆ หรือของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ในเรื่องสิ่งปลูกสร้างมีความเหมาะสมกับพื้นที่ของสถาบัน โดยข้าราชการสาย ค มีระดับเจตคติที่ไม่แน่ใจมากกว่าข้าราชการสาย ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสาย ค และข้าราชการสาย ก มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการสาย ค มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ส่วนข้าราชการสาย ก มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จึงทำให้มุมมองในเรื่องสิ่งปลูกสร้างภายในสาขาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกันส่วนใหญ่มีเจตคติที่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้น สถาบันจึงควรดำเนินการหาแนวทางกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติที่ไม่เห็นด้วยในหัวข้อต่างๆ

ไหม้เจตคติที่เห็นด้วย หรือปรับปรุงการดำเนินงานในดานนั้นไหม้
คุณภาพยิ่งขึ้น

2. ควรให้หน่วยงานที่ยังไม่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ
ทราบ

3. การจัดสรรทุนการพัฒนาบุคลากร ควรจัดสรรทุนให้ขาร
ราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีโอกาส
ได้รับทุนในสัดส่วนที่เหมาะสม

4. ควรพิจารณาถึงความสำคัญของการจัดการออกกำลัง
กายและสัทธิต่างๆ ที่จัดให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทัดเทียม
กับข้าราชการ และควรมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อจะเป็น
การเพิ่มความมั่นใจและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้
แก่บุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยช่วยปัญหาการเจ็บป่วย
ของพนักงานมหาวิทยาลัยได้

5. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงกระตุ้นในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรควรคำนึงถึงสภาพห้องทำงานของแต่ละ
หน่วยงานให้เหมาะสมมีความเสมอภาคกัน เพื่อความคล่องตัวใน
การปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยเรื่องเจตคติไปใช้กับนักศึกษาหรือกับหน่วยงาน
ภาครัฐและเอกชนอื่นๆ