

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการ :
ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด ()



ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการ :
ทิปโก้ฟุตบอล จำกัด ()



การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การศึกษาเฉพาะบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ :
กรณีศึกษาในเครือ บริษัท ทีปโก้ฟู๊ดส์ จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย นาย เกรียงไกร ทรชูเดช

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร. ประภัศร วรรณสถิตย์)

(ดร. สุदारัตน์ ดิษยวรรณะ จันทราวัดนากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 20 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2552

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการ :

ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด () (120 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: สตราจารย์ .สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับ
 : ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด () มีวัตถุประสงค์เพื่อ
 แยกต่างของประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อด้า
 ศึกษาความสัมพันธ์ของประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อ
 ศึกษาความสัมพันธ์ของด้านพฤติกรรม
 ที่มีต่อ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานระดับ
 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็น
 ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด () โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ณ สำนักงานใหญ่ของ
 ทิปโก้ฟูดส์ () เป็นสถานที่ที่มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกลุ่ม
 ตัวอย่างจำนวนมากที่สุด ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400
 ได้ผลการวิจัยคั้งนี้ ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ
 ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด () มีความแตกต่างกัน
 แยกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีความสัมพันธ์กับ ด้านพฤติกรรม
 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น
 ด้าน ทิปโก้ฟูดส์
 () ความสัมพันธ์กัน

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ ด้วยการร่วมมือจากผู้บริหารและพนักงานของ
ทิปโก้ฟู้ดส์ จำกัด () ที่ยอมเสียสละเวลาให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง
เข้าใจถึงพฤติกรรมในการใช้ชีวิตเพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการที่จะเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงานแก่พนักงาน และเป็นตัวอย่างและแนวทางสำหรับบริษัทห้างร้านต่างๆ
เพื่อนำไปประยุกต์ให้เข้ากับบริษัทห้างร้านของตน ซึ่งเป็นแนวทางในการทำวิจัยได้หัวข้อวิจัยที่
ไม่ซ้ำกับใครสำหรับใช้ประกอบในการทำธุรกิจของตนเอง
ตราจารย์ .สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ ที่ให้คำแนะนำต่างๆ
และการตรวจแก้ไขรายงานวิจัยให้มีความถูกต้องในการทำงานวิจัยเรื่องนี้ให้สำเร็จลุล่วง



1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	7
		8
		10
	ข้อตกลงเบื้องต้น	11
	ข้อจำกัดของงานวิจัย	11
	คำนิยามศัพท์	12
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
2	ที่เกี่ยวข้อง	
	ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	14
		21
		27
3		46
	กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
	กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
		49
	การวิเคราะห์ข้อมูล	50
4	บทวิเคราะห์ข้อมูล	
	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม	
	และแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้	51
	รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	51

(ต่อ)

	หน้า
4	
บทวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)	
รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ	ของผู้ตอบ
ที่มีต่อ	55
รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ	ของผู้ตอบ
ที่มีต่อข้อมูลระดับความเชื่อมั่นในของพนักงานระดับปฏิบัติการ	60
คที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย	
มคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป	66
5	
และข้อเสนอแนะ	101
การนำผลการศึกษาไปใช้	108
ข้อเสนอแนะ	109
Taro Yamane	110
	114
	115

	หน้า	
3.3.1	กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
4.1.1	จำนวนของแบบสอบถามที่แจกและได้รับการตอบ	52
4.2.1	รายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา รายได้และประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม	53
4.3.1	บทความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรม ด้านประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง	55
4.3.2	ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรม ด้านเหตุผลที่ใช้บริการในกิจกรรม	56
4.3.3	ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรม ด้านความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ	57
4.3.4	ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรม ด้านประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	58
4.3.5	ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรม ด้านการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ	59
4.4.1	ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	60
4.4.2	ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	61
4.4.3	ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ	62
4.4.4	ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระดับความเชื่อมั่นปฏิบัติการ ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น	63

(ต่อ)

	หน้า
4.4.5 ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระดับความเชื่อมั่น ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	65
4.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลใน ส่วนความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)	66
4.5.2 ปัจจัยส่วนบุคคลใน ส่วนความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)	67
4.5.3 ปัจจัยส่วนบุคคลใน ส่วนความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านความพึงพอใจต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)	69
4.5.4 ปัจจัยส่วนบุคคลใน ส่วนความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านการได้การ ยอมรับนับถือจากผู้อื่น ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)	70
4.5.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านการ ได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการ ทำงานของท่าน โดยพิจารณาเป็นรายคู่ (Scheffe)	71
4.5.5 ปัจจัยส่วนบุคคลใน ส่วนความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผล ต่อระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)	73

(ต่อ)

	หน้า
4.5.6 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่าง ในด้านร้องเพลงคาราโอเกะ	74
4.5.7 แสดงคำร้อยละและค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่าง ในด้านออกกำลังกาย	75
4.5.8 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่าง ในด้านชมภาพยนตร์	76
4.5.9 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่าง ในด้านชมโทรทัศน์	77
4.5.10 แสดงคำร้อยละและค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่าง ในด้านท่องเที่ยวต่างจังหวัด	78
4.5.11 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการ ในด้านได้รับการ	79
4.5.12 แสดงคำร้อยละและค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านชอบกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย	80
4.5.13 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านชอบการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม	81
4.5.14 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านชอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกาย	82

(ต่อ)

	หน้า
4.5.15 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านชอบ กิจกรรมที่ให้ความรู้	83
4.5.16 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ ในด้านเป็น กิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน	84
4.5.17 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ ในด้านเป็น กิจกรรมที่ให้ความรู้	85
4.5.18 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ ในด้านเป็น กิจกรรมที่ต้องใช้ความสามารถของร่างกาย	86
4.5.19 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ ในด้านเป็น กิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วม	87
4.5.20 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ ในด้านเป็น กิจกรรมที่ต้องกันเป็นกลุ่ม	88
4.5.21 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น	89
4.5.22 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเดิมมากขึ้น	90
4.5.23 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน มีความกล้าแสดงออกเพื่	91

(ต่อ)

	หน้า
4.5.24 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน รู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้	92
4.5.25 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน ทำให้อายกร่วมเข้าในกิจกรรมอื่น	93
4.5.26 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน จากเพื่อนร่วมงาน	94
4.5.27 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน จากหัวหน้างาน	95
4.5.28 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน จากบอร์ดข่าวของบริษัท	96
4.5.29 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน	97
4.5.30 แสดงคำร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภท กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ในด้าน จากเว็บไซต์ของทางบริษัท	98
4.5.31 สรุปค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม กับด้านพฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ	98



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวการณ์ต่างทั้งภายใน และภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ไทยในการสนับสนุนให้ประเทศพัฒนาทุกๆด้าน ไปพร้อมกันเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญ การพัฒนาประเทศ และคนยังเป็นปัจจัยของการพัฒนาในทุกเรื่อง การพัฒนาแผนการบริหารภายในองค์กรจึงเป็นเพียงเครื่องมือช่วยให้คนเข้าใจในเศรษฐกิจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้น

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ องค์กรควรปรับปรุงตนเองอย่างไร เพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจ และใช้ความสามัคคีที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นรูปแบบของการแลกเปลี่ยนกัน แต่ละฝ่ายจะเรียกร้อง และแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทน

กเปลี่ยนขององค์กรก็คือ การมอบสิ่งจูงใจให้แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกก็จะอุทิศความรู้ความสามารถของตนเป็นการตอบแทน

ทิปโก้ฟูดส์ () เป็น ที่ได้คัดเลือกให้มาเป็นตัวอย่างสำหรับ ซึ่งได้ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำดื่มผลไม้ และผลิตภัณฑ์แอสฟัลต์ ใช้ในงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานการคมนาคมของประเทศ

ยึดมั่นในการบริการที่เลิศเลอแก่ลูกค้าเป็นสำคัญ ด้วยการพัฒนาและสรรหาเทคนิคใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์คุณภาพ ด้วยระบบการจัดการที่เป็นมาตรฐานสากล ภายใต้จิตวิญญาณการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ เพื่อการก้าวสู่ความเป็นผู้นำใน สิ่งที่เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้

ความสำเร็จมาถึงจุดนี้ได้ก็คือ การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความขยันอดทน และความ จากจุดเริ่มต้นด้วยพนักงานเพียง 5 คน ปัจจุบันมีพนักงานเพิ่มขึ้นกว่า 1,000 เท่า

ทิปโก้ฟูดส์ ()

คิดที่ทำให้พนักงานมีความคิดเชื่อมั่น และยึดมั่นในองค์กร พนักงานจึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งความนั่นก็คือ การนำพนักงานภายในองค์กรทุกแผนกมาทำกิจกรรม ร่วมกัน หรือที่เรียกว่า

นทนาการ จึงส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของการทำงาน ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของบริษัทเพิ่มขึ้น

องค์กร แต่กิจกรรมนันทนาการขององค์กรที่มีให้แก่พนักงานในระดับปฏิบัติการ

ได้แก่ ธรรมเนียมเก่าต้อนรับปีใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายใน

งานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมา
จัดทอล์คโชว์

ที่มันนี้อาจไม่ส่งผลต่อพนักงานในระดับปฏิบัติการในบาง

ส่วน และไม่ส่งผลใดๆต่อประสิทธิ

ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง

ปฏิบัติการ เพื่อให้ได้กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการทำงานมากที่สุด แล้วนำมาปรับใช้ในองค์กร

จากปัญหาดังกล่าว องค์กรจะต้องมีความเข้าใจว่า กิจกรรมนี้ นั้น ก็นับได้ว่าเป็น

สิ่งจูงใจที่สำคัญ จึงจำเป็นต้องจัดให้ตรงกับความต้องการของพนักงานในระดับปฏิบัติการให้มาก

ซึ่งจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะรักษาตัวบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และ

ต่อเนื่อง อันจะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา การ

เพื่อมาดำรงตำแหน่งแทนบุคลากรอื่นที่ลาออกไป และเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อ

พนักงานในระดับปฏิบัติการขององค์กร ซึ่งจะเป็นเหมือนกับประโยชน์เกื้อกูลระหว่างพนักงานใน

ระดับปฏิบัติการ กับตัวองค์กร ดังแนวคิด ดังนี้

(2532, น้ 299) ให้ความหมายว่า ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง

ประโยชน์ตอบแทนใดๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรของตน

ค่าจ้างที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนตามปรกติอยู่แล้ว อาจจะเป็นรูปแบบของเงินเดือนหรือมิใช่เงินก็ได้

นทนาการจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของของประโยชน์เกื้อกูล เพื่อจูงใจให้ผู้มี

ฝีมือในการปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยในส่วนของการทำงานให้เพิ่มพูนผลผลิต และประสิทธิผลใน

การดำเนินงานด้วย

ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้ ทิปโก้ฟูดส์ () ซึ่งเป็น

สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 118/1 อาคารทิปโก้ ถนนพระราม 6

10400 โดยจะดำเนินการสำรวจในส่วนของพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อหาข้อสรุป แล้วนำไป

ปรับใช้ต่อไป

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานระดับ

1. ปัญหาด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ได้แก่

กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายใน การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์

จากปัญหาดังกล่าวได้มี

มาช่วยในการแก้ปัญหา

คิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output)

ตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน

ขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived

Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด

พฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของ (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ หัวหน้างาน) ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใด

กลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกที่เกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาเห็นว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค

แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3

(Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสิทธิภาพสูงกว่า เป็นต้น

(Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำ เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายาม (เรียกร้องค่าจ้าง) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง)) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

(Over-rewarded) การรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน () (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของประสาร ดิษฐ์ (2542) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานชนสัมภาระ () 90

คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมของพนักงานชนสัมภาระ () มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ และเวลาในการปฏิบัติงานไม่พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างไร

2. ปัญหาด้านพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย ประเภทของกิจกรรมนี้ ระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ความน่าสนใจของกิจกรรม ประสพการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนี้ การรับรู้ข่าว

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีความคาดหวัง มาช่วยในการแก้ปัญหาทฤษฎีได้พัฒนาสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำ เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า จะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวสั้นๆ หนึ่งได้ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ส่วนประกอบ 3

2.1 เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จใน โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่องมือทรัพยากรช่วยในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสพความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้ามีการใช้ความ

จะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแล้ว จะมีผลทำให้ท้อใจและเกิดความเบื่อหน่าย

2.2 การประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่า หากทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานปรากฏแล้ว ย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามความคาดหวังแล้วก็จะจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขาถูกมองข้าม ไม่ได้รับเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

2.3 คุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นบางคนอาจจะคาดหวังผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลรับที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้ามีความรู้สึกเฉยๆ คุณค่าผลตอบแทนจะเป็นศูนย์

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ สรมณี (2542) ได้ศึกษาวิจัย ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริม

กำหนดในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่เห็นด้วยกับรูปแบบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัย และการส่งเสริมสหกรณ์ออมทรัพย์ในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับรูปแบบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมสวัสดิการอื่นๆในระดับสูง นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ยังเห็นว่าสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการแรงงานที่จำเป็นต่อลูกจ้าง และการส่งเสริมมากกว่าสวัสดิการทางด้านสังคม ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะคือ ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสเลือก ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นรูปภาพชัดเจน ตลอดจนกำหนดการฝึกอบรมเพื่อสร้างความชำนาญ และ

งานได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้รัฐควรให้การสนับสนุนสถานประกอบการในรูปของกองทุนต่างๆด้วย

3. ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่ได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้าน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มาช่วยในการแก้ปัญหา

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 5

1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานเบื้องต้น อันเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน หลับนอน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในระดับสูงขึ้นจึงจะเกิดขึ้น

2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการในระดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วและมีความรู้สึกอิสระไม่ต้องเป็นห่วงกังวลกับความต้องการทางด้านร่างกายอีกต่อไป ความต้องการความปลอดภัยความต้องการนี้จะเห็นได้ชัดในเด็กเล็ก ซึ่งต้องการความอบอุ่นปลอดภัยจากพ่อแม่

3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) บางครั้งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ" (Love and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะมีความรักกับผู้อื่น เช่น ความรักจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือคนรัก เป็นต้น รักดังกล่าวนี้มีความหมายรวมถึงทั้งการให้และการรับความรักด้วย

4 ความต้องการมีเกียรติยศมีศักดิ์ศรีในสังคม (Esteem needs Egoistic needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของตนเองว่าตนเองมีประโยชน์มีคุณค่า และต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน ยอมรับนับถือยกย่องตนว่าเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ และมีศักดิ์ศรีด้วย

5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization Self-fulfillment needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิด และตั้งความหวังไว้ ซึ่งแต่ละคนต่างตั้งความมุ่งหวังของตนเองไว้แตกต่างกัน จึงยากที่จะให้คำนิยามได้ แต่หากจะกล่าวง่ายๆ ก็อาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่ตนเองอยากจะทำตนเองเป็นในชีวิต บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งความหวังไว้

จะเห็นได้ว่าความต้องการทางด้านร่างกายจะเป็นอันดับแรกๆ ของความต้องการเป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองก็เกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญและความต้องการเหล่านี้จะจูงใจและครอบงำพฤติกรรมของคนเมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้วความต้องการอื่นต้องการ

จากปัญหาดังกล่าวมีงานวิจัยของ บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาถึงระดับความผูกพันองค์การ และ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันองค์กร และการรับรู้คุณภาพชีวิตงาน โดยรวมสูง สายงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้หญิง และตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงจนเข้าสู่สมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรได้ คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาดี นอกจากนี้ตัวแปรที่มีอิทธิพล ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของสาย ก. (อาจารย์) คือ รายได้ และโอกาสพัฒนาดีคุณภาพ ตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วมทำนายความผูกพันองค์กรสาย ข. (ผู้ช่วยวิชาการ) ลักษณะซ้ำซ้อนกับสาย ก. คือรายได้เช่นกัน แต่สำหรับสาย ค. () นั้น พบว่าอิทธิพลร่วมในการทำนายความผูกพันองค์กรนอกเหนือไปจากตัวแปรหลัก 2 (ความประจักษ์ตน และความภูมิใจในองค์กร) มีลักษณะต่างออกไป คือ ภาวะอิสระจากงาน ตัวแปรเหล่านี้จะเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสำหรับการอธิบายความผูกพันองค์กรของข้าราชการในแต่ละสาข ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ คือ สถาบันควรให้โอกาสสำหรับข้าราชการทุกสายงาน ได้มีความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านการสัมฤทธิ์ผล สถาบันควรปลูกฝังทัศนคติที่ดีแก่สมาชิก ตลอดจนสถานให้ความร่วมมือในด้านต่างๆอย่างยุติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- นทนากการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับ
- : ทิปโก้ฟู๊ดส์ () มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้
1. ความแตกต่า นากการที่มีผลต่อด้านพฤติกรรม
 2. วามสัมพันธ์ของประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อ
 3. ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัตส่วนตัวส่วนบุคคล ข้อมูลพฤติกรรมและข้อมูลระดับความเชื่อมั่นของ ทิปโก้ฟูดส์ () เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็น ทิปโก้ ฟูดส์ () โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ณ สำนักงานใหญ่ของ ทิปโก้ ฟูดส์ () เป็นสถานที่ที่มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 750 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane 95% $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนและจะทำการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็น ทิปโก้ฟูดส์ () 9 . 2552

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รายได้ ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

3.2 ตัวแปรตามแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.2.1 ด้านพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย

พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม น่าสนใจของกิจกรรมนั้น ทนทานการ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ทนทานการ และ ารรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนั้น ทนทานการ

3.2.2 ได้แก่ ด้านความ

หน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ ได้รับ ความได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้าน

4.

