

ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง
ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
ตุลาคม 2552

ศศิพัชร เอี้ยวเจริญ. (2552). ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ. ปริญญาโท วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวลี พิงโพธิ์ทอง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยโรจน์ สายพันธุ์.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานประจำของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำนวน 220 คน แบ่งเป็นเพศชาย 85คน เพศหญิง 135คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดดำเนินงาน, ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

THE SATISFACTION OF RECREATION ACTIVITIES OF EMPLOYEES AT BIG C
SUPERCENTER PUBLIC COMPANY LIMITED, WONGSAWANG BRANCH



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Science degree in Recreation Management
at Srinakharinwirot University

October 2009

Sasiphat Iaocharoen. (2009). *The Satisfaction of Recreation Activities of Employees at Big-C Supercenter Public Company Limited, Wongsawang Branch*. Master Thesis, M.S. (Recreation Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee: Asst. Prof. Kanokwadee Pungphotong, Asst. Prof. Chairroje Saiphant.

The purpose of this research were to study and compare the Satisfaction of Recreation activities of employees at Big-C Supercenter Public Company Limited, Wongsawang Branch. Classified by sex, age, Experience and Position. The subject were selected by the staff of Big-C Supercenter Public Company Limited, Wongsawang branch had Experience 1 year up which 85 male and 135 female totally 220 persons. The research instrument for collection questionnaire, percentage, means standard deviation, t-test and F-test.

The results of the research were as follows:

1. Employee's Big-C Supercenter Public Company Limited, Wongsawang Branch has the satisfaction of Recreation activities. Totally were in medium level when the particular of person management was in high level but the particular of manage, Position and recreation activities management were in medium level.
2. There was significant difference in sex Concerning Employee's Big-C Supercenter Public Company Limited, Wongsawang Branch have the satisfaction of Recreation activities at .05 level.
3. There was significant difference in age Concerning Employee's Big-C Supercenter Public Company Limited, Wongsawang Branch have the satisfaction of Recreation activities at .05 level.
4. There was significant difference in Experience Concerning Employee's Big-C Supercenter Public Company Limited, Wongsawang Branch have the satisfaction of Recreation activities at .05 level.
5. There was no significant difference in Position Concerning Employee's Big-C Supercenter Public Company Limited, Wongsawang Branch have the satisfaction of Recreation activities.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง
ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ

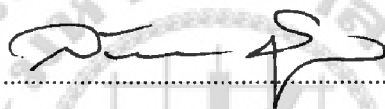
ของ

ศศิพัชร เอี้ยวเจริญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

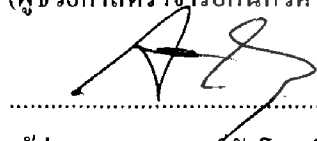
วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

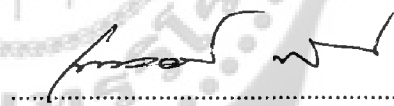
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวลี พึ่งโพธิ์ทอง)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยโรจน์ สายพันธุ์)

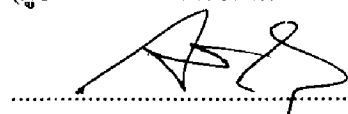


.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพูนท์)

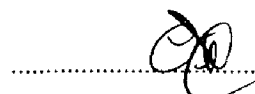
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวลี พึ่งโพธิ์ทอง)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยโรจน์ สายพันธุ์)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารมณ นาวากาญจน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และให้คำแนะนำเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกศักดิ์ พึ่งโพธิ์ทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยโรจน์ สายพันธุ์ คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยในการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีมาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพูนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร. อารมณีนาวาภาญจน์ กรรมการสอบปากเปล่าที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สมควร โพธิ์ทอง, อาจารย์จุมพล ลัมพาทิวัฒน์, อาจารย์ว่าที่ร้อยตรีจักรพงษ์ ธรรมพงษ์บวร และนางสุภาณี มนัส ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิจัย ให้คำแนะนำแก้ไขเพื่อไปปรับปรุงเครื่องมือจนมีคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ และขอขอบคุณ คุณสมักร ภูมิเขต (เจ้าหน้าที่ภาควิชาสันตนาการ) ที่กรุณาชี้แนะเพิ่มเติมในด้านการเรียนและในด้านการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายบุษกรภูมิ เจริญสุข ผู้จัดการบริษัท บิ๊กชี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง นางสุภาณี มนัส ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท บิ๊กชี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยครั้งนี้ และอำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูล ตลอดจนเพื่อนพนักงานประจำสาขาที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขออ้อมระลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัยให้มีความรู้ความสามารถในด้านสาขาวิชานี้ และสุดท้ายที่ผู้วิจัยไม่สามารถลืมได้คือ พระคุณของบิดา มารดา และบรรดาญาติพี่น้อง ครอบครัวเอื้อยเจริญทุกคน ที่ได้มีส่วนผลักดันให้ผู้วิจัยได้มาศึกษาทางด้านสาขาวิชานี้จนทำให้ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลง และประสบความสำเร็จในวันนี้ด้วยดี

ศศิพัชร เอื้อยเจริญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	6
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ.....	16
การจัดกิจกรรมนันทนาการ.....	25
ประวัติ บริษัท บีคี่ ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	33
งานวิจัยในประเทศไทย.....	35
3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	39
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	61
บทย่อ.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	68
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก.....	76
ภาคผนวก ข.....	82
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	84

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและร้อยละของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานหรืออายุงาน และ ตำแหน่งงาน.....	44
2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง..ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ.....	45
3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง..ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามเพศ.....	46
4	แสดงการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง..ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนก ตามเพศ.....	47
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ.....	48
6	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)..สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ.....	49
7	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ ด้านการ จัดดำเนินงาน.....	50
8	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) การจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ ด้านบุคลากร.....	50
9	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก.....	51

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

10 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ ด้านกิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์.....	52
11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการตามประสบการณ์ทำงาน หรือ อายุงาน.....	53
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความ พึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานหรืออายุงาน.....	54
13 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจ ของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการจำแนกตามประสบการณ์ทำงานหรือ อายุงาน ด้านการจัดดำเนินงาน.....	55
14 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของ พนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน หรืออายุงาน ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก....	56
15 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจของ พนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานหรืออายุงาน ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์).....	57
16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของ พนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	58
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนน ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ.....	59

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 การเกิดความพอใจของบุคคล.....	6



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังก้าวไปสู่สังคมอุตสาหกรรมใหม่อย่างรวดเร็ว แรงงานจากชนบทย้ายเข้าสู่เมือง ก่อให้เกิดปัญหาสังคมแออัดการให้บริการสวัสดิการต่างๆจากทางรัฐบาลไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชากร ประกอบกับในช่วงกลางปี พ.ศ. 2540 เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบให้กับสังคมไทยจนถึงปัจจุบันนี้ ทำให้ทุกคนในสังคมต้องดิ้นรนขวนขวายเกิดการแข่งขันมากขึ้นเพื่อความอยู่รอดในสังคม ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการขยายตัวด้านสินค้าและราคา ปัญหาสภาวะมลพิษของสิ่งแวดล้อม ปัญหาการจราจร ทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด เช่นการรีบเร่ง แข่งขัน เห็นแก่ตัว ขาดระเบียบวินัย สังคมแตกแยก แนวคิดและค่านิยมเปลี่ยนแปลง มีผลทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมของสังคมและเยาวชนเบี่ยงเบนไปในทางที่ไม่พึงประสงค์มากขึ้น เช่น พฤติกรรมที่ก้าวร้าว ปัญหาอาชญากรรม เยาวชนหันไปเสพสิ่งเสพติดให้โทษสิ่งเหล่านี้ย่อมทำลายทรัพยากรมนุษย์ของชาติ (สมบัติ กาญจนกิจ. 2544: 14)

สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันมีความไม่มั่นคงเป็นผลเนื่องมาจากสถานการณ์ภายในประเทศทำให้ต่างประเทศไม่กล้านำเงินเข้ามาลงทุน ซึ่งในช่วงปี พ.ศ. 2540 – 2546 ประเทศไทยได้เปิดโอกาสให้ต่างชาติเข้ามาร่วมลงทุนภายในประเทศ ได้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ทำให้เกิดนิคมอุตสาหกรรมขึ้นมากมาย นอกจากนั้นด้านธุรกิจค้าปลีกเป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่มีผู้เข้ามาร่วมลงทุนมากและเกิดขึ้นพร้อมกันอย่างรวดเร็ว เช่น ซูเปอร์เซ็นเตอร์, ไฮเปอร์มาร์เก็ต, สเปเชียลตี้ สโตร์ แคทิกอรี คิลเลอร์ เป็นต้น ซึ่งบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ (Big C) เป็นธุรกิจค้าปลีกหนึ่งในหลายบริษัทที่ได้เปิดตัวขึ้น โดยในปัจจุบันมีการขยายสาขาทั่วประเทศรวม 68 สาขา ซึ่งบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาวงศ์สว่างเป็น 1 ใน 68 สาขาที่ได้เปิดขึ้น ทำให้ธุรกิจประเภทนี้มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง นอกจากยอดขายที่เป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญของทางบริษัท งานด้านการบริการลูกค้าเพื่อให้เกิดความประทับใจสูงสุด เป็นส่วนที่ทางบริษัทให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน ทำให้พนักงานที่คอยบริการลูกค้าตลอดทั้งวันเกิดความเครียด เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรและก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2548) กล่าวว่า ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ซึ่งทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” นั่นเอง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทางบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ได้เห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลภายในสาขา และต้องการพัฒนาบุคลากรของทางสาขาให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานและเกิดความพึงพอใจกับองค์กร จึงนำกิจกรรมนันทนาการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของสาขา ให้กลายเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของบริษัท ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งต้องกรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก นอกจากนั้นกิจกรรมนันทนาการยังสามารถช่วยผ่อนคลายความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ได้เห็นความสำคัญและสนใจศึกษา “ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ” เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไว้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมและพัฒนาการจัดกิจกรรมนันทนาการของทางสาขาในครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) และตำแหน่งงาน

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมและพัฒนาการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น เกิดเป็นผลดีแก่องค์กรและเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมนันทนาการ

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ มีการกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ทั้งหมด 220 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 135 คน และเพศชาย 85 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน
 - 1.4 ตำแหน่งงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกดี มีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลินและประทับใจจากการ ได้มีส่วนเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการที่ทางบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างได้จัดให้แก่พนักงานของทางสาขา

2. พนักงานประจำบริษัท หมายถึง บุคลากรที่ทำงานอยู่ในบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง โดยผ่านขั้นตอนการทดลองงานมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป

3. การจัดกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนในการสร้างสรรค์กิจกรรมนันทนาการเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางสาขาได้จัดขึ้นตามนโยบายของทางบริษัท ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการจัดดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดวัน เวลา และระยะเวลาในการจัดกิจกรรม รวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ และการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม

3.2 ด้านบุคลากร หมายถึง ผู้จัดดำเนินการและเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

3.3 ด้านสถานที่ หมายถึง บริเวณที่ใช้ในการจัดกิจกรรม รวมถึงอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆที่ใช้ในกิจกรรม

3.4 ด้านกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่ทางบริษัทได้จัดให้กับพนักงาน (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)

4. บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง หมายถึง บริษัทที่ดำเนินธุรกิจค้าปลีกในรูปแบบซูเปอร์เซ็นเตอร์ เน้นสินค้าที่มีราคาถูกกว่าท้องตลาด รูปแบบของการ

บริการตนเอง ชำระเงินเพียงครั้งเดียวที่จุดชำระเงิน ที่มีมากกว่า 20 ช่องทาง สะดวกสบาย รวดเร็ว ทันสมัย บริการทุกระดับประทับใจ ในปัจจุบันมี 68 สาขาทั่วประเทศ ซึ่งสาขางวดสว่างก็เป็น 1 ใน 68 สาขาที่ได้ทำการเปิดขึ้น และในอนาคตจะขยายสาขาให้ครบ 70 สาขาทั่วประเทศ

5. เพศ หมายถึง สิ่งที่ยังบอกถึงลักษณะสรีระทางด้านร่างกายของมนุษย์ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 เพศดังนี้

5.1 หญิง

5.2 ชาย

6. อายุ หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงานแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

6.1 อายุ 18-27 ปี

6.2 อายุ 28-37 ปี

6.2 อายุ 38 ปีขึ้นไป

7. ประสบการณ์การทำงาน(อายุงาน) หมายถึง จำนวนปีในการทำงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขางวดสว่าง แบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

7.1 ประสบการณ์การทำงาน 1-4 ปี

7.2 ประสบการณ์การทำงาน 5-9 ปี

7.3 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

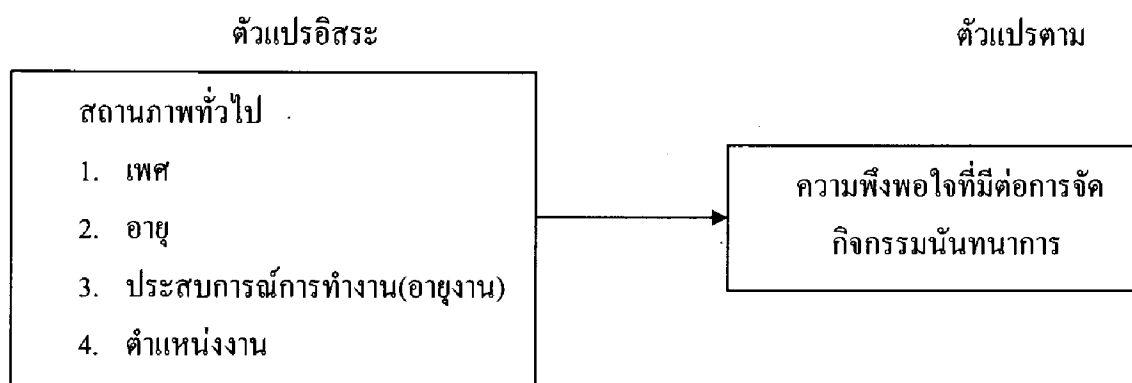
8. ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ทางบริษัทฯ ได้กำหนดไว้ดังนี้

8.1 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบตามลักษณะงานที่แตกต่างกันตามความถนัด โดยได้รับการมอบหมายงานจากหัวหน้าแผนก

8.2 หัวหน้าแผนก หมายถึง ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ที่มีความรับผิดชอบตามลักษณะงานที่แตกต่างกันตามความสามารถและความถนัด มีหน้าที่ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับพนักงานถึงระดับพนักงานอาวุโสและพนักงานผู้แทนขาย จำนวน 5 – 25 คน ตามความรับผิดชอบและลักษณะงานระดับล่าง

8.3 ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ที่มีความรับผิดชอบตามลักษณะงานที่แตกต่างกันตามความสามารถและความถนัด มีหน้าที่ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนก พนักงานอาวุโส พนักงานและพนักงานผู้แทนขาย จำนวน 25 – 50 คน ตามลักษณะงาน และการบริหารยอดขายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่อายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีประสบการณ์การทำงาน(อายุงาน)ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ
3. การจัดกิจกรรมนันทนาการ
4. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง
 - 4.1 ประวัติความเป็นมา
 - 4.2 กิจกรรมนันทนาการภายในบริษัท
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศไทย

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

คำว่า “ความพึงพอใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งมีความหมายโดยทั่วไปหมายถึง “ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง” (จิตตินันท์ เศรษฐปต์. 2543: 19) นอกจากนี้นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มอร์ส (Morse. 1958) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า สิ่งใดก็ตามที่สามารถลดความตึงเครียดของมนุษย์ให้น้อยลง และความตึงเครียดเหล่านั้นเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจ

เดวิส (Davis. 1962) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์เป็นความพยายามที่จะลดความเครียด ความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่สมดุลในร่างกายเพื่อให้สามารถขจัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าวออกไป