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 1 กลุ่มคือ ตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 2 กลุ่มโดยกลุ่มแรก กลุ่มตัวแปรด้านพฤติกรรมได้แก่ กิจกรรมสันตนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการใน

ความน่าสนใจของกิจกรรมสันตนาการ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมสันตนาการ และการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมสันตนาการ ละกลุ่มสองคือกลุ่มตัวแปรระดับความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย ด้านความสะดวกสบายในการเดินทาง ด้านความพึงพอใจที่จะได้รับจาก

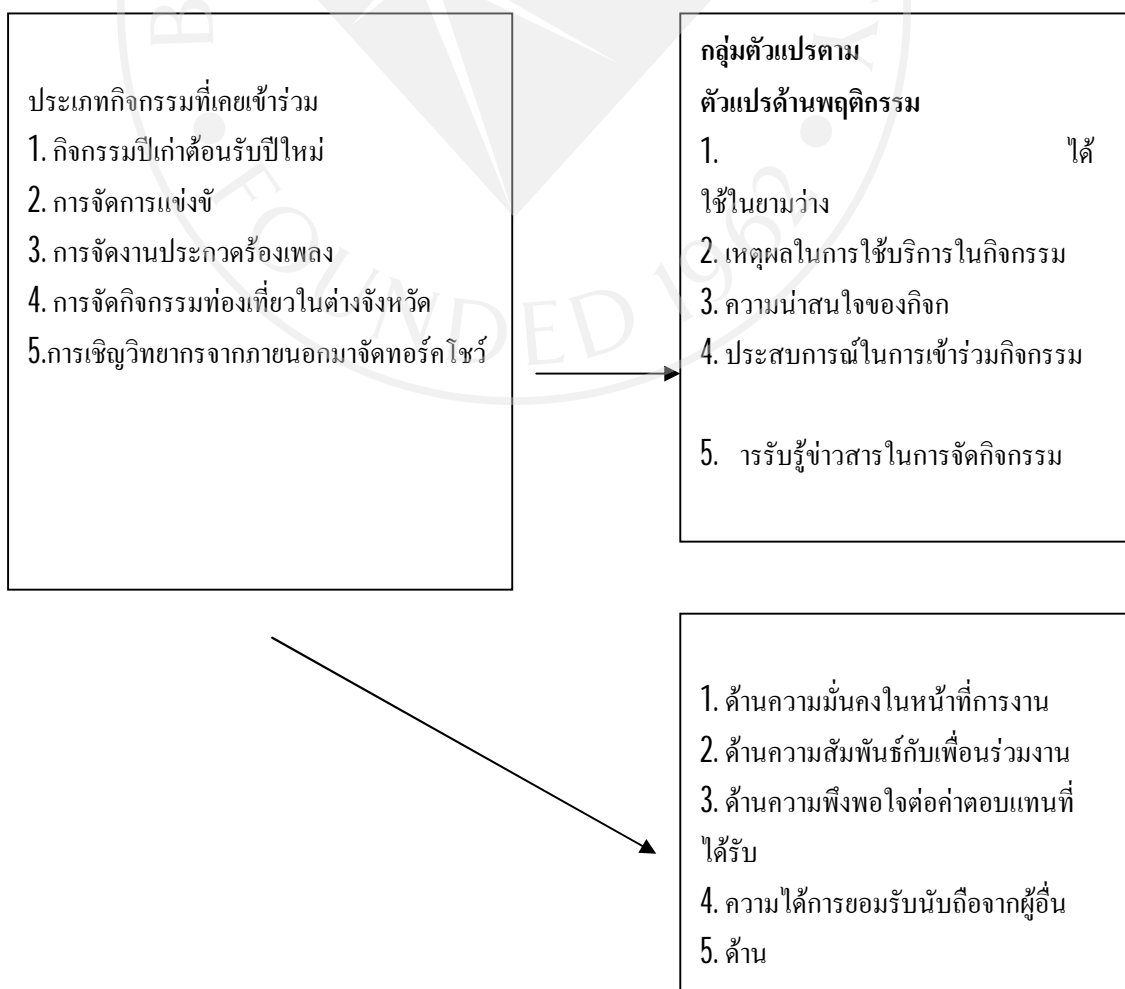
นตนาการ ด้านความหลากหลายในประเภทของกิจกรรมนั้น และด้านแหล่งหรือสถานที่ นตนาการเป็นที่รู้จัก

(Univariate Analysis)

อิสระที่มีต่อ

เป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

1.1:



1.

นทนากการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับ

: ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()

1.1 ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ได้แก่ กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่

จัดการแข่งขันกีฬา การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวใน
ต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์ มีผลต่อ

ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน ด้านความพึงพอใจ ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้าน
ทิปโก้ฟู๊ดส์

() ต่างต่างกัน

1.2 ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ได้แก่ กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่

แข่งขันกีฬาภายใน การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวใน
ต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์มีความสัมพันธ์กับด้านพฤติกรรม
รอบด้วย ประเภทของกิจกรรมนั้นนทนากการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง เหตุผล
ารใช้บริการในกิจกรรม ความน่าสนใจของกิจกรรมนี้ ประสพการณ์ในการเข้าร่วม

ารรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนี้

ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()

1.3 ได้แก่

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อ
ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้าน

ทิปโก้ฟู๊ดส์ () มีค่าในระดับที่

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

2.1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์
สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
2. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในหน่วยงาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบมีความสุขพอใจของบุคคลที่ต่อองค์ประกอบของงาน จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจเต็มใจ และปฏิบัติงานได้อย่าง
4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความยึดมั่น ผูกพันซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความแน่วแน่ที่จะคงเป็นบุคลากรในองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความรักที่มีต่อองค์กร ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่
5. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
6. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ
7. การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น หรือสิ่งเร้า หรือแรงผลักดันที่จะพยายามชักจูงให้บุคคลแสดงออก และปฏิบัติตามแรงจูงใจ เพื่อให้บุคคลมีความสนใจ เต็มใจ และมีความกระตือรือร้น การปฏิบัติงานอย่างเต็ม
8. องค์กร หมายถึง ทิปโก้ฟูคส์ ()
9. สมาชิกในองค์กร หมายถึง ทิปโก้ฟูคส์ ()
10. หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลเข้าร่วมในเวลาว่าง โดยไม่มีการบังคับ หรือเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาอารมณ์ ความสุข มั่นใจ ต้องเป็นที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ นทนากการที่มีผลต่อพนักงานระดับปฏิบัติการของ ทิปโก้ฟูคส์ ()

2.ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อ ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()

อื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง เพื่อเป็นปัจจัยให้พนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติหน้าที่ได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

3.ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะ เป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่น
นอกเหนือจากการศึกษาด้านคุณสมบัติ พฤติกรรม และระดับความเชื่อมั่น

ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()



วรรณกรรมปริทัศน์

นทนากการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับ
: ทิปโก้ฟู๊ดส์ () สามารถอธิบายได้ตามรายการ

- 2.1. ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิ
- 2.2. ตัวแปรอิสระได้แก่ รายได้และประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม
- 2.3. ตัวแปรตามแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่

2.3.1 ด้านพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย

พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการใน ความน่าสนใจของ
กิจกรรมนันทนาการ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และการรับรู้ข่าวสารในการ

2.3.2 ความเชื่อมั่นในเข้าร่วมกิจกรรม

ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความ
พึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการ

2.4.

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

นทนากการที่มีผลต่อประสิทธิผล
: ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()

2.1.1 ประวัติและความเป็นมาของ

ปัจจุบันสภาวการณ์ต่างทั้งภายใน และภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ไทยในการสนับสนุนให้ประเทศพัฒนาทุกๆด้านไปพร้อมกันเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน

เป็นปัจจัยของการพัฒนาในทุกเรื่อง การพัฒนาแผนการบริหารภายในองค์กรจึงเป็นเพียงเครื่องมือช่วยให้นักเข้าใจในเศรษฐกิจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้น

ดังนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ องค์กรควรปรับปรุงตนเองอย่างไร เพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภักดี และใช้ความสามัคคีที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นรูปแบบของการแลกเปลี่ยนกัน แต่ฝ่ายจะเรียกร้อง และแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทน โดยการแลกเปลี่ยนขององค์กรก็คือ การมอบสิ่งจูงใจให้แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกก็จะอุทิศความรู้ความสามารถของตนเป็นการตอบแทน

เป็นการก่อให้เกิดกิจกรรมที่ชื่อว่า กิจกรรมนันทนาการ ซึ่งมีความหมายอยู่แล้วว่าประสบการณ์หรือการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เลือกสรรเข้าร่วม ความสมัครใจ ไม่มีการบังคับใด ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นั้นจะต้องกระทำในเวลาว่างจากงานประจำหรือภารกิจประจำอื่น ๆ โดยไม่หวังผลตอบแทนรางวัลใด นอกจากความ

ความสุขที่ได้รับโดยตรงเท่านั้น

ทิปโก้ฟู้ดส์ จำกัด () เป็น ที่ได้คัดเลือกให้มาเป็น

ตัวอย่างสำหรับกรณีศึกษาซึ่งได้ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำดื่มผลไม้ และผลิตภัณฑ์แอสฟัลต์ เพื่อใช้ในงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานการคมนาคมของประเทศ

ยึดมั่นในการบริการที่ดีเลิศแก่ลูกค้าเป็น

สำคัญ ด้วยการพัฒนาและสรรหาเทคนิคใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์คุณภาพ ด้วยระบบการ จัดการที่เป็นมาตรฐานสากล ภายใต้จิตวิญญาณการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และ

เพื่อการก้าวสู่ความเป็นผู้นำในภูมิภาคเอเชีย สิ่งที่เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้

ประสบความสำเร็จมาถึงจุดนี้ได้ก็คือ การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความขยันอดทน และจากจุดเริ่มต้นด้วยพนักงานเพียง 5 คน ปัจจุบันมีพนักงานเพิ่มขึ้นกว่า 1,000 เท่า

ทิปโก้ฟู้ดส์ จำกัด () มีจำนวนเพิ่มขึ้นมากนั้น เกิดจากความคิดที่ทำให้

พนักงานมีความคิดเชื่อมั่น และยึดมั่นในองค์กร พนักงานจึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งความนั้นก็คือ การนำพนักงานภายในองค์กรทุกแผนกมาทำกิจกรรมร่วมกัน หรือที่เรียกว่า

เมื่อพนักงานเกิดความพอใจในตัวองกิจกรรมนันทนาการ จึงส่งผลต่อ

ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของบริษัทเพิ่มขึ้น และเกิดความ

จงรักภักดีในตัวองค์กร

2.1.2

นันทนาการ เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยใช้เวลาว่างหรือเวลาอิสระเข้าร่วมกิจกรรม ในรูปแบบที่หลากหลายตามความสมัครใจและสนใจ พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

นันทนาการ หมายถึง การทำให้สดชื่นหรือการสร้างพลังขึ้นมาใหม่ เป็นความหมายเริ่มแรกที่ได้มีการอธิบายว่า การที่บุคคลได้รับประทานอาหารเข้าไปแล้วเปลี่ยนเป็นพลังงาน โดยแรงขับภายใน จะทำให้เขาต้องใช้พลังงานในรูปแบบของการเคลื่อนไหวหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้วก่อให้เกิดการเหนื่อย เมื่อยล้า ดังนั้น บุคคลจึงต้องการนันทนาการเพื่อสร้างพลังขึ้นมาใหม่ หรือการที่บุคคลมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสดชื่นและพลังขึ้นมาใหม่ในรูปแบบของการเล่น กีฬา แสดงออกในด้านกีฬา ดนตรี ศิลปะ งานอดิเรก หรือไปท่องเที่ยว เป็นต้น ถือเป็นนันทนาการ

ในความหมายที่สอง มีนักศึกษาและนักสังคมศาสตร์อธิบายไว้ นันทนาการ หมายถึง มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย การที่บุคคลหรือชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามความสนใจของตน แล้วก่อให้เกิดผลการพัฒนาอารมณ์สุข สนุกสนาน และกิจกรรมประเภทเกม กีฬา ศิลปะ ดนตรี การแสดงละคร การเดินทางท่องเที่ยว การอยู่ค่าย มัคกร งานอดิเรก กีฬาทำทาย เป็นต้น

3 นันทนาการ หมายถึง กระบวนการ กล่าวคือ นันทนาการเป็น กระบวนการในการพัฒนาประสบการณ์

ต่าง ๆ เป็นสื่อ ในช่วงเวลาว่าง เข้าร่วมโดยความสมัครใจหรือมีแรงจูงใจ แล้วส่งผลให้เกิด การพัฒนาอารมณ์สุข สนุกสนาน และสงบสุข

4

สวัสดิการทางสังคม ซึ่งรัฐบาลและฝ่ายบริหารท้องถิ่นจะต้องมีหน้าที่จัดการให้บริการแก่ชุมชน เพื่อสร้างบรรยากาศของเมืองและของประเทศให้น่าอยู่ มีความอบอุ่นใจ เช่น จัดอุทยานแห่งชาติ วนอุทยานแห่งชาติ ศูนย์เยาวชน สวนสาธารณะ เป็นต้น ความอบอุ่นใจ เช่น จัดอุทยานแห่งชาติ วนอุทยานแห่งชาติ ศูนย์เยาวชน สวนสาธารณะ เป็นต้น

เป้าหมายของนันทนาการ

1. พัฒนาอารมณ์สุข

นันทนาการเป็นกระบวนการที่เสริมสร้าง และพัฒนาอารมณ์สุขของกิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในช่วงเวลาว่างหรือเวลาอิสระ การเข้าร่วมกิจกรรมต้องเป็นไป

ด้วยความสมัครใจ และกิจกรรมนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับ สามารถก่อความ

2. เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่

กิจกรรมนันทนาการหลายอย่าง ช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ให้แก่ผู้เข้าร่วม ทั้งนี้ เพราะความหลากหลายของกิจกรรม เช่น กิจกรรมท่องเที่ยว ทักษะศึกษา เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ในท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านโบราณวัตถุ ทักษะนิภาพ โบราณสถาน ศิลปะประเพณี วัฒนธรรม หรือสิ่งของหายากก็ตาม การเล่นเกมหรือกีฬาพื้นเมือง กีฬาสากล ศิลปะหัตถกรรม ดนตรี หรือวรรณกรรม การอ่าน พุค เขียน ตลอดจนนันทนาการนอกเมืองกลางแจ้ง นันทนาการทางสังคม ซึ่งมีความแตกต่างของกิจกรรมมากมาย ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และพื้นฐาน

3. เพิ่มพูนประสบการณ์

กระบวนการทางนันทนาการ ก่อให้เกิดการพัฒนาทางอารมณ์สุข ดังนั้น ทักษะนิภาพ ความซาบซึ้ง ความประทับใจ ความสะอาด ความภาคภูมิใจ มุมหนึ่งหรือเลี้ยวหนึ่งแห่งความประทับใจ มสงบ สุขใจ อารมณ์สุข สนุกสนานเพลิดเพลิน และอารมณ์สุขสงบจึงเป็นประสบการณ์หรือคุณภาพชีวิตของบุคคล หรือชุมชนที่จะพึงหาได้ กิจกรรมหลายอย่างต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรม เสี่ยง ทำทาย ความสามารถของผู้เข้าร่วม จะต้องมีการฝึกซ้อม เสริมสร้างความมั่นใจ ทักษะที่สร้างเสริมประสบการณ์ หรือกิจกรรมบางอย่างเคยเข้าร่วมมาแล้ว แต่ผู้เข้าร่วมอยากสร้างความประทับใจหรือความทรงจำเดิม เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

นันทนาการให้คุณค่า และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลและชุมชน ฝึกให้เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชนด้วยความสนใจและสมัครใจ กิจกรรมอาสาสมัครให้คุณค่าการมีส่วนร่วมอาสา เกี่ยวข้องกับชุมชนของกลุ่ม รู้จักหน้าที่ สิทธิ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ในฐานะองค์กรของสังคม เช่นเดียวกับกิจกรรมกีฬา การอยู่ค่ายพักแรม เป็นต้น

5. ส่งเสริมการแสดงออกแห่งตน

หลายประเภท เช่น ศิลปะหัตถกรรม กีฬาประเภทต่าง ๆ ดนตรี ละคร การเล่นเกม ประเพณี เป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้แสดงออกในด้านความนึกคิด สร้างสรรค์ การระบายอารมณ์ การเลียนแบบสถานการณ์ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ทำให้สามารถเรียนรู้และรู้จักตนเองมากขึ้น สร้างกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์และกลุ่มสัมพันธ์ สอนให้ผู้เข้าร่วมทำงานเป็นทีม เป็นส่วน มั่นใจ ความเข้าใจ และการควบคุมตนเอง การรู้จักเลือกกิจกรรม หรือพฤติกรรมในการแสดงออก เป็นการส่งเสริมสุขภาพและบุคลิกภาพให้แก่ตนเอง

6. ส่งเสริม

กระบวนการนันทนาการช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม
กิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาอารมณ์

ส่งเสริมสุขภาพจิต ความสมดุลของกาย และจิต และความสมดุลในการแบ่งเวลาทำงาน
นันทนาการเป็นการลดความเครียด ความวิตกกังวล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคม ส่งเสริม
การแสดงออก เพิ่มพูนประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม ทุกระดับวัย ทุก
เพศ นอกจากนี้นันทนาการยังพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มประชากรทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นชุมชน
ประชากรพิเศษ คนพิการ หรือกลุ่มด้อยโอกาสก็ตาม

7. ส่งเสริมความเป็นมนุษยชาติ

กิจกรรมนันทนาการส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคคล ทั้งทาง
กาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจของทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ตามความสนใจและความ
ต้องการของบุคคล กิจกรรมนันทนาการช่วยสร้างความเข้าใจอันดีในหมู่เพื่อนมนุษย์ เข้าใจสภาพ
สิ่งแวดล้อม เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ช่วยสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชน
ชาติต่อไป ให้คุณค่าทางสังคม การอยู่ร่วมกัน การร่วมมือกันอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
นานาชาติ เช่น มหกรรมกีฬา ศิลปวัฒนธรรมนานาชาติช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดี และมิตรภาพ
ของมนุษย์ ในสังคมที่มีการปกครองในระบบที่ต่างกัน

8. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี

กิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้การศึกษาแก่เยาวชนในด้านการช่วยเหลือตนเอง สิทธิ
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย และการปรับตัวให้เป็นพลเมืองดี ตัวอย่างเช่น กิจกรรม
กีฬา การอยู่ค่ายพักแรม กิจกรรมอาสาพัฒนา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมศิลปะ ดนตรี
หัตถกรรม และการละเล่นต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมคุณค่าลักษณะนิสัยความเป็นพลเมืองดี ความไม่เห็น
แก่ตัวและรู้จักช่วยเหลือส่วนรวมเป็นสำคัญ จึงช่วยให้สังคมอบอุ่นและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต

จากความหมายของนันทนาการ สามารถตีความหมายได้หลากหลาย ซึ่งอาจจะมองใน
เรื่องของประสบการณ์หรือกระบวนการหรือกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือแหล่ง
สถาบันทางสังคม ดังนั้น นักวิชาการหลายท่านได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องของลักษณะพื้นฐานของ
นันทนาการ ไว้ดังนี้

1. นันทนาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมต่าง
รูปแบบของกิจกรรมนั้นหลากหลาย ตั้งแต่เกมกีฬา ศิลปหัตถกรรม ดนตรี ละคร กิจกรรมกลางแจ้ง
งานอดิเรก การท่องเที่ยว สมาธิ เป็นต้น