พอตเตอร์ และลอว์เลอร์ (Potter and Lawler. 1975) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง แนวคิดหรือทัศนคติอย่างหนึ่ง เป็นภาวะรับรู้ภายในซึ่งเกิดจากความคาดหวัง

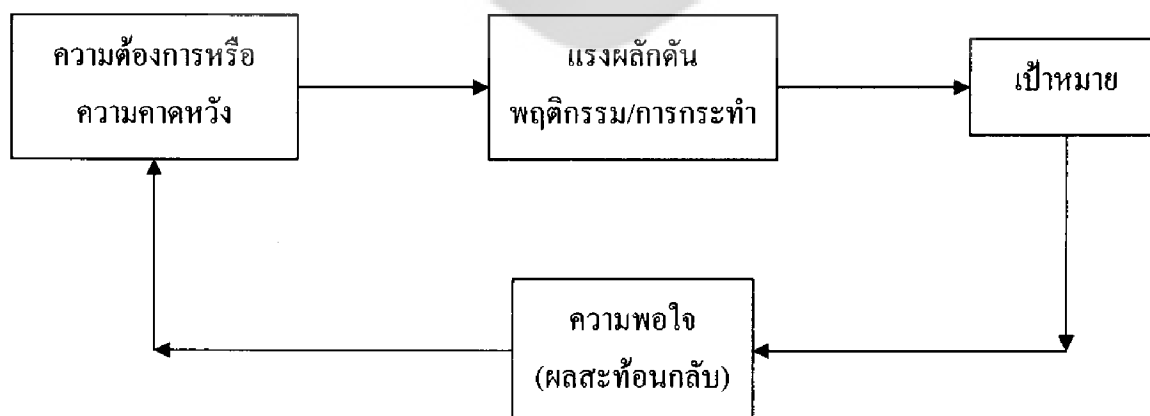
กู๊ด (สุวัฒนา ใบเจริญ. 2540; อ้างอิงจาก Good. n.d.: 320) ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ทำอยู่

วรูม (จันทร์เพ็ญ ตูเทศนันท์. 2542: 47; อ้างอิงจาก Vroom. 1964: 328) กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

โวลแมน (จันทร์เพ็ญ ตูเทศนันท์. 2542: 47; อ้างอิงจาก Wolman. 1973: 304) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง ความต้องการจากแรงจูงใจ

แมคคอร์มิก (วัฒนา เพ็ชรวงศ์. 2542: 17; อ้างอิงจาก McCormick. 1965: 299) กล่าวถึง ความพึงพอใจว่าเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

มิลลินซ์ (วัฒนา เพ็ชรวงศ์. 2542: 17; อ้างอิงจาก Mulins. 1985: 280) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลายๆ ด้าน เป็นสภาพที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่างแล้วเกิดความพอใจเป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นเป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไป ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การเกิดความพอใจของบุคคล

ที่มา : Mulins. Luane J. (1985). Management and Organization Behavior. p280.

ซูชิฟ อ่อนโคกสูง (2522: 108 - 109) กล่าวถึงความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติซึ่งหมายถึงความรู้สึกซึ่งใจ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกในทางบวกที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นเหตุการณ์ บุคคล วัสดุ สิ่งของหรือสถานที่ โดยตอบสนองในรูปที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งต้องมีประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมต่อสิ่งนั้นมาก่อน

วัฒนา เพชรวงศ์ (2545: 18) ได้กล่าวสรุปว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นๆ แต่ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ

วิมล หรยางกุล (วัฒนา เพชรวงศ์.2542: 18; อ้างอิงจาก วิมล หรยางกุล. 2536) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี เลว พอใจ ไม่พอใจ สนใจ ไม่สนใจ เป็นต้น

จากความหมายสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมทางด้านบวกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่บุคคลนั้นๆต้องการ ซึ่งการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมนั้นเป็นภาวะที่เกิดขึ้นภายในจิตใจและองค์ประกอบหลายอย่างที่น่าสนับสนุนแล้วจึงแสดงออกทางพฤติกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

กิตติมา ปรีดีศิลป (2529: 322) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ว่า หากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 138-139) ได้กล่าวถึง ความเกี่ยวข้องของความพึงพอใจกับการจูงใจไว้ว่า ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้กับใครนั้นต้องมีสาเหตุที่สำคัญที่ส่งผลก่อให้เกิดผล ซึ่งสาเหตุที่สำคัญนั้นคือ การจูงใจ เพราะการจูงใจเป็นสิ่งเร้าและความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการ ส่วนความพึงพอใจนั้นเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ซึ่งสัมพันธ์กับภาพประกอบ 2 ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความเกี่ยวข้องกับการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation) ได้มีข้อสมมติฐานดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการหลายประการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการจะมีความสำคัญแตกต่างกัน มนุษย์จึงสามารถจะลำดับความสำคัญของความต้องการได้ (Hierarchy of needs)

3. บุคคลจะแสวงหาความต้องการที่สำคัญที่สุดหรือสำคัญมากกว่าก่อน
 4. เมื่อบุคคลได้สิ่งที่ต้องการบำบัดความต้องการของตนแล้ว ความจำเป็นในสิ่งนั้นจะหมดไป

5. บุคคลจะเริ่มสนใจในความต้องการตามความสำคัญกว่าอย่างอื่นต่อไป
 ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้จัดประเภทความต้องการตามความสำคัญออกเป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูงดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร อาศัย น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการยกย่องและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการในระดับสูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belonging needs) เช่น ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น สินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้แก่ ของขวัญ ส.ค.ส. เครื่องแบบ ดอกกุหลาบ ฯลฯ

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคมตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม สินค้าที่สนองความต้องการในด้านนี้ได้แก่ บ้านหรูหรารถยนต์ราคาแพง แหวนเพชร เพอร์นิเจอร์ราคาแพง ฯลฯ

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น สินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ ล้อตเตอรี่ ศัลยกรรมตกแต่ง เครื่องสำอาง และปริญญาบัตร ฯลฯ

จากแนวคิด ความหมาย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่ได้ให้ไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือลักษณะอาการ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาในทางบวกของบุคคลหรือกลุ่มคนหนึ่งๆ เมื่อได้รับการตอบสนองตรงกับตามความต้องการซึ่งความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการจูงใจ โดยการจูงใจเป็นสาเหตุที่สำคัญก่อให้เกิดความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการผลลัพธ์ของการได้รับการตอบสนองตามความต้องการในทางด้านบวกก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้การ

รูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำ ทายให้ลงมือทำ เป็นสิ่งจูงใจให้คนอยากทำงาน

4. ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ใหม่ๆ และอาจมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจและควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้ บุคคลอยากทำงาน

5. ความก้าวหน้า การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลให้มี อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดความ ไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยห้าเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ วิชาชีพอีกด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าจะ เป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและ กันอย่างดี เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

4. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน

5. นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโม่งการทำงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคล เกิดความพึงพอใจต่องาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของ ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มี ความสุขที่เกิดไม่พอใจในการทำงานแห่งใหม่ได้

8. ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานและ ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน การนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหาร ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงานของบุคคล

ดังนั้นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยจำเป็นเป็นปัจจัยที่ใช้สำหรับเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยที่ 2 อย่างเพียงพอ ความไม่พึงพอใจก็จะหมดไป

สเตร้าส์ และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960: 7, 119-121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ ความพึงพอใจของบุคคลจะมีมากขึ้นต่อเมื่องานสามารถสนองตอบความต้องการทั้ง 3 ประการคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่องและนับถือ
3. ความต้องการของแต่ละบุคคล ต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน ต้องการความสำเร็จในงาน

มัมฟอร์ด. (Mumford. 1972: 4-5) ได้ให้แนวคิดในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานได้ รวบรวมแนวคิดต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถจำแนกได้ 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) เป็นความพึงพอใจในการทำงานจากความต้องการส่วนบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จในงานและความต้องการยอมรับจากผู้อื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) เป็นความพึงพอใจในการทำงาน จากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำ ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain School) กลุ่มนี้มองความพึงพอใจในการทำงาน จาการายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น
4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management ideology School) มองความพึงพอใจในงานจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) เป็นการมองความพึงพอใจในงานจากเนื้อหาของงาน

บาร์นาร์ด. (Barnard. 1972: 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหาร หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผน และวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิผล

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง

3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

3.4 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536: 143) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายต่อการทำงาน

นักจิตวิทยา นักวิจัยและนักบริหาร ได้ให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการทำงาน และได้พยายามสร้างทฤษฎีขึ้นมาอธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้ 2 ทฤษฎีซึ่งสอดคล้องกับที่ อาร์. เพอร์ลูค (2530: 50-59) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจนำไปสู่การทำงานหรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับการทำงาน (Satisfaction Performance) จากการศึกษาของ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) และคณะ รวมไปถึงนักจิตวิทยากลุ่มต่างๆสรุปให้เห็นว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาสามารถทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจอาจเกิดขึ้นจากขวัญและกำลังใจในการทำงาน คนที่มีกำลังใจดีกำลังใจสูง บุคคลนั้นจะมีความสุข และเมื่อมีความสุขก็จะทำงานมีประสิทธิภาพ เฮอรัซ เบอร์ก์(Herzberg) และคณะ ได้นำเอาความพึงพอใจ(Satisfaction) อธิบายในรูปตัวแปรในการทำงานแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) กับกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers)

กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในองค์กร ได้แก่ การนิเทศงานสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างแรงงาน และนโยบายขององค์กร หรือนโยบายของบริษัท ส่วนกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความภาคภูมิใจของผู้นำ

จากทฤษฎีนี้ สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสัมพันธ์กับการทำงาน ถ้าคนงานมีความพึงพอใจเขาจะทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลที่จะติดตามมา

2. ผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Satisfaction) ได้มีบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรก จึงคิดทฤษฎีใหม่ขึ้นมา กลับตรงข้ามกับทฤษฎีแรก คือ

ผลการทำงานหรือผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจ (Performance Satisfaction) ในกลุ่มนี้มีบุคคลสำคัญที่มีแนวความคิดแบบหลังนี้ คือ พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler) บุคคลทั้งสองเห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่นๆอีกมากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดตามทฤษฎีที่สองนี้เน้นให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคล ประกอบกับการฝึกอบรมตามกระบวนการที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับสิ่งตอบแทนและค่าจ้าง ดังนั้น การบริหารค่าจ้างแรงงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่ง การบริหารค่าแรงงานที่ดีจะทำให้คนงานรับรู้ว่ายุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม

นอกจากนี้ อาร์ เพชรสุด (2530: 62) ได้กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้แก่