2. มีขอบเขตไม่จำกัด ตั้งแต่ในรูปแบบของกิจกรรมซึ่งกำหนดเป็น 14 หมวดหมู่ใหญ่แล้ว นันทนาการยังมีรูปแบบที่จัดบริการเป็นสวัสดิการสังคม เป็นแหล่งนันทนาการบริการแก่กลุ่มประชากรทุกระดับวัย และประชากรกลุ่มพิเศษ
 3. นันทนาการจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจและมีแรงจูงใจ นั่นคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องเป็นการเข้าร่วมด้วยความสนใจ สมัครใจ และมีแรงจูงใจในกิจกรรมที่เข้าร่วมโดยมิได้ถูกบังคับ
 4. นันทนาการเกิดขึ้นได้ในเวลาที่ไม่จำกัด บุคคลและชุมชนมีอิสระที่เข้าร่วมในสิ่งที่ต้องการจะเล่น หรือเข้าร่วมโดยไม่จำกัดเวลา
 5. นันทนาการจะต้องเป็นสิ่งที่จริงจังและมีจุดหมาย ประสพการณ์นันทนาการเป็นการชีวิต พัฒนาอารมณ์สุข มีคุณค่าสาระ เป็นสิ่งจริงจัง และมีจุดหมายเสมอ
 6. นันทนาการเป็นการบำบัดรักษา กิจกรรมนันทนาการช่วยฟื้นฟู และรักษาค้นไขและเปิดโอกาสให้คนไข้เลือกกิจกรรมในเวลาว่าง กระทำเพื่อพัฒนาสุขภาพกายและจิตใจยามฟื้นฟูระหว่างการบำบัดรักษา
 7. นันทนาการเป็นกิจกรรมที่สามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้ ตามความเหมาะสม นันทนาการสามารถจัดให้ตามความเหมาะสม ตามสภาพแวดล้อม ความต้องการและสนใจของชุมชน ตลอดจนอุปกรณ์ และสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก
 8. นันทนาการจะต้องเป็นกิจกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม กิจกรรมนันทนาการของสังคมชุมชนหนึ่ง อาจจะ ไม่เหมาะสมกับอีกชุมชนหนึ่ง ทั้งนี้ เพราะความสนใจ ต้องการค่านิยม ภาพแวดล้อม ความเชื่อ เป็นข้อบ่งชี้วิถีชีวิตของชุมชน ดังนั้น กิจกรรมนันทนาการจะต้องเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้น ๆ
- คุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการ**
- เมื่อบุคคลและชุมชนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาว่าง ด้วยความสมัครใจ ก็จะก่อให้เกิดผลที่ได้รับในเรื่องของคุณค่า และประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่
1. ช่วยให้บุคคลและชุมชนได้รับความสุข สนุกสนาน มีความสุขในชีวิต และใช้เวลาว่างให้ประโยชน์
 2. ช่วยให้บุคคลและชุมชนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสมรรถภาพทางกายที่ดี เกิดความสมดุล
 3. ช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรมและพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางไม่พึงประสงค์ของและเด็ก การพัฒนาพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้าง

ลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ และเป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในอนาคต กิจกรรมนันทนาการ ประเภทต่าง ๆ ช่วยให้เด็กและเยาวชนเลือกได้ฝึกฝนตามความสนใจ และได้ใช้เวลาว่างในก พัฒนาลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ได้

4. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี การที่ชุมชนได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยเข้าร่วมใน กิจกรรมนันทนาการ จะได้เรียนรู้ในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณค่าทางสังคมเสรี ประชาธิปไตย ลดความเห็นแก่ตัว สร้างคุณค่าจริยธรรมความมีน้ำใจ การให้บริการ รู้จักอาสาสมัคร ช่วยเหลือสังคม ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมของความเป็น พลเมืองดีของประชาชาติ

5. ส่งเสริมการพัฒนาอารมณ์สุข กิจกรรมนันทนาการจะช่วยพัฒนาอารมณ์สุขรวมทั้ง สนุกสนาน และความสงบ ลดความเครียด ความวิตกกังวล ทำให้อารมณ์แจ่มใสแล ช่วยส่งเสริมให้รู้จักการพัฒนาการ ควบคุมอารมณ์ และบุคลิกภาพที่ดีอีกด้วย

6. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ กิจกรรมนันทนาการ เช่น การเล่นพื้นเมือง พื้นบ้าน ตลอดจนแหล่งนันทนาการประเภทอุทยานประวัติศาสตร์ โบราณสถาน และ ช่วยส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ทัศนคติ และความ อันจักก่อให้เกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของชาติต่อไป

7. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้งและนอกเมือง ได้แก่ กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรม เดินป่า ศึกษาธรรมชาติ ไร่เขา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ช่วย สอนผู้ที่เข้าร่วมได้รู้จักคุณค่า ของธรรมชาติ ชาบซึ้ง และสามารถดูแลอนุรักษ์ธรรมชาติอันจักเป็น ประโยชน์ต่อชุมชน และประชาชาติของโลก

8. ส่งเสริมในเรื่องการบำบัดรักษา กิจกรรมนันทนาการเพื่อการบำบัด เป็นกรรมวิธีและ กิจกรรมที่จะช่วยรักษาคนป่วย ทั้งทางด้านร่างกาย และสุขภาพจิต เช่น งานอดิเรกประเภทประดิษฐ์ สร้างสรรค์ และช่วยส่งเสริม ความหวัง ความคิด และการใช้เวลาว่างแก่คนป่วยซึ่งกำลังต่อสู้กับ ความทุกข์ทางกายหรือจิต กิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬานันทนาการช่วยส่งเสริมการพัฒนา ร่างกาย กิจกรรมนันทนาการทางสังคมช่วยสร้างขวัญกำลังใจของคนป่วย

9. ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ช่วยให้บุคคลได้ แสดงออกและละลายพฤติกรรมของกลุ่ม สร้างเสริมคุณค่าทางสังคม ฝึกการอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข กิจกรรมเกมกีฬา และกีฬาเพื่อการแข่งขัน และการอยู่ค่ายพักแรมช่วยฝึกการทำงานเป็น หมู่คณะ ลดความเห็นแก่ตัว เสริมสร้างความสามัคคี และความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ

10. ส่งเสริมและบำรุงขวัญทหารและตำรวจ ปฏิบัติหน้าที่ตามชายแดน กิจกรรม นันทนาการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจของทหาร ตำรวจชายแดน เป็นสิ่งจำเป็น ในการตอบแทน ให้กำลังใจในกิจกรรมเวลาว่างแก่กองทหารและตำรวจชายแดน

11. ส่งเสริมและบำรุงขวัญบุคลากรในหน่วยงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ ย่อมส่งผลดีต่อบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีขวัญ และกำลังใจต่อการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานต่อไป ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ไม่ควรละเลย

2.2 ตัวแปรอิสระได้แก่ ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

จากพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของ

ได้

จึงเกิดทฤษฎีความเสมอภาคขึ้น ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ประสิทธิภาพ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ) ที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ จากหัวหน้างาน) ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดหรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน
ใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค
แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง
เกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3

(Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

(Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำ เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้าง) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง) อ่างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

(Over-rewarded) การรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน () (ขอมให้หักเงินเดือน) อ่างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันทง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่านั้น)

งานวิจัยที่สอดคล้องกับตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ใช้ศึกษา

2.2.1.

(2542) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน () ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาถึงปัจจัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ และเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

(2520) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้เวลาว่างของนิสิตในมหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 1, 2 3 ผลการศึกษาพบว่า นิสิตชาย และนิสิตหญิง ชอบใช้เวลาว่างในการดูกีฬามากกว่าการเล่นกีฬาเอง นิสิตชายชอบเล่นกีฬากลางแจ้ง ส่วนนิสิตหญิงชอบเล่นกีฬาในร่ม และมีนิสิตถึงร้อยละ 28 ที่ยังไม่ทราบว่าจะใช้เวลาว่างไปทำอะไรบ้าง

2.2.2.

(2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรม
ไป โดยใช้แบบสอบถามหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม และผู้อำนวยการโรงพยาบาล
บาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป 69 แห่ง พบว่า การปฏิบัติงานด้านบริการของหัวหน้าหน่วยเวช
กรรมสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ สำหรับผลการวิเคราะห์เพื่อหา
ปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ และอายุเป็นปัจจัยที่เหมาะสมในการ
ทำนายการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

พรทิพย์ อุ่นโกมล (2532) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาล และป้องกัน โรคของโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน
211 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ อายุ เพศ ฐานะ
รับผิดชอบ จำนวนบุคลากรในฝ่าย และความพึงพอใจในด้าน
ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ และพบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ คือการขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในฝ่าย และทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

(2540) กษาปัจจัยที่ทำให้เกิด

โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า และค่าไคสแควร์ พบว่าปี ให้
10 ปี จัย ได้แก่
ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่
ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกร
ตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า

1. ระดับอายุและระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำ
.01 กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำ
2. ระดับอายุของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
3. ระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่
เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน
4. ระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.3.

(2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ
 เอกชน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจใน
 ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงมีระดับมาก คือ
 สังกม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก
 ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการ

(2540) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล
 โดยการใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 238
 โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า และค่าไคสแควร์ พบว่าปี ให้
 บลอยู่ 10 ปี จัย ได้แก่
 ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ
 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่
 ความก้าวหน้าในหน้าที่และเงินเดือน ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
 และสังคมของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า

1. ระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำ
 .01 กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต่ำ
2. ระดับอายุของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
3. ระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่
 เกี่ยวข้องกับ
4. ระดับรายได้ของเกษตรกรตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

จันทร์เพ็ญ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งก :
 พบว่ากำนันในจังหวัดภาคกลางมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับสูง
 รายได้ จำนวนเครือญาติในตำบลที่ดำรงตำแหน่ง การเข้าร่วม
 และความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของกำนันที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อ
 แรงจูงใจในการดำรงตำแหน่ง ส่วนการสนับสนุนเข้าดำรงตำแหน่งจากบุคคลอื่นและอายุที่แตกต่างกัน
 ก็มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่ง

2.2.4. รายได้

(2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ
 ชน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจใน
 ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือ
 สังกม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก
 ปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการ

(2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการทหารเรือ สมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่น
 ผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ความรู้สึกต่อหน่วยงานที่พึงพึงได้ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความ
 คาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ
 ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพึงได้ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ได้รับการ
 ตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความสำเร็จในงาน ลักษณะ
 อบอุ่น และเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จันทร์เพ็ญ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งกำนัน:

พบว่ากำนันในจังหวัดภาคกลางมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับสูง

รายได้ ๑๖๖.๖๖ บาทต่อเดือน ๑๖๖.๖๖ บาทต่อเดือน การเข้าร่วม

และความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของกำนันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อ

แรงจูงใจในการดำรงตำแหน่ง ส่วนการสนับสนุนเข้าดำรงตำแหน่งจากบุคคลอื่นและอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่ง

2.2.5. ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

ธนารักษ์(2535) ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

พฤติกรรมการประกอบกิจกรรมนันทนาการประเภทงานอดิเรกคิดเป็นร้อยละ 26.67 เวลาที่ใช้
 ประกอบกิจกรรมนันทนาการแล้วแต่ความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 38.00

การแล้วแต่โอกาสที่มี คิดเป็นร้อยละ 49.33 โดยปกติจะใช้สถานที่
 ประกอบกิจกรรมนันทนาการที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 72.67 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

คิดเป็นร้อยละ 34.67

ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการด้านสถานที่ที่มีระบบการถ่ายเทอากาศได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.33 ด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านการจัดดำเนินกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 2.99

ความแตกต่างของนักศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้านสถานที่ประกอบกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ไม่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมด้านการจัดดำเนินกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ

มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่อยู่ในระดับชั้นที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านสถานที่ที่สามารถจัดกิจกรรมได้หลายประเภทสถานที่ที่สามารถจัดกิจกรรมได้หลายประเภท

ถ่ายเทได้สะดวก สถานที่ที่มีห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่สะอาด สถานที่ที่มีระบบการจอดรถ สถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์ที่ใช้ในกายภาพปริมาณมากพอ มีการจัดสวนหย่อม และที่พักผ่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี

ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในด้านบุคลากรผู้ให้บริการในกิจกรรมนันทนาการเฉพาะ มีความรู้ความสามารถอย่างดี ในแต่ละประเภทต้องเป็นผู้ที่สนใจและมีใจรักการให้บริการ ผู้บริการรู้หลักปฏิบัติในแต่ละประเภทประจำให้บริการในกิจกรรมแต่ละประเภท ผู้บริการต้องมีบุคลิกภาพดีและอัธยาศัยดีด้วย มีบริการด้านดูแลและรับฝากสิ่งของให้สมาชิก ด้านประเภทศิลปหัตถกรรมและการฝีมือ

ประเภทการแสดง ละคร ภาพยนตร์ / ค่ายพักแรม ประเภท / / ค่ายอาสา มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

0.05 นักศึกษาที่สังกัดแผนกวิชาที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรม

นันทนาการด้านสถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

กิจกรรมได้หลายประเภท สถานที่ที่มีระบบการถ่ายเทอากาศได้สะดวก สถานที่ที่มีห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่สะอาด สถานที่ที่จัดให้มีบริการน้ำดื่มฟรี และจำหน่าย สถานที่ที่มีระบบที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

อุปกรณ์ที่ใช้ในการออกกำลังกายปริมาณมากพอ มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฐมพยาบาลปริมาณที่เหมาะสม มีการจัดสวนหย่อม และที่พักผ่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสนามฟุตบอล / วอลเลย์บอล / และดูแลอย่างดี มีสนามเปตอง / / ลานแอโรบิกและดูแลอย่างดี มีห้อง

นันทนาการและดูแลอย่างดี ด้านบุคลากร คือต้องมีบุคลากรผู้ให้บริการในกิจกรรมนันทนาการ บุคลากรมีความรู้ความสามารถอย่างดี ในแต่ละประเภท บุคคลต้องเป็นผู้สนใจ

ในการให้บริการ บุคลากรผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภทบุคลากรต้องเป็นผู้ที่
 และมีใจรักในการให้บริการ บุคลากรผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภท
 บุคลากรประจำให้บริการ ในกิจกรรมแต่ละประเภท บุคลากรผู้บริการต้องมีบุคลิกภาพดีและ
 อารมณ์ดีด้วย บุคลากรผู้บริการต้องดูแลรับผิดชอบหน้า มีอาจารย์ผู้สอนที่จบสาขา
 ด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการประเภทกิจกรรมทางพลศึกษา กีฬาและ
 การร้องเพลง ประเภทการแสดง ละคร ภาพยนตร์ ประเภทวรรณกรรม การอ่าน
 / ถ่ายพักผ่อน มีการจัดกิจกรรมพิเศษให้วีครูปประจำปี
 ประเภทกิจกรรมทางพลศึกษา กีฬาและเกม มีการจัดแข่งขันกีฬาประจำปี / / 12
 มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3. ตัวแปรตามแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่

2.3.1 ด้านพฤติกรรม ได้แก่

ได้ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ
 ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม

ก่อนที่บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำการใด เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า
 จะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวนัยหนึ่งได้ว่า การจูงใจให้
 ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล จึงได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อ
 วิเคราะห์ ว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ ต่อเมื่อประเมินแล้วว่า คุณค่าของสิ่งที่ได้รับเป็นเช่นไร
 บุคคลจึงเลือกเองงานที่น่าผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้ ซึ่งผลตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่
 เกิดจากเขาจะต้องรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับของกำลังความพยายามทำให้เกิดการ

มีส่วนป 3

1. เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพใน
 โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่องมือ มีทรัพยากรช่วย
 ในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้ามีการใช้ความอดุสาหะเพื่
 จะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแล้ว จะมีผลทำให้ท้อใจ
 และเกิดความเบื่อหน่าย

2.การประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่า หากทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานปรากฏแล้ว ย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามคาดหมายแล้วก็จะจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขาถูกมองข้าม ไม่ได้รับเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

3.คุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ

นที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นที่พึงพอใจ

บางคนอาจจะคาดหมายผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลรับที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้ามีความรู้สึกเฉยๆ คุณค่าผลตอบแทนจะเป็นศูนย์

งานวิจัยที่สอดคล้องกับ

ด้านพฤติกรรมที่ใช้ศึกษามีดังนี้

2.3.1.1.

นทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยาม

ว่าง

(2502) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้เวลาว่างของนิสิตในมหาวิทยาลัยชั้นปีที่

1, 2 3 ผลการศึกษาพบว่า นิสิตชาย และนิสิตหญิง ชอบใช้เวลาว่างในการดูกีฬามากกว่าการเล่นกีฬาเอง นิสิตชายชอบเล่นกีฬากลางแจ้ง ส่วนนิสิตหญิงชอบเล่นกีฬาในร่ม และมีนิสิตถึงร้อยละ 28 ที่ยังไม่ทราบว่าใช้เวลาว่างไปทำอะไรบ้าง

วิรุพห์ .(2549). กษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการของ

ในกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในกลุ่มสำนักงาน

4 กรุงเทพมหานครใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการ 5

ประเภทการท่องเที่ยว

และร้องเพลง

และประเภทการอ่าน

ได้แก่

ร้องเพลงใน

งานสร้างสรรค์ต่างๆ การเล่นอินเทอร์เน็ต และการอ่านหนังสือการ์ตูน คิดเป็นร้อยละ 51.9, 21.4, 24.9 69.6

2.3.1.2. เหตุผลในการใช้บริ

ชนารักษ์(2535)

ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของ

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

พฤติกรรมการประกอบกิจกรรมนันทนาการประเภทงานอดิเรกคิดเป็นร้อยละ 26.67 เวลาที่ใช้

ประกอบกิจกรรมนันทนาการแล้วแต่ความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 38.00

ประกอบกิจกรรมนันทนาการแล้วแต่โอกาสที่มี คิดเป็นร้อยละ 49.33 โดยปกติจะใช้สถานที่

ประกอบกิจกรรมนันทนาการที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 72.67 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

คิดเป็นร้อยละ 34.67

ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการด้านสถานที่ที่มีระบบการถ่ายเทอากาศได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.33 ด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านการจัดดำเนินกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 2.99

ความแตกต่างของนักศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้านสถานที่ประกอบกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ไม่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านการจัดดำเนินกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ

มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่อยู่ในระดับชั้นที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านสถานที่ที่สามารถจัดกิจกรรมได้หลายประเภทสถานที่ที่สามารถจัดกิจกรรมได้หลายประเภท

ถ่ายเทได้สะดวก สถานที่ที่มีห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่สะอาด สถานที่ที่มีระบบการจอดรถ สถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์ที่ใช้ใน

วนหย่อม และที่พักผ่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี

ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในด้านบุคลากรผู้ให้บริการในกิจกรรมนันทนาการเฉพาะ มีความรู้ความสามารถอย่างดี ในแต่ละประเภทต้องเป็นผู้ที่สนใจและมีใจรักการให้บริการ ผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภทประจำให้บริการในกิจกรรมแต่ละประเภท ผู้บริการต้องมีบุคลิกภาพดีและอัธยาศัยดีด้วย มีบริการด้านดูแลและรับฝากสิ่งของให้สมาชิก ด้านประเภทศิลปหัตถกรรมและการฝีมือ

ประเภทการแสดง ละคร ภาพยนตร์

/ ค่ายพักแรม ประเภท

/

/ ค่ายอาสา มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

0.05 นักศึกษาที่สังกัดแผนกวิชาที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรม

นันทนาการด้านสถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

กิจกรรมได้หลายประเภท สถานที่ที่มีระบบการถ่ายเทอากาศได้สะดวก สถานที่ที่มีห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่สะอาด สถานที่ที่จัดให้มีบริการน้ำดื่มฟรี และจำหน่าย สถานที่ที่มีระบบและปลอดภัย สถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

อุปกรณ์ที่ใช้ในการออกกำลังกายปริมาณมากพอ มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฐมพยาบาลปริมาณที่

เหมาะสม มีการจัดสวนหย่อม และที่พักผ่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสนามฟุตบอล / วอลเลย์บอล /

และดูแลอย่างดี

/

/ ลานแอโรบิกและดูแลอย่างดี มีห้อง

นันทนาการและดูแลอย่างดี ด้านบุคลากร ก็ต้องมีบุคลากรผู้ให้บริการในกิจกรรมนันทนาการ บุคลากรมีความรู้ความสามารถอย่างดี ในแต่ละประเภท บุคคลต้องเป็นผู้สนใจ ในการให้บริการ บุคลากรผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภทบุคลากรต้องเป็นผู้ที่ และมีใจรักในการให้บริการ บุคลากรผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภท บุคลากรประจำให้บริการ ในกิจกรรมแต่ละประเภท บุคลากรผู้บริการต้องมีบุคลิกภาพดีและ อธิษาศัยดีด้วย บุคลากรผู้บริการต้องดูแลรับผิดชอบหน้าที่ตลอดเวลา มีอาจารย์ผู้สอนที่จบสาขา ด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการประเภทกิจกรรมทางพลศึกษา กีฬาและ การร้องเพลง ประเภทการแสดง ละคร ภาพยนตร์ ประเภทวรรณกรรม การอ่าน / ค่ายพักแรม มีการจัดกิจกรรมพิธีไหว้ครูประจำปี

ประเภทกิจกรรมทางพลศึกษา กีฬาและเกม มีการจัดแข่งขันกีฬาประจำปี / / 12

มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2502) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้เวลาว่างของนิสิตในมหาวิทยาลัยชั้นปีที่

1,2 3 ผลการศึกษาพบว่า นิสิตชาย และนิสิตหญิง ชอบใช้เวลาว่างในการดูกีฬามากกว่า เล่นกีฬาเอง นิสิตชายชอบเล่นกีฬากลางแจ้ง ส่วนนิสิตหญิงชอบเล่นกีฬาในร่ม และมีนิสิตถึงร้อยละ 28 ที่ยังไม่ทราบว่าจะใช้เวลาว่างไปทำอะไรบ้าง

ประพัฒน์ ทธ์ (2523) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ ตลอดจนปัญหาการใช้เวลาว่างในแหล่งนันทนาการที่จัดโดย ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลที่ได้จากหน่วยราชการต่างๆ เช่น ข้อมูลที่ได้จาก

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและนำไปถามประชากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งเป็นเขต (Cluster Random Sampling) ตามการแบ่งเป็นท้องที่การศึกษาจำนวน 5 ท้องที่ของ

เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 500 ได้แบบสอบถาม

คิดเป็นร้อยละ 89.20 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีใช้ระเบียบทางสถิติ

ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า มีจุดมุ่งหมาย ในการใช้เวลา ว่างหลายประการ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกาย เพื่อสุขภาพและความสมบูรณ์ทาง ร่างกาย เพื่อให้จิตใจสดชื่นแจ่มใส เพื่อแสวงหาความสุขร่วมกับครอบครัว

และเพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามลำดับ ช่วงเวลาที่ประชากรกรุงเทพมหานครมี เวลาว่างมักเป็นเวลาหลังจาก 18 และมีเวลาว่างมากที่สุด ในวันเสาร์และวันอาทิตย์

กิจกรรมนันทนาการที่ประชากรกรุงเทพมหานครประกอบเป็นประจำ ได้แก่ โทรทัศน์ ฟังวิทยุ และการอ่านหนังสือ นอกจากนี้ก็มักชอบไปเดินชมและซื้อสินค้าตาม

ห้างสรรพสินค้าในศูนย์การค้าและตลาดนัดโรงมหรสพและสนามกีฬาต่าง แห่ง
 ประชากรกรุงเทพมหานครต้องการให้กรุงเทพมหานครจัดให้มากที่สุด
 กีฬาประเภทต่าง ตลาดนัดห้องสมุด สระว่ายน้ำ สนามเด็กเล่น และสวนหย่อม ในช่วงเดือน
 ปี . . 2523 ประชากรกรุงเทพมหานครไปใช้เวลาว่างในสวนสัตว์ และห้องสมุด

2.3.1.3. ความน่าสนใจของกิจกรรม

ชนารักษ์(2535) ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของ

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

พฤติกรรมการประกอบกิจกรรมนันทนาการประเภทงานอดิเรกคิดเป็นร้อยละ 26.67 เวลาที่ใช้

ประกอบกิจกรรมนันทนาการแล้วแต่ความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 38.00

ประกอบกิจกรรมนันทนาการแล้วแต่โอกาสที่มี คิดเป็นร้อยละ 49.33 โดยปกติจะใช้สถานที่

ประกอบกิจกรรมนันทนาการที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 72.67 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

คิดเป็นร้อยละ 34.67

ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการด้านสถานที่ที่มีระบบ

การถ่ายเทอากาศได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.33 ด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

มีค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านการจัดดำเนินกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 2.99

ความแตกต่างของนักศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้าน

สถานที่ประกอบกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ไม่มีความสัมพันธ์ที่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วม

กิจกรรมนันทนาการด้านการจัดดำเนินกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ

มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่อยู่ในระดับชั้นที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านสถานที่ที่สามารถจัด

กิจกรรมได้หลายประเภทสถานที่ที่สามารถจัดกิจกรรมได้หลายประเภท

ถ่ายเทได้สะดวก สถานที่ที่มีห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่สะอาด สถานที่ที่มีระบบการจอด

จักรยาน มีอุปกรณ์ที่ใช้ใน

การออกกำลังกายปริมาณมากพอ มีการจัดสวนหย่อม และที่พักผ่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี

ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในด้านบุคลากรผู้ให้บริการในกิจกรรมนันทนาการเฉพาะ มีความรู้

ความสามารถอย่างดี ในแต่ละประเภทต้องเป็นผู้ที่สนใจและมีใจรักการให้บริการ ผู้บริการรู้หลัก

และวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภทประจำให้บริการในกิจกรรมแต่ละประเภท ผู้บริการต้องมี

บุคลิกภาพดีและอัธยาศัยดีด้วย มีบริการด้านดูแลและรับฝากสิ่งของให้สมาชิก ด้านประเภท

ศิลปหัตถกรรมและการฝีมือ

ประเภทการแสดง ละคร ภาพยนตร์

/ ค่ายพักแรม ประเภท

/ / ค่ายอาสา มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

0.05 นักศึกษาที่สังกัดแผนกวิชาที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรม

นันทนาการด้านสถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

กิจกรรมได้หลายประเภท สถานที่ที่มีระบบการถ่ายเทอากาศได้สะดวก สถานที่ที่มีห้องน้ำ ห้อง

ส้วม ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่สะอาด สถานที่ที่จัดให้มีบริการน้ำดื่มฟรี และจำหน่าย สถานที่ที่

และปลอดภัย สถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

อุปกรณ์ที่ใช้ในการออกกำลังกายปริมาณมากพอ มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฐมพยาบาลปริมาณที่

เหมาะสม มีการจัดสวนหย่อม และที่พักผ่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสนามฟุตบอล / วอลเลย์บอล /

และดูแลอย่างดี มีสนามเปตอง / / ลานแอโรบิกและดูแลอย่างดี มีห้อง

นันทนาการและดูแลอย่างดี ด้านบุคลากร ต้องมีบุคลากรผู้ให้บริการในกิจกรรมนันทนาการ

บุคลากรมีความรู้ความสามารถอย่างดี ในแต่ละประเภท บุคคลต้องเป็นผู้สนใจ

ในการให้บริการ บุคลากรผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภทบุคลากรต้องเป็นผู้ที่

และมีใจรักในการให้บริการ บุคลากรผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภท

บุคลากรประจำให้บริการ ในกิจกรรมแต่ละประเภท บุคลากรผู้บริการต้องมีบุคลิกภาพดีและ

อัธยาศัยดี บุคลากรผู้บริการต้องดูแลรับผิดชอบหน้าที่ตลอดเวลา มีอาจารย์ผู้สอนที่จบสาขา

ด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการประเภทกิจกรรมทางพลศึกษา กีฬาและ

การร้องเพลง ประเภทการแสดง ละคร ภาพยนตร์ ประเภทวรรณกรรม การอ่าน

/ ค่ายพักแรม มีการจัดกิจกรรมพิธีไหว้ครูประจำปี

ประเภทกิจกรรมทางพลศึกษา กีฬาและเกม มีการจัดแข่งขันกีฬาประจำปี / / 12

มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.1.4. ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม

ปีพ.ศ. (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างด้วยการเล่นกีฬา

ของประชาชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ที่ใช้เวลาว่าง ด้วย

การเล่นกีฬา และออกกำลังกายมีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ไม่ได้ประกอบอาชีพ และยังไม่มียาได้ ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการเล่น

กีฬาและออกกำลังกายจากโทรทัศน์ ประชาชนใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬา

ใช้เวลา 1 - 2 /สัปดาห์ และใช้เวลาในแต่ละครั้ง 10 - 30

ในช่วงเวลา 16.00 - 19.00 . ใช้สนามของโรงเรียนหรือของหมู่บ้านเป็นที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย

กิจกรรมในร่มที่นิยมเล่นมากที่สุด วอลเลย์บอล กิจกรรมกลางแจ้งที่นิยมมากที่สุด
 แต่กีฬาที่สนใจมากที่สุด มุ่งหมายของการเล่นกีฬา
 และออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพดี ปัญหาของการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ด้าน
 สถานที่ไม่เพียงพอ ด้านอุปกรณ์คือ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ปัญหาส่วนตัวของประชาชนที่
 อยู่ในระดับมากที่สุด เวลาว่างไม่เพียงพอที่จะใช้ในการเล่นและออก ความต้องการรับ
 บริการในการเล่นกีฬาและออกกำลังกายของประชาชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านสถานที่
 อุปกรณ์ และด้านบุคลากรผู้ให้บริการอยู่ในระดับมาก

(2540) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกายของนักเรียนนาย
 โดยมีจุดหมายเพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกาย
 โรงเรียนนายเรืออากาศระดับปริญญาตรี โดยใช้แบบสอบถามเป็น
 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรของนักเรียนนายเรืออากาศโรงเรียนนายเรือ
 อากาศอยู่ในระดับปริญญาตรี 700 ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนนายเรืออากาศส่วนมาก มีความต้องการทางวิชาการ
 เกี่ยวกับการใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกายโดยมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีภาพยนตร์
 หรือเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับกีฬาอยู่ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและทักษะการออกกำลังกายเชิง
 วิทยากรมาบรรยายสาธิตในหลักการวิธีใหม่ ๆ ให้แก่สมาชิกได้มีความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอหน่วยงานที่
 ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
2. โรงเรียนนายเรืออากาศส่วนมาก มีความต้องการด้านกิจกรรมการออกกำลังกายเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกาย โดยมีความต้องการในระดับ
 โบว์ลิ่ง
 วอลเลย์บอล เซปักตะกร้อ ว่ายน้ำ
3. โรงเรียนนายเรืออากาศส่วนมาก มีความต้องการด้านสถานที่และ
 อุปกรณ์ เกี่ยวกับการใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกายโดยมีความต้องการ
 สถานที่ออกกำลังกายในร่ม สถานที่ออกกำลังกายกลางแจ้งควรมีไฟฟ้าสนามสถานที่
 ออกกำลังกายตั้งอยู่ในทำเลที่ อยู่ใกล้และไปมาสะดวก เปลี่ยนเครื่องแต่ง
 กายและทำความสะอาดร่างกายอย่างเพียงพอ ตู้เก็บเสื้อผ้า (Locker)
 ผู้ใช้บริการ มีการบริการจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มอาหารและเครื่องดื่มใกล้สถานที่ออกกำลังกาย
 อุปกรณ์กีฬามีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
4. โรงเรียนนายเรืออากาศส่วนมาก มีความต้องการด้านบุคลากรผู้
 ให้บริการเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกาย โดยมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

มีหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการออกกำลังกายของนักเรียน

โดยเฉพาะบุคคลบุคคลผู้ให้บริการที่ให้คำแนะนำในการออกกำลังกายที่มีความรู้ความชำนาญ ในกิจกรรมแต่ละด้านอย่างถ่องแท้ บุคลากรผู้ให้บริการมีวุฒิทางพลศึกษา บุคลากรผู้ให้บริการที่มีความรู้ความเข้าใจวิธีการจัดและดำเนินการด้านพลศึกษา บุคลากรผู้ให้บริการรู้หลักและวิธีการสอนที่ถูกต้อง เจ้าหน้าที่พยาบาลประจำในช่วงบริการ

2.3.1.5. การรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม

(2524) ได้ทำการวิจัยเพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร

และคณาจารย์เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน ผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์เกิดขึ้นบ่อยๆ ส่วนคณาจารย์เห็นว่าเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือความน่าเชื่อถือ ความเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม เนื้อหา ความต่อเนื่อง และอยู่กับร่องกับรอย ช่องทางของข่าวสาร ความสามารถของผู้รับ และความแจ่มชัด ผู้บริหารมีความเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง การประกาศเป็นวิธีการติดต่อสื่อสารทางวาจาที่ใช้มากที่สุดโดยตรงเรียนทั้งในความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ และการใช้หนังสือเวียน เป็นวิธีการติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษรที่ใช้มากที่สุด

2.3.2 ด้าน

ได้แก่ ด้านความมั่นคงใน

หน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ
 ามได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานนั้นต้องมีสิ่งที่เรียกว่า แรงจูงใจ เข้ามาสอดคล้องอย่างเสมอ การจูงใจเป็น
 หลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคลหรือการบริหาร โดยทั่วไปทั้งในภาครัฐบาล

สังกัดของการจูงใจให้คน งานคือต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ

ของพนักงานให้ดีขึ้น เพราะองค์การใดก็ตามที่มีการลงทุนพอ

นวนคนเท่า กันแต่ถ้าคุณภาพของคนเหนือกว่ามีฝีมือ

งานร่วมกันดีกว่า องค์การนั้น ย่อมจะมีประสิทธิภาพในการผลิต

เหนือกว่าองค์การอื่นที่มีคุณภาพ กว่า และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพ

งานของพนักงานได้อย่างรวดเร็ว นั้น คงไม่มีอะไรเกิน " " (, 2541: 21-22)

และในการบริหารองค์การนี้

งานของผู้บริหาร

จะต้องสร้างให้เกิดไฟที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวพนักงาน ให้พนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ได้ผลดีที่สุด (Maslow, 1954: 72)

ทฤษฎีการจูงใจ จึงได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ ดังนี้

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความดี มนุษย์ออกเป็น 5 5

1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานเบื้องต้น อันเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน หลับนอน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในระดับสูงขึ้นจึงจะเกิดขึ้น

2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการในระดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วและมีความรู้สึกอิสระไม่ต้องเป็นห่วงกังวลกับความ ต้องการทางด้านร่างกายอีกต่อไป ความต้องการความปลอดภัยจึงเกิดขึ้น ความต้องการนี้จะเห็นได้ชัดในเด็กเล็ก ซึ่งต้องการความอบอุ่นปลอดภัยจากพ่อแม่

3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) บางครั้งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ" (Love and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะมีความรัก ความผูกพันกับผู้อื่น เช่น ความรักจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือคนรัก เป็นต้น รักดังกล่าวนี้มีความหมายรวมถึงทั้งการให้และการรับความรักด้วย

4 ความต้องการมีเกียรติยศมีศักดิ์ศรีในสังคม (Esteem needs Egoistic needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของตนเองว่าตนเองมีประโยชน์มีคุณค่า และต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน ขอมรับนับถือยกย่องตนว่าเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ และมีศักดิ์ศรีด้วย

5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization Self-fulfillment needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิด และตั้งความหวังไว้ ซึ่งแต่ละคนต่างตั้งความมุ่งหวังของตนเองไว้แตกต่างกัน จึงยากที่จะให้คำนิยามได้ แต่หากจะกล่าวง่ายๆ ก็อาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่ตนเองอยากจะทำให้ตนเองเป็นในชีวิต บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งความหวังไว้

จะเห็นได้ว่าความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรกของความต้องการเป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองก็เกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญและความต้องการเหล่านี้จะจูงใจและครอบงำพฤติกรรมของคนเมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้วความต้องการอื่น

ต้องการ

งานวิจัยที่สอดคล้องกับ

ที่ใช้ศึกษามีดังนี้

2.3.2.1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

(2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

โอกาสทางการศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด

คือ ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง

ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์

ในหน่วยงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งการงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านเงินเดือนและด้านสภาพปฏิบัติงานมี

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

(2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ซึ่งทำการวัดปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านต่าง 10 ปัจจัย ค่าตอบแทน

สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ชื่อเสียงของหน่วยงาน

งานด้านต่างๆ 10 ด้าน ได้แก่

งานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สัมพันธ์

และความภาคภูมิใจในองค์กร

ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจพบว่า

1. บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานเอกชน แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างการให้ความสำคัญด้านอื่นๆ

2. มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านงานด้านความมั่นคงในอาชีพ และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงานทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

ทิวทัศน์ หงสกุล (2515) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างของเยาวชน ปรากฏว่า การรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และครอบครัวเป็นการแสดงออกที่ถูกต้องช่วยปลูกฝังให้รู้จักคุณค่าของเวลา ทำให้มีประสบการณ์ในชีวิตการทำงานต่างๆมากขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจ และเชื่อมั่นใน

ตนเองยิ่งขึ้น และอาจช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้ตนเอง หรือครอบครัวบ้างตามสมควรการรู้จักใช้เวลาว่างจึงมีส่วนอย่างมากในการช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

2.3.2.2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการทำงาน

ซึ่งทำการวัดปัจจัยงูใจในการทำงานด้านต่าง 10 ปัจจัย ค่าตอบแทน
สภาพแวดล้อมของทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
ชื่อเสียงของหน่วยงาน งานด้านต่างๆ 10 ด้าน ได้แก่ผลตอบแทนที่
งานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สังคมสัมพันธ์
และความภาคภูมิใจในองค์กร
เกี่ยวข้องกับแรงงูใจพบว่า

1. บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยงูใจด้าน
ค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานเอกชน แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างให้ความสำคัญ
ด้านอื่นๆ

2. มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยงูใจในการทำงานด้าน
ความมั่นคงในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ และระหว่างทำให้
ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน
ทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