1. ลักษณะส่วนตัว เช่น อายุ เพศ และการศึกษาที่มีส่วนที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน คนอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าบุคคลอายุน้อย ผู้หญิงมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำมากกว่าผู้ชาย อาจจะเป็นเพราะผู้หญิงมีโอกาสน้อยกว่าและมีสถานภาพด้อยกว่า คนงานที่มีการศึกษาสูงหรือดีกรีสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาค่ำ

2. ความสามารถ (Ambition) ความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ถ้าตรงกับความต้องการที่จะใช้ในการทำงานแล้วจะทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความสามารถที่มีอยู่แต่ใช้ในการทำงานไม่ได้

3. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Characteristics) ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คนที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

เสนาะ ดิยาว์ สุปรานี ศรีจักราภิมุข และนิยะดา ชุมหวงค์ (2527: 268-269) กล่าวถึงความคาดหวัง (Expectation) ว่าเป็นความต้องการที่ได้รับจากการถ่วงน้ำหนักจากโอกาสที่จะได้รับความสมหวังในสิ่งที่หวัง ความคาดหวังมีสาเหตุมาจากความต้องการ กล่าวคือ บุคคลหวังว่าจะได้รับอะไรจากองค์การเมื่อเขามีความความต้องการเช่นนั้น เขาย่อมหวังอย่างเต็มเปี่ยมที่จะได้รับตามความหวังของเขา ความต้องการนั้นถ่วงน้ำหนักโดยโอกาสของความสมหวัง ก็จะเป็นความคาดหวัง คือ

ความคาดหวัง = ความต้องการ X ในโอกาสที่จะได้รับสิ่งที่ต้องการถ้าเขาได้ตามที่เขาคาดหวังไว้ เขาก็จะเกิดความพอใจ (Satisfaction) ถ้าเขาไม่ได้ตามที่เขาคาดหวังเขาย่อมจะเกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction)

ความผิดหวังและความสมหวังขึ้นอยู่กับความหวังที่บุคคลตั้งเอาไว้ก่อน เพราะฉะนั้นการทราบว่าบุคคลหวังจะได้รับอะไรจากองค์กรอย่างแน่ชัด และพยายามจัดสิ่งที่ต้องการให้คนย่อมจะเกิดความพึงพอใจ

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักจิตวิทยาที่ได้ให้ความหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการทำงานสามารถกล่าวสรุปได้ว่า การที่องค์กรใดๆสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลนั้นๆ ได้เกิดความพึงพอใจในองค์กร ผลคือบุคคลดังกล่าวก็จะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน โดยพิจารณาจากงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ ผลคืองานนั้นจะสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายอย่างรวดเร็วและชัดเจน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคล ประกอบกับการฝึกอบรมตามกระบวนการที่ถูกต้อง นอกจากนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งตอบแทนและค่าจ้างที่ได้รับจากองค์กรนั้น ดังนั้นการทราบความคาดหวังของบุคคลว่าต้องการอะไรจากองค์กรอย่างแน่ชัด และพยายามจัดสิ่งทีบุคคลนั้นต้องการหรือให้มากกว่าความต้องการแก่บุคคลนั้น ทำให้บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจอย่างมากแก่องค์กร มีผลอย่างยิ่งต่องานทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งย่อมเป็นผลดีอย่างมากแก่องค์กร

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ

แนวความคิดเกี่ยวกับนันทนาการ

แนช (สมบัติ กาญจนกิจ. 2544: 26; อ้างอิงจาก Nash. 1960) กล่าวว่า นันทนาการเป็นสื่อสำหรับการสนองความพึงพอใจ ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งอยู่ภายใต้แรงขับและความกดดันภายใต้ตัวกระตุ้น นันทนาการเป็นการแสดงออกในทางที่ดีต่อความต้องการในช่วงเวลาว่าง ดังนั้น นันทนาการจึงตอบสนองทั้งบุคคลและสังคม

เอนก หงษ์ทองคำ (2542: 57) กล่าวว่า ผู้นำนันทนาการนั้นเปรียบเสมือนกับช่างไม้ต้องมีความเข้าใจงานของตน ต้องรู้ว่ากำลังทำอะไร อย่างไร ด้วยวิธีไหน ใช้เครื่องมือชนิดใด การทำงานจำเป็นต้องใช้ความเข้าใจ ใช้ทักษะ ใช้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

สมบัติ กาญจนกิจ (2544: 21-22) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องนันทนาการเป็นกระบวนการการจัดบริการ เพื่อสนองตอบความต้องการ ความสนใจ หรือสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลและสังคม ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของภาครัฐบาลของประเทศที่จะต้องจัดบริการเพื่อสังคมให้มีความอบอุ่น เป็น

ระเบียบเรียบร้อย และบทบาทของภาคเอกชน ธุรกิจบริการต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม

ความหมายของนันทนาการ

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546: 571) ให้ความหมายของคำว่า “นันทนาการ” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ทำตามสมัครใจในยามว่าง เพื่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินและผ่อนคลายความตึงเครียด การสราญใจ