(2550) การจัดกิจกรรมนันทนาการในค่ายพักแรมที่มีผลต่อการพัฒนา
ลักษณะนิสัยของเยาวชนที่เข้าค่ายพักแรมผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เยาวชนที่มาเข้าค่าย เมื่อร่วมกิจกรรมนันทนาการในค่ายพักแรมที่มีผลต่อการพัฒนา
ก่อนการทดลอง อยู่ในระดับพอใช้ ($X = 1.91, S.D. = 0.42$)

เป็นรายด้านพบว่า ลักษณะนิสัยด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านจิตใจ อยู่ในระดับ
พอใช้ทั้ง 4 ด้าน ($X = 1.93, S.D. = 0.43, X = 1.67, S.D. = 0.37, X = 1.88, S.D. = 0.47, X = 1.89,$
 $S.D. = 0.46$) พบว่าเยาวชนที่มาเข้าค่ายมีการพัฒนาลักษณะนิสัยโดย
รวมอยู่ในระดับพอใช้ ($X = 2.46, S.D. = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านร่างกายและด้าน
สังคมพัฒนาขึ้นอยู่ในระดับ ($X = 2.55, S.D. = 0.32$ $X = 2.51, S.D. = 0.34$) ส่วน

ด้านอารมณ์และด้านจิตใจอยู่ในระดับพอใช้ ($X = 2.36, S.D. = 0.35$ $X = 2.41, S.D. = 0.35$)
)

2. โดยรวมและรายด้าน ก่อนและ

พบว่าลักษณะนิสัยโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านจิตใจ พัฒนาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชดาภรณ์ (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มน้ำและอัตราการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนชั้นปีที่ 2 ที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ปีการศึกษา 2543 (ศรีสรรค์พานิช) อำเภอท่ายาง

8 เป็นนักเรียนชาย 5 3 อายุระหว่าง 3-5 ปี

กลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาทางสังคม โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มจำนวน 18 40

โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ๆละ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โปรแกรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มและแบบสังเกตพฤติกรรมทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มนักเรียนมีแนวโน้มและอัตราการเปลี่ยนแปลง

2.3.2.3. ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

(2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ สมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ความรู้สึกต่อหน่วยงานที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

ปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความสำเร็จในงาน ลักษณะผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทิวทัศน์ หงสกุล (2515) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างของเยาวชน ปรากฏว่า การรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และครอบครัวเป็นการแสดงออกที่ถูกต้องช่วยปลูกฝังให้รู้จักคุณค่าของ ทำให้มีประสบการณ์ในชีวิตการทำงานต่างๆมากขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจ และเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น และอาจช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้ตนเอง หรือครอบครัวบ้างตามสมควรการรู้จักใช้เวลาว่างจึงมีส่วนอย่างมากในการช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

2.3.2.4. ความได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น

พรทิพย์ อุ่น โกมล (2532) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาล และป้องกัน โรคของโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 211 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ อายุ เพศ ฐานเศรษฐกิจ อายุราชการ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จำนวนบุคลากรในฝ่าย และความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ และพบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือการขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในฝ่าย และทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

(2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านเงินเดือนและด้านสภาพปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.2.5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าครูการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านเงินเดือนและด้านสภาพปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 วรรณกรรมปริทัศน์สามารถอธิบายได้ในบทสรุปดังนี้

2.1. ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ องค์กรควรปรับปรุงตนเองอย่างไร เพื่อจงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภักดี และใช้ความสามัคคีที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นรูปแบบของการแลกเปลี่ยนกัน แต่แต่ละฝ่ายจะเรียกร้อง และแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทน โดยการแลกเปลี่ยนขององค์กรก็คือ การมอบสิ่งจงใจให้แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกก็จะอุทิศความรู้ความสามารถของตนเป็นการตอบแทน

โดยทั้งหมดนี้จึงเป็นการก่อให้เกิดกิจกรรมที่ชื่อว่า กิจกรรมนันทนาการ ซึ่งมีความหมายอยู่แล้วว่าประสบการณ์หรือการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เลือกสรรเข้าร่วมโดยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับใด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม การกระทำกิจกรรมนั้นจะต้องกระทำในเวลาว่างจากงานประจำหรือภารกิจประจำอื่น ๆ โดยไม่หวังผลตอบแทนรางวัลใด นอกจากความสุขที่ได้รับโดยตรงเท่านั้น

ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด () เป็น ที่ได้คัดเลือกให้มาเป็น ตัวอย่างสำหรับกรณีศึกษาซึ่งได้ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำดื่มผลไม้ และผลิตภัณฑ์ แอสฟัลต์ เพื่อใช้ในงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานการคมนาคมของประเทศ

สำคัญ ด้วยการพัฒนาและสรรหาเทคนิคใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์คุณภาพ ด้วยระบบการ จัดการที่เป็นมาตรฐานสากล ภายใต้จิตวิญญาณการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และ เพื่อการก้าวสู่ความเป็นผู้นำในภูมิภาคเอเชีย สิ่งที่เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้

ประสบความสำเร็จมาจนถึงจุดนี้ได้ก็คือ การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความขยันอดทน และ จากจุดเริ่มต้นด้วยพนักงานเพียง 5 คน ปัจจุบันมีพนักงานเพิ่มขึ้นกว่า 1,000 เท่า

ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด () ความคิดที่ทำให้พนักงานมีความคิดเชื่อมั่น และยึดมั่นในองค์กร พนักงานจึงมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร ซึ่งความนั่นก็คือ การนำพนักงานภายในองค์กรทุกแผนกมาทำกิจกรรมร่วมกัน หรือที่เรียกว่า กิจกรรมนันทนาการ จึงส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการทำงาน ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของบริษัทเพิ่มขึ้น และเกิดความ จงรักภักดีในตัวองค์กร

2.2. ตัวแปรอิสระได้แก่

รายได้และประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

จากพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาควา
 ผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับ
 ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อน
 ต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) ระดับการรับรู้ความเสมอภาคของ

ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

จึงเกิดทฤษฎีความเสมอภาคขึ้น ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น
 ประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ สถิติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ)

ที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ
 ขอมรับจากหัวหน้างาน) ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคน

หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิด
 ของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการ
 รับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจ
 รับรู้หรือไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าได้เกิด

ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาได้รับรู้ว่าเขาได้รับการ
 ปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและ
 ทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน
 เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขาซึ่งรับรู้ว่ามีความเสมอภาค
 แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับ

ผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจ
 ในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิด
 ความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2542) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ()

(2502) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้เวลาว่างของนิสิตในมหาวิทยาลัยชั้นปีที่

(2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรม

พรทิพย์ อุ๋น โกมล (2532) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาล และป้องกัน โรคของ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(2540) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกร

(2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ

(2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ

จันทร์เพ็ญ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งกำนัน:

ชนารักษ์(2535) เรื่องความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของ

2.3. ตัวแปรตามแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่

2.3.1 ด้านพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย

ปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ความน่าสนใจของกิจกรรม นันทนาการ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และการรับรู้ข่าวสา

ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อวิเคราะห์ ว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ ต่อเมื่อประเมินแล้วว่า คุณค่าของสิ่งที่ได้รับเป็นเช่นไร บุคคลจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้น มาให้ ซึ่งผลตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากเขาจะต้องรับรู้ว่าจะปรับเปลี่ยนแปลง ในระดับของกำลังความพยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลของการปฏิบัติงานของเขา

ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบ 3

- 1.
- 2.การประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน
- 3.คุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ

ยที่เกี่ยวข้อง

(2502) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้เวลาว่างของนิสิตในมหาวิทยาลัยชั้นปีที่

1,2 3

วิรุพห์ . (2549). ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการของ
ในกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4

ชนารักษ์(2535) ศึกษาเรื่องความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของ

ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธ์ (2523) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ
ตลอดจนปัญหาการใช้เวลาว่างในแหล่งนันทนาการที่จัดโดยรัฐ

ปีทมา (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างด้วยการเล่นกีฬา

ล่าง

(2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกายของ

(2524) ได้ทำการวิจัยเพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียน และคณาจารย์เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน

2.3.2

ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้การยอมรับ
นับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จะต้องสร้างให้เกิดไฟที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวพนักงาน ให้พนักงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ผลดีที่สุด

ทฤษฎีการจูงใจ จึงได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ ดังนี้

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของ มนุษย์ออกเป็น 5 5

1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการขั้น
พื้นฐานเบื้องต้น อันเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน
หลับนอน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจน
เป็นที่พอใจก่อนความต้องการในระดับสูงขึ้นจึงจะเกิดขึ้น

2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น

หลังจากความต้องการในระดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วและมีความรู้สึก
อิสระไม่ต้องเป็นห่วงกังวลกับความต้องการทางด้านร่างกายอีกต่อไป ความต้องการความปลอดภัย
จึงเกิดขึ้น ความต้องการนี้จะเห็นได้ชัดในเด็กเล็ก ซึ่งต้องการความอบอุ่นปลอดภัยจากพ่อแม่

3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) บางครั้งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “
ต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ” (love and belongingness) เป็นความต้องการที่จะมีความรัก

ความผูกพันกับผู้อื่น เช่น ความรักจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือคนรัก เป็นต้น
รักดังกล่าวนี้มีความหมายรวมถึงทั้งการให้และการรับความรักด้วย

4 ความต้องการมีเกียรติยศมีศักดิ์ศรีในสังคม (esteem needs egoistic needs) เป็น
ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกของตนเองว่าตนเองมีประโยชน์มีคุณค่า และต้องการให้ผู้อื่น
เห็นคุณค่าของตน ขอมรับนับถือยกย่องตนว่าเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ และมีศักดิ์ศรีด้วย

5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (self-actualization self-fulfillment needs)
เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิด และตั้งความหวังไว้
ซึ่งแต่ละคนต่างตั้งความมุ่งหวังของตนเองไว้แตกต่างกัน จึงยากที่จะให้คำนิยามได้ แต่หากจะกล่าว
ง่ายๆ ก็อาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่ตนเองอยากจะทำตนเองเป็นในชีวิต
บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งความหวังไว้

จะเห็นว่าความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรกของความต้องการเป็นความ
ต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับที่อยู่รอดของชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการ
ทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองก็เกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญ
และความต้องการเหล่านี้จะจูงใจและครอบงำพฤติกรรมของคนเมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการ
ตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้วความต้องการอื่น

ต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2538) ได้ศึกษา

โอกาสทางการศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ทิวทัศน์ หงสกุล (2515) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างของเยาวชน

(2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูง

ข้าราชการทหารเรือ

รัชดาภรณ์ (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มนิยมและอัตราการเปลี่ยน

พฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนชั้นปีที่ 2 ที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

(2550) การจัดกิจกรรมนันทนาการในค่ายพักแรมที่มีผลต่อการพัฒนา

ลักษณะนิสัยของเยาวชนที่เข้าค่ายพักแรม

(2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน

พรทิพย์ อุ่น โกมล (2532) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ของหัวหน้าฝ่ายสาขาภิบาล และป้องกัน โรคของโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



การวิจัยเรื่องประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับ
: ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()

3.1

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6

3.1.

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัตินส่วนบุคคล ข้อมูลพฤติกรรมและข้อมูลระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการของ ทิปโก้ฟู๊ดส์ () เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1. (Questionnaire) 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1. ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

ต้อง ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของ
: ทิปโก้ฟู๊ดส์ จำกัด
()

ชื่อผู้วิจัย

3.1.1.2. ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่

กิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 1. | Nominal Scale |
| 2. | Ordinal Scale |
| 3. | Ordinal Scale |
| 4. รายได้ | Ordinal Scale |
| 5. ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม | Ordinal Scale |

3.1.1.3. ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

ระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ความน่าสนใจของกิจกรรม
 นันทนาการ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และการรับรู้ข่าวสารในการจัด

- | | |
|---|----------------|
| 1. ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่าง ระดับการวัดตัวแปร | Interval Scale |
| 2. เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม | Interval Scale |
| 3. ความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ | Interval Scale |
| 4. ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ | Interval Scale |
| 5. การรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ | Interval Scale |

3.1.1.4. ข้อมูล

ได้แก่ ด้านความมั่นคงใน

หน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความ
 ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการวัดระดับ ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| 1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน | Interval Scale |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | Interval Scale |
| 3. ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ | Interval Scale |
| 4. ความใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น | Interval Scale |
| 5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | Interval Scale |

3.1.2

(Content Validity Test)

น่าเชื่อถือ (Reliability Test)

3.1.2.1

(Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ แล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการของ ทิปโก้ ฟูดส์ () 20 วามน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.847 แบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการ 9 . . 2552

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ ทิปโก้ ฟูดส์ () โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ณ สำนักงานใหญ่ของ ทิปโก้ ฟูดส์ () เนื่องจากเป็นสถานที่ที่มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 750 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane 95% $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนและจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ ทิปโก้ฟูดส์ () 9 . . . 2552

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1: กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

		คุณภาพขั้น			
1.	1	✓			
2.	2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง		✓		
3.	3			✓	
4.				✓	
5.	แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล			✓	✓
6.	4 การวิเคราะห์ข้อมูล				✓
7.	5				✓
8.	จัดรูปเล่มและเตรียมสอบ				✓

3.4

การที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับ

: ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()

3.4.1. ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมได้แก่ กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ จัดการแข่งขันกีฬาภายใน ระกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์ มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นในเข้าร่วมได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทิปโก้ฟู๊ดส์ () มีความแตกต่างกัน

3.4.2. ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมได้แก่ กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ แข่งขันกีฬาภายใน การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์มีความสัมพันธ์กับด้านพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย ประเภทของกิจกรรมนั้นหนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้ ความน่าสนใจของกิจกรรมนั้นหนาการ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนาการ และการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนั้นหนาการของพนักงานระดับปฏิบัติ

ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()

3.4.3. ระดับความเชื่อมั่นในเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน ได้แก่ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิปโก้ฟู๊ดส์ () มีค่าในระดับที่พึงพอใจ

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการ

3.5.2.1. สมมุติฐานข้อที่1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)
(One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

ความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

3.5.2.2. สมมุติฐานข้อที่2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบไคว์สแควร์ (Chi-Square)

3.5.2.3. สมมุติฐานข้อที่3 รายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

บทวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อ
: ทิปโก้ฟู้ดส์ จำกัด ()

4.1 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม และ ถามที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้

4.1.1 รายละเอียดเกี่ยวข้องกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล

Mean	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	ค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ใช้ที่ระดับ 0.05
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
*	0.05
**	0.01

วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับสถาบันการศึกษาของ
ผู้ปกครองกลุ่มโรงเรียนสาธิต โดยค่าเฉลี่ย \bar{x} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ให้นำคะแนน (Likert Scale) 5 ใช้เป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยแบ่งคะแนน
เป็นช่วง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้มีความหมายดังนี้ (, 2550)

ค่าเฉลี่ย
4.50-5.00
3.50-4.49
2.50-3.49

1.50-2.49

น้อย

1.00-1.49

น้อยที่สุด

ค่าดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากข้อมูลที่ทางผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้นั้น เป็นค่ากลางที่เหมาะสมคือ มัชยฐาน (Median) ดังนั้น ค่ากลางระหว่าง 1 2 $(1+2)/2 = 1.50$ ค่ากลางระหว่าง 2 3 $(2+3)/2 = 2.50$ ค่ากลางระหว่าง 3 4 $(3+4)/2 = 3.50$ จนถึง ค่ากลางระหว่าง 4 5 $(4+5)/2 = 4.50$ จะได้ช่วงแรก คือ น้อยที่สุด = 1.00-1.49 ช่วงที่สองคือ น้อย = 1.50-2.49 ช่วงที่สามคือ = 2.50-3.49 ช่วงที่สี่คือ มาก = 3.50-4.49 ช่วงที่ห้าคือ = 4.50-5.00

4.1.1: จำนวนของแบบสอบถามที่แจกและได้รับการตอบ

กลุ่มตัวอย่าง ()		ได้รับการตอบ		สามารถนำมาใช้ได้			ร้อยละ
			ร้อยละ		ร้อยละ		
ทิปโก้ฟู๊ดส์ ()	400	400	100.00	400	100.00	-	-

4.1.1 บว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทของกิจกรรม
 นันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ทิปโก้
 ฟู๊ดส์ จำกัด () ที่ให้ความร่วม
 400 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00
 แบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ได้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.2 รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.1: เพศ อายุ การศึกษา รายได้และประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

ประเภทของข้อมูล	:	
	อุตสาหกรรมส่งออกอาหาร	ร้อยละ
1.	132	33.0
	268	67.0
	400	100.0
2.		
ต่ำกว่า 30ปี	145	36.3
31 - 40 ปี	119	29.8
41 - 50 ปี	63	15.8
51 ปีขึ้นไป	73	18.3
	400	100.0
3.		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	10.8
	271	67.8
	86	21.5
	0	0.0
	400	100.0
4. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000	37	9.3
10,000 – 15,000	222	55.5
15,001 – 20,000	107	26.8
20,000	34	8.5
	400	100.0
5. ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม		
กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	152	38.0
การจัดการแข่งขันกีฬาภายในบริษัท	67	16.8
การจัดงานประกวดร้องเพลง	33	8.3
การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด	132	33.0

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

(ตารางมีต่อ)

ประเภทของข้อมูล	อุตสาหกรรมส่งออก	
		ร้อยละ
ทอร์คโซว์	16	4.0
	400	100.0

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.2.1

1. : ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด () เป็นเพศ
132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และเป็นเพศหญิงจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0

2. : ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด ()
กว่า 30 ปี 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 31 - 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 41 -
50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 51 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

3. : ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด ()
ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8
271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 86 คิดเป็นร้อยละ 21.5
การศึกษาระดับปริญญาเอกไม่มี

4. รายได้

: ทิปโก้ฟุตส์ () มีรายได้
ต่ำกว่า 10,000 บาท เป็นจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 10,000 - 15,000 222
เป็นร้อยละ 55.5 15,001 - 20,000 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 20,000
34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

7. ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

: ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด ()
กิจกรรมที่เคยเข้าร่วม คือ กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ 152คน คิดเป็นร้อยละ 38.0
จัดการแข่งขันกีฬาภายในบริษัท จำนวน 67คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 การจัดงานประกวดร้องเพลง

33คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด จำนวน 132คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

4.3 รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ ของผู้ตอบ ที่มีต่อ

4.3.1: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้าน กิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง

ด้าน ปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1.ร้องเพลงคาราโอเกะ	4.5	4.8	66.8	16.5	7.5	3.18	0.814
2.	2.0	3.8	72.0	14.8	7.5	3.22	0.720
3.ชมภาพยนตร์	0.0	6.8	78.5	14.8	0.0	3.08	0.457
4.ชมทอล์คโชว์	4.5	27.3	57.0	11.3	0.0	2.75	0.710
5.ท่องเที่ยวต่างจังหวัด	0.0	13.0	73.0	14.0	0.0	3.01	0.520

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.3.1: ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรม

ด้านประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง

1. ร้องเพลงคาราโอเกะ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่างในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.0

2. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่างในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.5

3. ชมภาพยนตร์จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี

ด้านประเภทของกิจกรรมนั้นธนาคารที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่างในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.0

4. ชมโทรทัศน์จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านประเภทของกิจกรรมนั้นธนาคารที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่างในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.8

5. ท่องเที่ยวต่างจังหวัดจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านประเภทของกิจกรรมนั้นธนาคารที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ใช้ในยามว่างในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.0

4.3.2: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้านเหตุผลที่ใช้บริการ

ด้านเหตุผลที่ใช้บริการในกิจกรรม	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1.ได้รับการชักชวนจากเพื่อน	0.0	6.3	77.8	16.0	0.0	3.10	0.462
2. ให้รู้สึกผ่อนคลาย	0.0	4.0	70.8	24.3	1.0	3.22	0.523
3.ชอบการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม	0.0	5.8	80.3	13.8	0.3	3.09	0.445
4.ชอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกาย	6.8	36.0	49.3	7.5	0.5	2.59	0.747
5.ชอบกิจกรรมที่ให้ความรู้	0.0	11.5	77.5	11.0	0.0	3.00	0.475

Mean = ค่าเฉลี่ย , S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.3.2: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ

ด้านเหตุผลที่ใช้บริการในกิจกรรม มีดังนี้

1. ได้รับการชักชวนจากเพื่อนจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีด้าน ใช้บริการในกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.8

2. ชอบกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านเหตุผลที่ใช้บริการในกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.8

3. ชอบการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี ด้านเหตุผลที่ใช้บริการในกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.3

4. ชอบกิจกรรมที่ต้องบริหาร ร่างกายจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี ด้านเหตุผลที่ใช้บริการในกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.3

5. ชอบกิจกรรมที่ให้ความรู้จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี ด้านเหตุผลที่ใช้บริการในกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.5

4.3.3: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้านความน่าสนใจของ

ด้านความน่าสนใจของกิจกรรม	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1. เป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน	0.0	8.0	76.8	15.0	0.3	3.08	0.485
2. เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้	0.0	11.3	63.5	25.3	0.0	3.14	0.588
3. เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความสามารถของร่างกาย	0.0	6.0	76.0	18.0	0.0	3.12	0.476
4. เป็นกิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วม	0.0	17.3	64.8	17.8	0.3	3.01	0.601
5. เป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็นกลุ่ม	0.0	7.0	85.0	7.8	0.3	3.01	0.397

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.3.3: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้านความ
น่าสนใจของกิจกรรม

1. เป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
พฤติกรรม ด้านความน่าสนใจของกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.8

2. เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
ด้านความน่าสนใจของกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.5

3. เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความสามารถของร่างกายจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับ
พฤติกรรม ด้านความน่าสนใจของกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็น
ร้อยละ 76.0

4. เป็นกิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วมจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
พฤติกรรม ด้านความน่าสนใจของกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.8

5. เป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็นกลุ่ม วิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
พฤติกรรม ด้านความน่าสนใจของกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.0

4.3.4: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้านประสบการณ์ใน
การเข้าร่วมกิจกรรม

ด้านประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1. ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น	0.0	5.0	77.3	16.5	1.3	3.14	0.496
2. มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเดิมมากขึ้น	6.8	35.5	46.3	9.8	1.8	2.64	0.816
3. มีความกล้าแสดงออกเพิ่มมากขึ้น	0.0	10.8	73.8	13.8	1.8	3.07	0.558
4. รู้สึกว่าได้ความสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้	0.0	7.8	77.8	14.5	0.0	3.07	0.467
5. ทำให้อยากเข้าร่วมเข้าในกิจกรรมอื่น	0.0	10.0	60.5	27.0	2.5	3.22	0.650

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.3.4: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้าน
ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม

1. ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่นจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
พฤติกรรม ด้านประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
77.3

2. มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเดิมมากขึ้นจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับ
พฤติกรรม ด้านประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 46.3

3. มีความกล้าแสดงออกเพิ่มมากขึ้นจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
พฤติกรรม ด้านประสพการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม หัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
73.8

4. รู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับ
พฤติกรรม ด้านประสพการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 77.8

5. ทำให้อยากร่วมเข้าในกิจกรรมอื่นจากผลการวิจัยพบว่า พนักงาน
พฤติกรรม ด้านประสพการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
60.5

4.3.5: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้าน ารรับรู้ข่าวสารใน

ด้านการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1.จากเพื่อนร่วมงาน	0.0	5.3	75.8	19.0	0.0	3.14	0.473
2.จากหัวหน้างาน	0.0	18.3	64.8	17.0	0.0	2.99	0.594
3.จากบอร์ดข่าวของบริษัท	0.0	6.3	83.5	9.3	1.0	3.05	0.439
4.	0.0	6.3	80.8	13.0	0.0	3.07	0.434
5.จากเว็บไซต์ของทางบริษัท	6.8	37.0	49.8	6.5	0.0	2.56	0.716

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.3.5: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้าน
รับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม

1. จากเพื่อนร่วมงานจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้าน
รับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.8

2. จากหัวหน้างาน การวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านการ
รับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.8

3. จากบอร์ดข่าวของบริษัทจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
ด้านการรับรู้ข่าวสาร ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ83.5

4. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
ด้านการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ80.8

5. จากเว็บไซต์ของทางบริษัทจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
ด้านการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ49.8

4.4 รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูล

4.4.1: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1.การทำงานในองค์กร ที่ทำอยู่นี้ได้รับความเชื่อถือ	0.0	6.3	82.3	10.3	1.3	3.07	0.460
2. ด้านความมั่นคง	0.0	4.8	77.5	16.8	1.0	3.14	0.486
3.ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าร่วม รับการฝึกอบรม ศึกษาน หรือประชุมสัมมนาต่างๆ บ่อยครั้ง	6.8	35.5	48.0	9.8	0.0	2.61	0.755

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.4.1: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้านคว
มั่นคงในหน้าที่การงาน

1. การทำงานในองค์กร ที่ทำอยู่นี้ ได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก
พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในหัวข้อนี้มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 82.3
2. นชีวิตการทำงานมีความชัดเจนด้านความมั่นคงจากผลการวิจัยพบว่า
พฤติกรรม ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิด
เป็นร้อยละ 77.5
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม ดูงาน
นำต่างๆบ่อยครั้งจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความ
มั่นคงในหน้าที่การงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.0

4.4.2: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1.ท่านได้รับความรัก และความสามัคคีในหมู่คณะ ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการด้วยกัน	0.0	10.0	60.5	28.5	1.0	3.21	0.620
2.พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานเป็น อย่างดีโดยไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน	0.0	5.3	74.5	20.3	0.0	3.15	0.483
3.พนักงานทุกคนในหน่วยงานต่างให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานเป็นทีม	0.0	16.5	63.3	20.3	0.0	3.04	0.606
4.เมื่อท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่วนมาก สมาชิกในหน่วยงานสามารถปรับความเข้าใจกันได้	0.0	6.3	83.5	10.3	0.0	3.04	0.405
5.หากท่านมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว ท่าน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	0.0	4.8	79.0	16.3	0.0	3.12	0.444

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.4.2: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. ท่านได้รับความรัก และความสามัคคีในหมู่คณะระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการด้วยกันจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.5

2. พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีโดยไม่มีภารกิจซึ่งเด่นกันจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.5

3. พนักงานทุกคนในหน่วยงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.3

4. เมื่อท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่วนมากสมาชิกในหน่วยงานสามารถปรับความเข้าใจกันได้จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.5

5. หากท่านมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.0

4.4.3: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ
ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่จัดอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	0.0	14.0	58.8	27.3	0.0	3.13	0.629
2.ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	6.8	35.5	48.3	9.5	0.0	2.61	0.752
3.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรง	0.0	10.0	61.8	28.3	0.0	3.18	0.592
4.ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	0.0	10.0	61.8	28.3	0.0	3.18	0.592
5.เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถนำไปใช้ได้อย่างสุข	6.8	35.5	47.8	10.0	0.0	2.61	0.758

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.4.3: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ

ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

1. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่จัดอยู่ในระดับที่ท่านพอใจจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับ
พฤติกรรม ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ หัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
58.8
2. ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน
จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่
ได้รับในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.3
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันจากผลการวิจัยพบว่า พนักงาน
พฤติกรรม ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็น
ร้อยละ 61.8
4. ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับ
พฤติกรรม ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
61.8
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถนำไปใช้ได้อย่างสุขสบายจากผลการวิจัยพบว่า พนักงาน
พฤติกรรม ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็น
ร้อยละ 47.8

4.4.4: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ ด้าน ได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น

ด้าน ได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1.ท่านเห็นว่าหากทุกคนยอมรับในความ สามารถของท่านจะทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่า	0.0	10.0	60.5	28.5	1.0	3.21	0.620
2.การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีส่วน ช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากทำงานมากขึ้น	0.0	5.3	73.0	20.8	1.0	3.18	0.520

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

(ตารางมีต่อ)

4.4.4: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ
ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น

ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
3.การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากทำงานมากกว่ายอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.0	16.5	61.8	20.8	1.0	3.06	0.640
4.การได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่าน	0.0	6.3	82.0	10.8	1.0	3.07	0.454
5.การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานจากผู้อื่นจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ท่าน	0.0	4.8	77.5	16.8	1.0	3.14	0.486

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

- 4.4.4: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ
ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น
1. ท่านเห็นว่าหากทุกคนยอมรับในความสามารถของท่านจะทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่นในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.5
 2. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากทำงานมากกว่าผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่นในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.0
 3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากมากกว่าการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่นในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.8
 4. การได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจให้ท่านจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่นในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.0

5. การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานจากผู้อื่นจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ท่าน การวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้าน ได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่นในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.5

4.4.5: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ
ด้าน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	(: ร้อยละ)					Mean	S.D.
	1	2	3	4	5		
1.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะทำได้	0.0	5.3	73.8	21.0	0.0	3.16	0.488
2.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความสนใจอยู่แล้ว	0.0	16.5	62.3	21.3	0.0	3.05	0.613
3.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่าน	0.0	6.3	82.5	11.3	0.0	3.05	0.416
4.ท่านสามารถเข้าใจว่างานที่ได้รับมอบหมายควรจดำเนินการอย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จในเป้าหมายของงาน	0.0	4.8	78.0	17.3	0.0	3.13	0.453
5.หัวหน้างานของท่านไว้วางใจท่าน มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	0.0	13.8	58.3	28.0	0.0	3.14	0.631

Mean = ค่าเฉลี่ย, S.D. = Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

4.4.5: ของผู้ตอบ ที่มีต่อ

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะทำได้ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.8

2.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความสนใจอยู่แล้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.3

3.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความถนัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.5

4.ท่านสามารถเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายควรจ ดำเนินการอย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จในเป้าหมายของงานจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.0

5.หัวหน้างานของท่านไว้วางใจท่าน มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่าง จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม ด้านความพึงพอใจในการ ในหัวข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.3

4.5 รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.5.1: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การ ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

ปัจจัยส่วน	ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน(P = ความน่าจะเป็น)		
	1.การทำงานในองค์กร ทำอยู่นี้ได้รับความเชื่อถือ	2. ชัดเจนด้านความมั่นคง	3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม ระบุกลุ่มสัมมนาต่างๆ บ่อยครั้ง
เข้าร่วม	0.081	0.229	0.252

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) = 0.839

4.5.1: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

1.ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

1.1 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้าน การทำงานในองค์กร ที่ทำอยู่นี้ ได้รับความเชื่อถือจากสังคม
ไม่แตกต่างกัน (P = 0.081) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้าน ในด้าน มีความชัดเจนด้านความ
ไม่แตกต่างกัน (P = 0.229) อย่างมีนัย 0.05

1.3 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านสภาพความมั่นคงในชีวิตการทำงานมีความชัดเจนด้านความ
ไม่แตกต่าง (P = 0.252) อย่างมีนัย 0.05

4.5.2: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (P = ความน่าจะเป็น)				
	1.ท่านได้รับ ในหมู่คณะ ระหว่างพนักงาน บริการด้วย	2. ทุกคนให้ ความร่วมมือ เป็นอย่างดี โดยไม่มี การขิงขิงเด่น	3. หน่วยงาน ต่างให้ความ ร่วมมือใน งานเป็นทีม	4.เมื่อท่านมี ความขัดแย้ง งาน ส่วนมาก หน่วยงาน ความเข้าใจ กันได้	5.หากท่านมี ปัญหา เดือดร้อนใน เรื่องส่วนตัว ท่านได้รับ ช่วยเหลือจาก ร่วมงาน
ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม	0.598	0.052	0.355	0.097	0.548

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) = 0.839

4.5.2: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

1. ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

1.1 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านท่านได้รับความรัก และความสามัคคีในหมู่คณะระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการด้วยกัน ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.598$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านพนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีโดยไม่มี การชิงดีชิงเด่นกัน แตกต่างกัน ($P = 0.046$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านพนักงานทุกคนในหน่วยงานต่างให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเป็นทีมไม่แตกต่า ($P = 0.355$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านเมื่อท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่วนมากสมาชิกใน หน่วยงานสามารถปรับความเข้าใจกันได้ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.097$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.5 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านหากท่านมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว ท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.3: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ
ด้านความพึงพอใจต่อ
ค่าตอบแทนที่ได้รับใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ(P = ความน่าจะเป็น)				
	1. ท่านได้รับอยู่ จัดอยู่ใน ระดับที่ท่าน	2.ท่านได้รับ งานที่อยู่ใน ชอบของท่าน	3. ท่านได้รับ เพียงพอต่อ	4.ท่านรู้สึก เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปี	5. ท่านได้รับ นำไปใช้ได้ อย่างสุข
ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม	0.932	0.437	0.757	0.757	0.459

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) = 0.839

4.5.3: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ
ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน
ที่ได้รับใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

1. ยเข้าร่วม

1.1 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่จัดอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ ไม่แตกต่าง

(P = 0.932) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ความแตกต่างของ รมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่อยู่ในความ
รับผิดชอบของท่านไม่แตกต่างกัน (P = 0.437) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ไม่
แตกต่างกัน (P = 0.757) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.757$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านเงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถนำไปใช้ได้อย่างสุขสบาย ไม่แตกต่าง ($P = 0.459$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.4: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

	ปัจจัยด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น(P = ความน่าจะเป็น)				
	1.ท่านเห็นว่า	2.การได้รับ	3. การได้รับ	4.การได้รับ	5.การได้รับ
ปัจจัยส่วนบุคคล	ของ ท่านจะ ทำให้ท่านรู้ สึกมีคุณค่าใน	จากผู้บังคับ บัญชามีส่วน ช่วยกระตุ้น ให้ท่านอยาก	จากผู้บังคับ บัญชาไม่ได้ ช่วยกระตุ้น ให้ท่านอยาก	ผู้บังคับบัญชา จะเป็นแรง	ผู้อื่นจะเป็น การทำงานให้
ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้า ร่วม	0.598	0.064	0.285	0.025*	0.229

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) = 0.839

4.5.4: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้า ร่วมมีผลต่อ ด้าน ใต้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

1.ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

1.1 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านท่านเห็นว่าหากทุกคนยอมรับในความสามารรถของท่านจะทำให้

ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.598$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่าน ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.064$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้ท่าน อยากรทำงานมากกว่าการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.285$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านการได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจใน การทำงานของท่าน แตกต่างกัน ($P = 0.025$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ผลต่อ

ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในผลงานจากผู้อื่นจะเป็นแรงจูงใจใน การทำงานให้ท่าน ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.229$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.4.1: ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมแตกต่างกัน

ต่อ ในด้านการได้รับการยอมรับ ผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่าน โดยพิจารณาเป็น รายคู่ (Scheffe)

เข้าร่วม	ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
	กิจกรรมปี เก่าต้อนรับปี ใหม่	แข่งขันกีฬา	ประกวดร้อง	ท่องเที่ยวใน ต่างจังหวัด	จัดทอล์คโชว์
กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปี ใหม่	-	1.000	0.038*	0.931	0.999

เข้าร่วม	กิจกรรมปี เก่าต้อนรับปี ใหม่	แข่งขันกีฬา	ประกวดร้อง	ท่องเที่ยวใน ต่างจังหวัด	จัดทอล์คโชว์
การจัดการแข่งขันกีฬา		-	0.062	0.937	0.998
ร้องเพลง			-	0.153	0.546
ท่องเที่ยวใน ต่างจังหวัด				-	1.000
ยนอกมาจัดทอล์ค โชว์					

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) = 0.839

4.5.4.1: ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

แตกต่างกันมีผลต่อ ในด้านการได้รับการยอมรับ

ผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่าน โดยพิจารณาเป็นรายคู่ (Scheffe)

พบว่า แตกต่างกัน ($P = 0.025$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายคู่ต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมระหว่างกิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่กับ
ร้องเพลง ($P = 0.038$)

4.5.5: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ
ด้านความพึงพอใจในการ

ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

ปัจจัย	ปัจจัยด้าน (P = ความน่าจะเป็น)				
	1.งานที่อยู่ใน ชอบของท่าน เป็นงานที่ ท่านมีความรู้ ที่จะทำได้	2.งานที่อยู่ใน ชอบของท่าน เป็นงานที่ ท่านมีความ สนใจอยู่แล้ว	3. งานที่อยู่ ของท่านเป็น ที่ท่านมี	4.ทำ รถเข้าใจว่า งานที่ได้รับ การอย่างไร ในเป้าหมาย	5.หัวหน้างาน ของท่าน ไว้วางใจท่าน งานที่ท่าน อย่างเต็มที่
ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม	0.313	0.322	0.279	0.882	0.107

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) = 0.839

4.5.5: ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนความแตกต่างของ กิจกรรมที่เคยเข้า
ร่วมมีผลต่อ ด้านความพึงพอใจในการ
ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า (F-test)

1.ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม

1.1 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ

ในด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความรู้

จะทำได้ ไม่แตกต่างกัน (P = 0.313) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ

ในด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความสนใจ
อยู่แล้ว ไม่แตกต่างกัน (P = 0.322) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ

ในด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความถนัด
ไม่แตกต่างกัน (P = 0.279) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.4 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ

ในด้านทำ สามารถเข้าใจว่างานที่ได้รับมอบหมายควรจ

อย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จในเป้าหมายของงาน ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.882$) อย่างมีนัยสำคัญ
0.05

1.5 ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ

ในด้านหัวหน้างานของท่านไว้วางใจท่าน มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่าน
รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่แตกต่างกัน ($P = 0.107$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.6: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่
เข้าร่วมกับ นทนการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยาม
ว่าง ในด้านร้องเพลงคาราโอเกะ

		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยว ต่างจังหวัด	จัดทอล์ก โชว์
ร้องเพลงคารา	น้อยที่สุด	5.3	6.0	6.1	3.0	0.0
	น้อย	3.9	4.5	9.1	5.3	0.0
		65.8	59.7	66.7	73.5	50.0
		18.4	19.4	6.1	14.4	25.0
		6.6	10.4	12.1	3.8	25.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square $P = 0.168$