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2519: 17-18) ได้กล่าวถึงที่มาและความหมายของนันทนาการไว้ดังนี้ เดิมทีเดิยคำว่า “Recreation” นั้นกระทรวงศึกษาธิการได้บัญญัติศัพท์ขึ้นไว้ว่า “สันตนาการ” และได้ใช้คำนี้มานานจนแพร่หลายกันทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับรากฐานเดิมที่เป็นภาษาอังกฤษเรียกว่า “Recreation” มีความหมายไม่ตรงกัน ในปี 2507-2508 ท่านเจ้าคุณพระยาอนุมานราชธน ได้บัญญัติเป็นภาษาไทยขึ้นใหม่ว่า “นันทนาการ” ซึ่งท่านได้อธิบายว่า “นันทน” หมายความว่า “ร่าเริงสนุกสนาน” มาสนธิกับ “อาการ” (นันทน+อาการ) หมายถึงลักษณะอาการแห่งความสนุกสนานร่าเริง หรือการทำให้สนุกสนานร่าเริงระทึกใจนั่นเอง แต่ความหมายนี้ก็หาได้ตรงกับความหมาย “Recreation” ที่เดิยไม่ คำว่า “นันทนาการ” ยังไม่เป็นที่นิยมใช้กันมากนัก คงใช้คำว่า “สันตนาการ” กันอย่างกว้างขวาง จนกระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในปี พ.ศ. 2518 โดยการให้เรียนวิชาพลศึกษา และสุขศึกษาในหลักสูตร และในหลักสูตรมีการบังคับให้เรียนเนื้อหา นันทนาการให้เรียกด้วย คำนี้จึงเริ่มใช้กันเป็นครั้งแรก

ในชั้นแรกคำว่า “Recreation” นั้น เราใช้คำว่า “การพักผ่อนหย่อนใจ” และรู้จักกันทั่วไปในคำว่า “งานอดิเรก” หรือ Hobby (ก่อนคำว่าสันตนาการ) ซึ่งความหมายก็ไม่ได้หมายความว่าความถูกต้องหรือคลุมความหมายกว้างขวางเท่ากับคำเดิม เพราะความหมายดั้งเดิมหมายถึงกิจกรรมที่จำเป็นต่อมนุษย์ทุกคน และเป็นกิจกรรมของมนุษย์ (Human activity) หรือกิจกรรมที่มนุษย์กระทำที่แสดงออกตามธรรมชาติของแต่ละบุคคลตามความชอบความพอใจของผู้นั้นในเวลาว่างไม่ถือเป็นงานการด้านอาชีพ จึงเห็นความหมายนี้มากกว่าและกว้างกว่าการพักผ่อนหย่อนใจ และงานอดิเรกธรรมดาๆ

การทำความเข้าใจกับคำว่า “นันทนาการ” (Recreation) ต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจกับคำว่า “การเล่น” (play) และเวลาว่าง (Leisure) ซึ่งคำทั้ง 2 คำนี้มีความหมายสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด นอกจากความเป็นมา และความหมายที่ได้กล่าวไปแล้วในขั้นต้นยังมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพนันทนาการและการศึกษาทั่วไปให้ความหมายเกี่ยวกับนันทนาการไว้ดังต่อไปนี้

จันทร์ ผ่องศรี (2530: 6-7) นันทนาการเป็นกิจกรรมที่สนุกสนานเพลิดเพลินใจ ได้สาระทางการพัฒนาอารมณ์ และทำให้เป็นคนที่มีสุขภาพจิตสมบูรณ์

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2532: 31) นันทนาการเน้นในเรื่องกิจกรรม กระทำในยามว่าง โดยใช้ความสมัครใจเป็นหลักไม่มีการบังคับ และได้รับความพึงพอใจ เพลิดเพลินใจจากกิจกรรมเป็นหลักสำคัญ

บรรจง คณะวรรณ (2532: 31) นันทนาการหมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในช่วงเวลาว่างจากงานประจำ หรือการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ตนเองมีความสนใจขณะมีเวลาว่าง เพื่อเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ และการเข้าทำกิจกรรมนั้นก็จะเป็นไปด้วยความสมัครใจ เป็นการทำงานที่ดีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสร้างงานขึ้นมาใหม่ หรือเป็นการเข้าร่วมทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อลดเวลาว่างที่ตัวเองมีอยู่ให้น้อยลง เป็นการลดความเครียดทั้งทางกายและทางอารมณ์ให้หมดหรือน้อยลง กลับเป็นคนใหม่ที่มีพลัง มีความสดชื่นที่เต็มไปด้วยพลังพร้อมจะทำงานหรือเผชิญโชคต่อไป

พอง เกิดแก้ว (2532: 14) นันทนาการ เป็นกิจกรรมที่มีความใกล้ชิดกับการพลศึกษามาก สามารถพัฒนาบุคคลที่เล่นนันทนาการให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาพกาย และจิตใจที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข เพราะเป็นกิจกรรมที่สนุกสนานผ่อนคลายความตึงเครียดแก่ตนเองและเพื่อนร่วมงานและผู้ร่วมกิจกรรม

กำโชค เพือกสุวรรณ (2538 : 12) นันทนาการ เป็นกระบวนการของการจัดการกิจกรรมให้กับผู้เข้าร่วมได้รับความสุข สนุกสนาน พัฒนาอารมณ์ สังคม สติปัญญา และร่างกายได้ ทั้งนี้ต้องมีกิจกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นหรือเครื่องมือ และต้องเน้นกิจกรรมที่ไม่ทำลาย สุขภาพ ไม่ผิดศีลธรรม จัดในเวลาและโอกาสที่ทุกคนมีเวลาว่างโดยแท้จริง

สมบัติ กาญจนกิจ (2544: 17-20) ให้ความหมายของนันทนาการไว้ถึง 4 ความหมายด้วยกันดังต่อไปนี้