4.5.6 เข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรม

งานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ในด้านร้องเพลงคาราโอเกะ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัย
0.05

4.5.7: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกับ นทนากการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ในด้าน

ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม	ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม					
	กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอล์คโชว์	
น้อยที่สุด	2.0	1.5	0.0	3.0	0.0	
น้อย	4.6	3.0	6.1	2.3	6.3	
	72.4	67.2	78.8	73.5	62.5	
	15.1	13.4	12.1	14.4	25.0	
	5.9	14.9	3.0	6.8	6.3	

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.732

4.5.7 เข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรม
งานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ในด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ
0.05

4.5.8: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกับ นันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ด้านชมภาพยนตร์

		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยว ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์
ชมภาพยนตร์	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	7.9	3.0	6.1	8.3	0.0
		80.3	80.6	90.9	72.0	81.3
		11.8	16.4	3.0	19.7	18.8
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.190

4.5.8 เข้าร่วม

พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ด้านชมภาพยนตร์ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมี
0.05

4.5.9: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกับ
 นทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ด้านชมทอล์คโชว์

ปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้อง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอล์คโชว์
ชมทอล์คโชว์	น้อยที่สุด	3.3	9.0	3.0	4.5	0.0
	น้อย	25.7	25.4	33.3	28.8	31.3
		57.2	47.8	54.5	60.6	62.5
		13.8	17.9	9.1	6.1	6.3
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.313

4.5.9 เข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรม
 พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ในด้านชมทอล์คโชว์ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมี
 0.05

4.5.10: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกับ นันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ด้านท่องเที่ยวต่างจังหวัด

ปฏิบัติกรได้ใช้ในยามว่าง		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอรัคโชว์
ชมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	15.8	11.9	6.1	12.1	12.5
		73.0	71.6	81.8	72.0	68.8
		11.2	16.4	12.1	15.9	18.8
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.807

4.5.10 เข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรม พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ในด้านท่องเที่ยวต่างจังหวัดไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมี 0.05

4.5.11: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่าง

เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านได้รับการชักชวน

เหตุผลในการใช้บริการใน		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	ท่องเที่ยว ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์
ได้รับการ	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	5.9	9.0	3.0	4.5	18.8
		78.3	82.1	72.7	75.8	81.3
		15.8	9.0	24.2	19.7	0.0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.095

4.5.11

เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม

ด้านได้รับการชักชวนจากเพื่อน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.12: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านชอบกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย

เหตุผลในการใช้บริการใน	ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม					
	กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่ง ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์	
ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	3.9	7.5	3.0	3.0	0.0
		69.7	76.1	54.5	72.0	81.3
		25.0	14.9	39.4	25.0	18.8
		1.3	1.5	3.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.315

4.5.12 เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม
ด้านชอบกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

4.5.13: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านชอบการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม

เหตุผลในการใช้บริการ	ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม					
	กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่อง ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์	
กิจกรรมเป็น กลุ่ม	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	7.2	7.5	6.1	2.3	12.5
		78.3	79.1	81.8	83.3	75.0
		14.5	11.9	12.1	14.4	12.5
		0.0	1.5	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.564

4.5.13 เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม
ด้านชอบการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.14: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการ ในด้านขอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกาย

เหตุผลในการใช้บริการใน	ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม					
	กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่อกต่างจังหวัด	จัดทอร์คโชว์	
ต้องบริหารร่างกาย	น้อยที่สุด	7.2	4.5	3.0	8.3	6.3
	น้อย	37.5	43.3	30.3	34.8	12.5
		48.0	40.3	54.5	50.8	75.0
		7.2	11.9	6.1	6.1	6.3
		0.0	0.0	6.1	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.006*

4.5.14

เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม

ด้านขอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกายมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่มิเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านขอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกาย อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.0 ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการแข่งขันกีฬากายในบริษัท มีเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านขอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกาย อยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.3 ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมจัดงานประกวดร้องเพลง ในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านขอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกาย อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.5 ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด ช้บริการในกิจกรรม ในด้านขอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกาย อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.8 ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอร์คโชว์มีเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ในด้านขอบกิจกรรมที่ต้องบริหารร่างกาย อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.0

4.5.15: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เค
เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการใน ด้านขอบกิจกรรมที่ให้ความรู้

เหตุผลในการใช้บริการใน		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่อง ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์
ให้ความรู้	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	9.9	11.9	18.2	12.1	6.3
		78.3	77.6	75.8	78.0	68.8
		11.8	10.4	6.1	9.8	25.0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.634

4.5.15 เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม
ด้าน ให้ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.16: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนั้นทางการ ในด้านเป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน

ความน่าสนใจ		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอล์กโชว์
เป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน	น้อยที่	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	7.9	7.5	15.2	4.5	25.0
		73.7	82.1	81.8	78.0	62.5
		18.4	10.4	3.0	16.7	12.5
		0.0	0.0	0.0	0.8	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.102

4.5.16

เข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรม

ในด้านเป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อนไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.17: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับ ความน่าสนใจของกิจกรรมนั้นบนทนาการ ในด้านเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้

ความน่าสนใจของกิจกรรม		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอล์กโชว์
เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	5.9	13.4	24.2	12.9	12.5
		67.1	67.2	54.5	61.4	50.0
		27.0	19.4	21.2	25.8	37.5
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 Pearson chi-square P = 0.109

4.5.17

เข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรม

ในด้านเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.18: แสดงค่าร้อยละ ค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนั้นๆ ในด้านเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความสามารถของร่างกาย

ความน่าสนใจของกิจกรรม		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอล์กโชว์
เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	5.3	11.9	3.0	5.3	0.0
ของร่างกาย		73.7	74.6	75.8	81.1	62.5
		21.1	13.4	21.2	13.6	37.5
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.108

4.5.18

เข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรม

ด้านเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความสามารถของร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

0.05

4.5.19: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนั้นๆ ในด้านเป็นกิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วม

ความน่าสนใจ		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่อก ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์
เป็นกิจกรรม ตนเองไม่เคย เข้าร่วม	น้อยที่	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	13.8	22.4	18.2	18.9	12.5
		63.2	59.7	69.7	68.2	62.5
		23.0	17.9	12.1	12.1	25.0
		0.0	0.0	0.0	0.8	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.525

4.5.19 เข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนั้นๆ ในด้านเป็นกิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วมไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.20: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม ความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ ในด้านเป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็นกลุ่ม

ความน่าสนใจของกิจกรรม		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอล์คโชว์
เป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็นกลุ่ม	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	7.9	9.0	3.0	6.1	6.3
		84.9	85.1	87.9	84.8	81.3
		7.2	4.5	9.1	9.1	12.5
		0.0	1.5	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่าง

0.05 Pearson chi-square P = 0.760

4.5.20 เข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ ในด้านเป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็นกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.21: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น

ประสบการณ์ในการเข้าร่วม		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่อง ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์
ได้รู้จักเพื่อน ร่วมงานจาก	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	5.3	7.5	6.1	2.3	12.5
		77	76.1	63.6	81.8	75.0
		17.1	13.4	24.2	15.9	12.5
		0.7	3.0	6.1	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.127

4.5.21 เข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม
นันทนาการ ในด้านได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
0.05

4.5.22: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านเพื่อนร่วมงานเดิมมากขึ้น

ประสบการณ์ในการเข้าร่วม	ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม					
	กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	อรัคโฮวี	
ร่วมงานเดิม	น้อยที่สุด	7.2	4.5	3.0	8.3	6.3
	น้อย	36.8	41.8	30.3	34.8	12.5
		46.1	40.3	42.4	47.0	75.0
		9.2	10.4	18.2	8.3	6.3
		0.7	3.0	6.1	1.5	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.379

4.5.22 เข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเดิมมากขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมี 0.05

4.5.23: ค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านมีความกล้า

ประสบการณ์ในการเข้าร่วม		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่อง ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์
มีความกล้า	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	9.9	10.4	12.1	12.1	6.3
		75.7	74.6	60.6	75.0	68.8
		13.8	11.9	21.2	11.4	25.0
		0.7	3.0	6.1	1.5	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.563

4.5.23 เข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม
นันทนาการ ในด้านมีความกล้าแ
0.05 ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

4.5.24: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านรู้สึกว่าได้ความนำไปใช้ในการทำงานได้

ประสบการณ์ในการเข้าร่วม	ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม					
	กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอล์คโชว์	
รู้สึกว่าได้ความนำไปใช้ในการทำงานได้	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	5.3	10.4	15.2	5.3	25.0
รู้สึกว่าได้ความนำไปใช้ในการทำงานได้		77.0	80.6	81.8	78.0	62.5
		17.8	9.0	3.0	16.7	12.5
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.021*

4.5.24

เข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านรู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

โดยผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมนันทนาการ ในด้านรู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.0 ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการแข่งขันกีฬาภายในบริษัท ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านรู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.6 ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมประกวดร้องเพลง มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านรู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.8 ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านรู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.0 ผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์

ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านรู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.5

4.5.25: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างปร

เข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ในด้านทำให้อยากร่วม
เข้าในกิจกรรมอื่น

ประสบการณ์ในการเข้าร่วม		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	รู้	กรรมท่องเที่ยว ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์
ทำให้อยากร่วม เข้าในกิจกรรม	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	5.9	11.9	18.2	11.4	12.5
		64.5	64.2	39.4	60.6	50.0
		27.0	19.4	36.4	27.3	37.5
		2.6	4.5	6.1	0.8	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.169

4.5.25

เข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม
นันทนาการ ในด้านทำให้อยากร่วมเข้าในกิจกรรมอื่นไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมี
0.05

4.5.26: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ในด้านจากเพื่อนร่วมงาน

การรับรู้ข่าวสารในการจัด		เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยว ต่างจังหวัด	จัดทอล์ก โชว์
ร่วมงาน	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	5.3	7.5	3.0	5.3	0.0
		73.7	77.6	69.7	80.3	62.5
		21.1	14.9	27.3	14.4	37.5
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.322

4.5.26 เข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม
ในด้านจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.28: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เค
เข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ในด้านจากบอร์ดข่าวของ

การรับรู้ข่าวสารในการจัด		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปี เก่าต้อนรับ ปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยว ต่างจังหวัด	จัดทอล์ค โชว์
จากบอร์ดข่าว	น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	น้อย	7.2	7.5	3.0	5.3	6.3
		83.6	85.1	78.8	84.1	81.3
		7.9	6.0	18.2	9.8	12.5
		1.3	1.5	0.0	0.8	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.900

4.5.28 เข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม
ในด้านจากบอร์ดข่าวของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่าง
0.05

4.5.29: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม ในด้าน

การรับรู้ข่าวสารในการจัด	ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม					
	กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่งต่างจังหวัด	จัดทอล์กโชว์	
น้อยที่สุด	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
น้อย	6.6	6.0	12.1	3.8	12.5	12.5
	78.9	82.1	78.8	83.3	75.0	75.0
	14.5	11.9	9.1	12.9	12.5	12.5
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.746

4.5.29 เข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม
ในด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่าง
0.05

4.5.30: แสดงค่าร้อยละ และค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัด ในด้านจากเว็บไซต์ของ

การรับรู้ข่าว		ประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม				
		กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่	แข่งขันกีฬา	ร้องเพลง	กรรมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	จัดทอล์คโชว์
จากเว็บไซต์	น้อยที่	7.2	4.5	3.0	8.3	6.3
	น้อย	38.2	41.8	36.4	36.4	12.5
		48.0	44.8	57.6	49.2	75.0
		6.6	9.0	3.0	6.1	6.3
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 Pearson chi-square P = 0.704

4.5.30 เข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม ในด้านจากเว็บไซต์ ไม่มีความสัมพันธ์ อย่าง 0.05

4.5.31: ค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธระหว่างประเภทกิจกรรมที่ เข้าร่วมกับด้าน

ด้านพฤติกรรม	ค่า Pearson chi-square
ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง	
ร้องเพลงคาราโอเกะ	0.168
	0.732
ชมภาพยนตร์	0.190
ชมทอล์คโชว์	0.313
ชมท่องเที่ยวต่างจังหวัด	0.807

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

(ตารางมีต่อ)

4.5.31(ต่อ): ค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่ เข้าร่วมกับ
ด้านพฤติกรรมของพนักงานระดับ

ด้านพฤติกรรม	ค่า Pearson chi-square
เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม	
ได้รับการชักชวนจากเพื่อน	0.095
ชอบกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย	0.315
ชอบการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม	0.564
ชอบกิจกรรมที่ต้องบริหาร ร่างกาย	0.006*
ชอบกิจกรรมที่ให้ความรู้	0.634
ความน่าสนใจ	
เป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน	0.102
เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้	0.109
เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความสามารถของร่างกาย	0.108
เป็นกิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วม	0.525
เป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็นกลุ่ม	0.760
ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	
ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น	0.127
มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเดิมมากขึ้น	0.379
มีความกล้าแสดงออกเพิ่มมากขึ้น	0.563
รู้สึกว่าได้ความสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้	0.021*
ทำให้อยากกร่วมเข้าในกิจกรรมอื่น	0.169
การรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ	
จากเพื่อนร่วมงาน	0.322
จากหัวหน้างาน	0.428
จากบอร์ดข่าวของบริษัท	0.900
	0.746
จากเว็บไซต์ของทางบริษัท	0.704

* = มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.5.31: ค่าไคร้สแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจกรรมที่ เข้าร่วมกับด้าน
ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับ
เข้าร่วม เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ด้านชอบกิจกรรมที่ต้องบริหาร
ร่างกาย และประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้านรู้สึกว่าได้ความสามารถ
นำไปใช้ในการทำงานได้



สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของ
 : ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด ()

สมมติฐานที่ได้กำหนดขึ้นมาคือ

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมได้แก่ กิจกรรมปีเก่า
 ด้อนรับปีใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในในเครือ บริษัท การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัด
 กิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์ มีผลต่อ
 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้าน
 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้รับการยอมรับนับ
 ถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
 ทิปโก้ฟุตส์ จำกัด () ไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อ
 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้าน ได้รับการยอมรับนับถือ
 จากผู้อื่น ในส่วนการได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการ
 ท่าน ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม
 แตกต่างกันมีผลต่อ ในด้านการได้รับการยอมรับ
 ผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่าน โดยพิจารณาเป็นรายคู่ (Scheffe)

1.ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ

ด้าน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมระหว่าง
 กิจกรรมปีเก่าด้อนรับปีใหม่แตกต่างกับ ร้องเพลง

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมได้แก่ กิจกรรมปีเก่า
 ด้อนรับปีใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในในเครือ บริษัท การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัด
 กิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์มีความสัมพันธ์

กับด้านพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย ประเภทของกิจกรรมนั้น ทักษะที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้
ใช้ในยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ความน่าสนใจของกิจกรรมนั้น ทักษะ
ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ทักษะ และการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม
ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด ()

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้

1. เข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรม
พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ในด้านร้องเพลงคาราโอเกะ ด้าน ด้านชม
ภาพยนตร์ ด้านชมโทรทัศน์ โซว์ด้านท่องเที่ยวต่างจังหวัด ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม
ด้านได้รับการชักชวนจากเพื่อน ด้านชอบกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ด้านชอบการทำกิจกรรม
เป็นกลุ่ม ด้านชอบกิจกรรมที่ให้ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้น ด้านชอบกิจกรรมที่ต้อง
ร่างกายมีความสัมพันธ์กัน
3. เข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรม
ในด้านเป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน ด้านเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ ด้านเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้
ารถของร่างกาย ด้านเป็นกิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วม ด้านเป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็น
กลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์
4. เข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม
นั้น ทักษะ ในด้านได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น ด้านมีความสนิทสนมกับเพื่อน
ด้านมีความกล้าแสดงออกเพิ่มมากขึ้น ด้านทำให้อายกร่วมเข้าในกิจกรรมอื่น ไม่มี
ความสัมพันธ์กัน ยกเว้นด้านรู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้มีความสัมพันธ์
5. เข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม
ในด้านจากเพื่อนร่วมงาน ด้านจากหัวหน้างาน ด้านจากบอร์ดข่าวของบริษัท ด้าน
ด้านจากเว็บไซต์ ไม่มีความสัมพันธ์

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ได้แก่ ด้านความ
มั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่
ได้รับ ความได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด () มีค่าในระดับที่พึงพอใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า

แต่ละด้าน) มีค่าในระดับที่พึงพอใจ

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผล

: ทิปโก้ฟุตบอล จำกัด ()

ตามสมมติฐานที่ได้กำหนดขึ้นมาโดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมได้แก่ กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ จัดการแข่งขันกีฬาภายในในเครือ บริษัท การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์ มีผลต่อ

ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้าน

() ไม่แตกต่างกัน ในประเด็นดังต่อไปนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้าน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ในส่วนการได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่าน ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมแตกต่าง

มีผลต่อ ในด้านการได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่าน โดยพิจารณาเป็นรายคู่ (Scheffe)

1. ความแตกต่างของประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมีผลต่อ

ด้าน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมระหว่างกิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่แตกต่างกับการจัดงานประกวดร้องเพลง

1 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมที่

เกี่ยวข้องกับเพ็ญวรรณ สิ้นสูงศ์วัฒน์ (2521) ศึกษาพบว่า ประโยชน์ของการใช้เวลาว่างในกิจกรรมต่างๆ ของนักศึกษาวิทยาลัยกรุงเทพนั้น ช่วยให้นักศึกษาสนใจการเรียน และการกีฬามากขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างอาจารย์ และนักศึกษาในการจัดกิจกรรมมากขึ้น และได้ศึกษากิจกรรมด้านต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มกีฬา กลุ่มวิชาการ และกลุ่มทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาสนใจด้านกีฬามากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า ประโยชน์ที่นักศึกษาได้รับการจัดกิจกรรมคือ ทำให้นักศึกษาสนใจการเรียนยิ่งขึ้น เกิดความร่วมมือระหว่างอาจารย์ และนักศึกษาในการจัดกิจกรรมพอสมควร และอาจารย์ให้การสนับสนุนด้านวิชาการมากขึ้นด้วย

สมมติฐานข้อที่ 2 ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมได้แก่ กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในในเครือ บริษัท การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์มีความสัมพันธ์กับด้าน พฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย ประเภทของกิจกรรมนั้น ทนทานการที่พนักงานระดับ ได้ใช้ใน ยามว่าง เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ความน่าสนใจของกิจกรรมนั้น ทนทานการ ประสบการณ์ ในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ทนทานการ และการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนั้น ทนทานการของ ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด ()