1. นันทนาการ หมายถึง การทำให้สดชื่นหรือสร้างพลังขึ้นมาใหม่ โดยได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การเล่น การแสดงออกทางกีฬา ดนตรี ศิลปะ งานอดิเรก ฯลฯ
2. นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่มีกระบวนการ (Process) ในการกระบวนการพัฒนาประสบการณ์ หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล หรือสังคมโดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อในช่วงเวลาอิสระอย่างสมัครใจ
3. นันทนาการ หมายถึง สวัสดิการทางสังคม (Social Welfare) ที่จัดบริการทางสังคมให้กับประชาชนโดยรัฐ เช่น จัดสถานพักผ่อนหย่อนใจ สวนอุทยาน สวนสาธารณะ เป็นต้นซึ่งทางรัฐบาลจัดต้องมีหน้าที่จัดการให้บริการแก่ชุมชนเพื่อสร้างบรรยากาศของเมืองให้น่าอยู่
4. นันทนาการ เป็นศาสตร์ที่ศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลในช่วงเวลาว่าง โดยจำลองรูปแบบของกิจกรรมเป็นเครื่องมือในการศึกษา และพัฒนา มีความมุ่งหวังเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ

ฮัตชินสัน (สมบัติ กาญจนกิจ. 2544: 24; อ้างอิงจาก Hutchinson) กล่าวว่านันทนาการเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับในการใช้เวลาว่างหาประสบการณ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจในแต่ละบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการ

แนช (สมบัติ กาญจนกิจ. 2544: 26; อ้างอิงจาก Nash. 1960) กล่าวว่านันทนาการเป็นสื่อสำหรับการตอบสนองความพึงพอใจ ตามความต้องการของมนุษย์ ซึ่งอยู่ภายใต้แรงขับ และความกดดันภายใน โดยที่กิจกรรมนันทนาการเป็นสิ่งที่กระตุ้นเร้าใจ อารมณ์ โดยได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วม กิจกรรมนันทนาการที่เรียกว่า “ลีลาชีวิต เพื่อเน้นนันทนาการ (Recreation Life Style)”

จากความหมายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า นันทนาการ เป็นศาสตร์และศิลป์ที่รวมระหว่างกิจกรรมเข้ากับหลักการทางวิชาการต่างๆซึ่งมีกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกิจกรรมเป็นหลักเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความสุข สนุกสนานทั้งร่างกายและจิตใจ อีกทั้งช่วยเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น กิจกรรมต้องกระทำในเวลาว่าง ด้วยความสมัครใจไม่มีการบังคับ กิจกรรมที่เข้าร่วมต้องไม่ผิดศีลธรรม กฎหมาย และไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น

ความสำคัญของนันทนาการ

นันทนาการเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ เนื่องจากกิจกรรมนันทนาการก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ การเรียนรู้ และการเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับบุคคลนั้นๆ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากในการดำรงชีวิตสรุปได้ดังนี้

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2532: 59) ได้กล่าวว่า นันทนาการเป็นปัจจัยที่สำคัญของทุกชีวิต อันจะนำมาซึ่งความสุข ความพอใจ ความหยรษา ร่าเริงและก่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะแสวงหาสรรพสิ่งมากมายแก่ชีวิต

สมบัติ กาญจนกิจ (2542: 52-53) กล่าวว่า นันทนาการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เพราะว่าวิถีการดำเนินชีวิตของคนเราเปลี่ยนแปลงไปเป็นผลต้องเพิ่มปัจจัยที่ห้าสำหรับใช้ในการดำรงชีวิตคือการพักผ่อนหรือกิจกรรมนันทนาการ ทำให้นันทนาการนั้นมีบทบาทและความสำคัญต่อมนุษย์ดังนี้

1. ประชาชนในสังคม นันทนาการเป็นสื่อสำคัญในการที่จะพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ดังนั้นนันทนาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประชากรในสังคม
2. ครอบครัวซึ่งจัดเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดในสังคม ปัจจุบันสภาพในครอบครัวไม่ค่อยแน่นแฟ้นเหมือนในสมัยก่อน เพราะทุกคนต่างมีความจำเป็นในการทำมาหากิน สภาพแวดล้อมที่ต้องแข่งขันกับเวลาและการแข่งขันกับคนอื่นทำให้สมาชิกในครอบครัวไม่ค่อยมีโอกาสที่จะได้พบกัน

มากนัก นั่นหมายความว่าสามารถช่วยลดปัญหาได้โดยการให้สมาชิกภายในครอบครัวได้ใช้เวลาว่างร่วมกัน เป็นผลให้ผู้นำครอบครัวได้ทำบทบาทของตนเองได้ดีขึ้น

3. ชุมชน นั้นหมายความว่ามีส่วนร่วมช่วยในการพัฒนาชุมชนให้มีความสมบูรณ์ในหลายด้านด้วยกัน ดังนี้

3.1 ช่วยสร้างคนให้เป็นสมาชิกที่ดีที่มีเหตุผลเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความขยันขันแข็ง เพราะกิจกรรมนั้นเป็นการช่วยเสริมสร้างสมาชิกภาพที่ดีให้แก่ชุมชน เพราะว่าพวกเขาเหล่านั้นได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการร่วมกิจกรรมนั้น และการในกิจกรรมนั้นบทบาทบางประเภท เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์จะช่วยให้สมาชิกในสังคมรู้จักเสียสละและช่วยผู้อื่น

3.2 ลดปัญหาอาชญากรรม ในชุมชนที่สงบย่อมไม่มีปัญหาอาชญากรรม