สมมติฐานสรุปได้

1. เข้าร่วมกับประเภทของกิจกรรม พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง ในด้านร้องเพลงคาราโอเกะ ด้าน ด้านชม ภาพยนตร์ ด้านชมทอล์คโชว์ด้านท่องเที่ยวต่างจังหวัด ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 2. เข้าร่วมกับเหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม ด้านได้รับการชักชวนจากเพื่อน ด้านชอบกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ด้านชอบการทำกิจกรรม เป็นกลุ่ม ด้านชอบกิจกรรมที่ให้ความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้น ด้านชอบกิจกรรมที่ต้อง ร่างกาย ามสัมพันธ์กัน
 3. เข้าร่วมกับความน่าสนใจของกิจกรรม ในด้านเป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน ด้านเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ ด้านเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ ความสามารถของร่างกาย ด้านเป็นกิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วม ด้านเป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็น กลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์
 4. เข้าร่วมกับประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม นั้น ทนทานการ ในด้านได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น ด้านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเดิม ด้านมีความกล้าแสดงออกเพิ่มมากขึ้น ด้านทำให้อยากร่วมเข้าในกิจกรรมอื่นไม่มี ความสัมพันธ์กัน ยกเว้นด้านรู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้มีความสัมพันธ์
 5. เข้าร่วมกับการรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรม ในด้านจากเพื่อนร่วมงาน ด้านจากหัวหน้างาน ด้านจากบอร์ดข่าวของบริษัท ด้าน ด้านจากเว็บไซต์ ไม่มีความสัมพันธ์
- 2 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง ประพันธ์ ลักษณะพิสุทธ์ (2523) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เวลาว่างและกิจกรรม ตลอดจนปัญหาการใช้เวลาว่างในหล่งนั้น ทนทานการที่ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลที่ได้จากหน่วยราชการต่างๆ

เช่น ข้อมูลที่ได้
 จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและนำไปถาม ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง
 แบบแบ่งเป็นเขต (Cluster Random Sampling) ตามการแบ่งเป็นท้องที่การศึกษาจำนวน 5 ท้องที่
 เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 500 ได้
 คิดเป็นร้อยละ 89.20 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีใช้ระเบียบ
 หาค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า มีจุดมุ่งหมาย
 ในการใช้เวลาว่างหลายประการ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกาย
 สมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้จิตใจสดชื่นแจ่มใส เพื่อแสวงหาความสุขร่วมกับครอบครัว
 และเพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามลำดับ ช่วงเวลาที่ประชากร
 กรุงเทพมหานครมีเวลาว่างมักเป็นเวลาหลังจาก 18 และมีเวลาว่างมากที่สุด ในวันเสาร์และ
 วันอาทิตย์ ประชากรกรุงเทพมหานครประกอบเป็นประจำ ได้แก่
 การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ และการอ่านหนังสือ นอกจากนี้มักชอบไปเดินชมและซื้อสินค้าตาม
 ห้างสรรพสินค้าในศูนย์การค้าและตลาดนัด โรงมหรสพและสนามกีฬาต่าง แหล่งสันทนาการที่
 ประชากรกรุงเทพมหานครต้องการให้กรุงเทพมหานครจัดให้มากที่สุด
 กีฬาประเภทต่าง ตลาดนัดห้องสมุด สระว่ายน้ำ สนามเด็กเล่น และสวนหย่อม ในช่วงเดือน
 ปี . . 2523 ประชากรกรุงเทพมหานครไปใช้เวลาว่างในสวนสัตว์คู่สุด และห้องสมุด
 ธารักษ์(2535) ความต้องการเข้าร่วม
 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่
 มีพฤติกรรมการประกอบกิจกรรมนันทนาการประเภทงานอดิเรกคิดเป็นร้อยละ
 26.67 เวลาที่ใช้ประกอบกิจกรรมนันทนาการแล้วแต่ความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 38.00
 ความถี่ในการประกอบกิจกรรมนันทนาการแล้วแต่โอกาสที่มี คิดเป็นร้อยละ 49.33 โดยปกติจะใช้
 กิจกรรมนันทนาการที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 72.67 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
 คิดเป็นร้อยละ 34.67
 ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการด้านสถานที่ที่มีระบบ
 การถ่ายเทอากาศได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.33 ด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
 มีค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านการจัดดำเนินกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 2.99
 ความแตกต่างของนักศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้าน
 นันทนาการกลางแจ้ง ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ไม่มีความสัมพันธ์ที่
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วม

กิจกรรมนันทนาการด้านการจัดดำเนินกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ

มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่อยู่ในระดับชั้นที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านสถานที่ที่สามารถจัดกิจกรรมได้หลายประเภทสถานที่ที่สามารถจัดกิจกรรมได้หลายประเภท

ถ่ายเทได้สะดวก สถานที่ที่มีห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่สะอาด สถานที่ที่มีระบบการจอด

สถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์ที่ใช้ใน

การออกกำลังกายปริมาณมากพอ มีการจัดสวนหย่อม และที่พักผ่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี

ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในด้านบุคลากรผู้ให้บริการในกิจกรรมนันทนาการเฉพาะ มีความรู้

ความสามารถอย่างดี ในแต่ละประเภทต้องเป็นผู้ที่สนใจและมีใจรักการให้บริการ ผู้บริการรู้หลัก

และวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภทประจำให้บริการในกิจกรรมแต่ละประเภท ผู้บริการต้องมี

บุคลิกภาพดีและอัธยาศัยดีด้วย มีบริการด้านดูแลและรับฝากสิ่งของให้สมาชิก ด้านประเภท

ศิลปหัตถกรรมและการฝีมือ

ประเภทการแสดง ละคร ภาพยนตร์

/ ค่ายพักแรม ประเภท

/ / ค่ายอาสา มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

0.05 นักศึกษาที่สังกัดแผนกวิชาที่ต่างกัน มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรม

นันทนาการด้านสถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

กิจกรรมได้หลายประเภท สถานที่ที่มีระบบการถ่ายเทอากาศได้สะดวก สถานที่ที่มีห้องน้ำ ห้อง

ส้วม ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่สะอาด สถานที่ที่จัดให้มีบริการน้ำดื่มฟรี และเจ้าหน้าที่ สถานที่ที่มีระบบ

และปลอดภัย สถานที่ที่มีระบบความปลอดภัยสูงทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

อุปกรณ์ที่ใช้ในการอ มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฐมพยาบาลปริมาณที่

เหมาะสม มีการจัดสวนหย่อม และที่พักผ่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสนามฟุตบอล / วอลเลย์บอล /

และดูแลอย่างดี มีสนามเปตอง / / ลานแอโรบิกและดูแลอย่างดี มีห้อง

นันทนาการและดูแลอย่างดี คือต้องมีบุคลากรผู้ให้บริการในกิจกรรมนันทนาการ

บุคลากรมีความรู้ความสามารถอย่างดี ในแต่ละประเภท บุคคลต้องเป็นผู้สนใจ

ในการให้บริการ บุคลากรผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภทบุคลากรต้องเป็นผู้ที่

และมีใจรักในการให้บริการ บุคลากรผู้บริการรู้หลักและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเภท

บุคลากรประจำให้บริการ ในกิจกรรมแต่ละประเภท บุคลากรผู้บริการต้องมีบุคลิกภาพดีและ

อัธยาศัยดีด้วย บุคลากรผู้บริการต้องดูแลรับผิดชอบหน้าที่ตลอดเวลา มีอาจารย์ผู้สอนที่จบสาขา

ด้านการจัด

การร้องเพลง ประเภทการแสดง ละคร ภาพยนตร์ ประเภทวรรณกรรม การอ่าน

/ ค่ายพักแรม มีการจัดกิจกรรมพิธีไหว้ครูประจำปี

แข่งขันกีฬาประจำปี / / 12

มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3

ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่

การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้
การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ทิปโก้ฟู๊ดส์ จำกัด () มีค่าในระดับที่พึงพอใจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า

ในแต่ละด้าน) มีค่าในระดับที่พึงพอใจ

3 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ข้องกับ

(2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการทหารเรือ สมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้ำ

ผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ความรู้สึกต่อหน่วยงานที่พึงพึงได้ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความ
คาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ
ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพึงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความคาดหวังที่ได้รับการ
ตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความสำเร็จในงาน ลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

(2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุ

ซึ่งทำการวัดปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านต่าง 10 ปัจจัย

ค่าตอบแทน สวัสดิการสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

โอกาสก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ลักษณะงานและความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

งานด้านต่างๆ

10 ด้าน ได้แก่

สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็น

อันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สังคมสัมพันธ์

องค์การ ซึ่งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจพบว่า

1. บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตด้านค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานเอกชน แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างการให้ความสำคัญด้านอื่นๆ

2. มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานด้านงานด้านความมั่นคงในอาชีพ และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงานทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

ทิวทัศน์ (2515) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างของเยาวชน ปรากฏว่า การรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และครอบครัวเป็นการแสดงออกที่ถูกต้องช่วยปลูกฝังให้รู้จักคุณค่าของเวลา ทำให้มีประสบการณ์ในชีวิตการทำงานต่างๆมากขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจ และเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น และอาจช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้ตนเอง หรือครอบครัวบ้างตามสมควรการรู้จักใช้เวลาว่างจึงมีส่วนอย่างมากในการช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

การนำผลการศึกษาไปใช้

อาจจะเป็นแนวทางในการพิจารณาสำหรับองค์กรที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงานในระดับปฏิบัติการในเรื่องเกี่ยวกับ

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมได้แก่กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในในเครือ บริษัท การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์ มีผลต่อ

ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ทิวทัศน์ () ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า การที่มีกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นนั้น เป็นการช่วยให้พนักงานเกิดความรักองค์กรมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมใดก็ตาม

องค์กรแต่ละองค์กรจึงควรมีการจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อสร้างความสามัคคีให้แก่ตัวพนักงาน และยังเป็นกาเพิ่มความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สิ่งที่องค์กรจะได้รับกลับมา นั้นจะเป็นในส่วนของบริษัทผลในการทำงานส่งผลให้องค์กรมี

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความแตกต่างประเภทกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมได้แก่กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในในเครือ บริษัท การจัดงานประกวดร้อง

. (2532). _____ (พิมพ์ครั้งที่ 12). : โรงพิมพ์

พะยอมเยี่ยม. (2541). _____ :

อำนาจ แสงสว่าง. (2536). _____ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

และวิทยานิพนธ์

. (2520). การใช้เวลาว่างของนิสิตในมหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 1, 2, 3. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขานันทนาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

. (2550). การจัดกิจกรรมนันทนาการในค่ายพักแรมที่มีผลต่อการพัฒนาลักษณะ
นิสัยของเยาวชนที่เข้าค่ายพักแรม. วิทยานิพนธ์

. (2540). ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในก

_____ . วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริม
การเกษตร มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิวทัศน์ หงสกุล. (2515). การใช้เวลาว่างของเยาวชน. วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
_____ . วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์

. (2524). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และคณาจารย์เกี่ยวกับการ
ติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์

. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและ

- _____ . : วิทยานิพนธ์ปริญญา _____ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธ์. (2523). การใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการของประชากร
_____ ตลอดจนปัญหาการใช้เวลาว่างในแหล่ง
_____ . : วิทยานิพนธ์ปริญญา _____ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- . (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งสาธารณะ
_____ (_____). ภาคนิพนธ์ _____ .
- ปีทม . (2540). การใช้เวลาว่างด้วยการเล่นกีฬา
_____ ภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข
_____ .
- . (2533) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม
_____ รพพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
_____ .
- พรทิพย์ อุ่นโกมล. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพ
_____ บาลและป้องกัน
_____ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
_____ .
- มัลลิกา จุลธรรมมาศน์. (2544). ปัจจัยด้านบริหารและผลประโยชน์เกี่ยวกับคู่มือที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ
_____ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย. วิทยานิพนธ์
_____ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
_____ . (2540). การใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกายของนักเรียนนายเรืออากาศ
_____ . วิทยานิพนธ์ _____ .

- . (2546). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วน
_____ . วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จันทร์เพ็ญ. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งกำนัน:
_____ . วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- . (2538). _____
การศึกษา สำนักงานประมงศึกษาจังหวัดขอนแก่น . วิทยานิพนธ์
- รัชดาภรณ์ . (2544). _____ ษาแนวโน้มและอัตราการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคมของ
นักเรียนชั้นปีที่ 2 ที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม. วิทยานิพนธ์
ส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิรุพห์ . (2549). ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการของบุคลากร
ในกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 _____ . วิทยานิพนธ์
- . (2541) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศว
_____ . วิทยานิพนธ์ _____ . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- . (2545) ปัจจัยการจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักบินตำรวจ
กองบินตำรวจแห่งชาติ.
ฉษิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนารักษ์. (2535). ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของนักศึกษาวิท
_____ . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

Internet

- . (2550). หลักการคิดในการกำหนดเกณฑ์การพิจารณา. สืบค้นจากวันที่ 22
2552 learners.in.th/file/wathna.

Taro Yamane

จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อค่า $Z = 1.96$ 95
 % (E) เป็น 1% 2% 3% 4% 5% 10% และสัดส่วนของประชากร (π)
 เท่ากับ 0.5

	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละค่า					
	1%	2%	3%	4%	5%	10%
500	b	B	B	b	222	83
1,000	b	B	B	385	286	91
1,500	b	B	638	441	316	94
2,000	b	B	714	476	333	95
2,500	b	1,250	769	500	345	96
3,000	b	1,364	811	517	353	97
3,500	b	1,458	843	530	359	97
4,000	b	1,538	870	541	364	98
4,500	b	1,607	891	549	367	98
5,000	b	1,667	909	556	370	98
6,000	b	1,765	938	566	375	98
7,000	b	1,842	959	574	378	99
8,000	b	1,905	976	580	381	99
9,000	b	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
	10,000	2,500	1,111	625	400	100

b: ขนาดของประชากรไม่เหมาะที่จะ ให้เป็นการกระจายแบบปกติ จึงไม่สามารถใช้สูตรคำนวณ
 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้

: Yamane (1960: 1088 - 1089)

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของ :
 ทิปโก้ จำกัด ()

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งผลของการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้แก่พนักงานภายในองค์กร ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นดังกล่าว

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามนี้ทุกๆข้อตามความเป็นจริง และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด เพราะรายงานผลของการศึกษาจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น มิได้แจกแจงข้อมูลเป็นรายบุคคล ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

องค์ประกอบของแบบสอบถาม (Questionnaire) สามารถแบ่งได้ 4 ส่วนคือ

1. ข้อมูลการขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. ข้อมูลพฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ
4. ข้อมูลระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ

_____ 1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ
 _____ กรุณาใส่เครื่องหมาย / หน้าคำตอบที่ท่านคิดว่าเหมาะสมกับตัวท่านมากที่สุดเพียง
 ข้อเดียว

1.

2.

 ต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 31 - 40 ปี อายุระหว่าง 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3.

 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

 ต่ำกว่า 10,000 10,000 - 15,000 15,001 - 20,000 20,000

5.

เข้าร่วม

 กิจกรรมปีเก่าต้อนรับปีใหม่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในบริษัท การจัดงานประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในต่างจังหวัด การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดทอล์คโชว์

2 ข้อมูลพฤติกรรมของพนักงาน

กรุณาใส่เครื่องหมาย / หน้าคำตอบที่ท่านคิดว่าเหมาะสมกับตัวท่านมากที่สุดเพียง
ข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5

4

3

2

1

น้อย

น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อมูลพฤติกรรม					
		5	4	3	น้อย	น้อย
ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ในยามว่าง						
1.	ร้องเพลงคาราโอเกะ					
2.						
3.	ชมภาพยนตร์					
4.	ชมทอล์คโชว์					
5.	ท่องเที่ยวต่างจังหวัด					
เหตุผลในการใช้บริการในกิจกรรม						
1.	ได้รับการชักชวนจากเพื่อน					
2.	ชอบกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย					
3.	ชอบการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม					
4.	ชอบกิจกรรมที่ได้ออกกำลังกาย					
5.	ชอบกิจกรรมที่ให้ความรู้					
ความน่าสนใจของกิจกรรมนันทนาการ						
1.	เป็นกิจกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน					
2.	เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้					
3.	เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความสามารถของร่างกาย					

4.	เป็นกิจกรรมตนเองไม่เคยเข้าร่วม					
5.	เป็นกิจกรรมที่ต้องกันเป็นกลุ่ม					
ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ						
1.	ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น					
ข้อ	ข้อมูลพฤติกรรม					
					น้อย	น้อย
		5	4	3	2	1
2.	มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเดิมมากขึ้น					
3.	มีความกล้าแสดงออกเพิ่มมากขึ้น					
4.	รู้สึกว่าได้ความที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้					
5.	ทำให้ขอเข้าร่วมเข้าในกิจกรรมอื่น					
การรับรู้ข่าวสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ						
1.	จากเพื่อนร่วมงาน					
2.	จากหัวหน้างาน					
3.	จากบอร์ดข่าวของบริษัท					
4.						
5.	จากเว็บไซต์ของทางบริษัท					

_____ 3 ข้อมูลระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ

_____ กรุณาใส่เครื่องหมาย / หน้าที่ตอบที่ท่านคิดว่าเหมาะสมกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ได้

5

4

3

2

1

น้อย

น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อมูลระดับความเชื่อมั่น					
					น้อย	น้อย
		5	4	3	2	1

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน						
1.	การทำงานในองค์กร ที่ทำอยู่นี้ ได้รับความเชื่อถือจากสังคม					
2.	สภาพความมั่นคงในชีวิตการทำงานมีความชัดเจนด้านความ					

ข้อ	ข้อมูลระดับความเชื่อมั่นในเข้าร่วมกิจกรรมนั้น					
		5	4	3	น้อย	น้อย
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม ดูงาน หรือประชุมสัมมนาต่างๆบ่อยครั้ง					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1.	ท่านได้รับความรัก และความสามัคคีในหมู่คณะระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการด้วยกัน					
2.	พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี โดยไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน					
3.	พนักงานทุกคนในหน่วยงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีม					
4.	เมื่อท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่วนมากสมาชิกในหน่วยงานสามารถปรับความเข้าใจกันได้					
5.	หากท่านมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ						
1.	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่จัดอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ					
2.	ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
3.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					
4.	ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถนำไปใช้ได้อย่างสุขสบาย					
ได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น						
1.	ท่านเห็นว่าหากทุกคนยอมรับในความสามารถของท่านจะทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น					
2.	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยกระตุ้น					

	ให้ท่านอยากทำงานมากขึ้น					
3.	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากทำงานมากกว่าการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4.	การได้รับการยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่าน					

ข้อ	ข้อมูลระดับความเชื่อมั่นในเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
					น้อย	น้อย
		5	4	3	2	1
5.	การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานจากผู้อื่นจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ท่าน					
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
1.	งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะทำได้					
2.	งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความสนใจอยู่แล้ว					
3.	งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท่านมีความ					
4.	ท่านสามารถเข้าใจว่างานที่ได้รับมอบหมายควรจ การอย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จในเป้าหมายของงาน					
5.	หัวหน้างานของท่านไว้วางใจท่าน มีอำนาจตัดสินใจในงาน ที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม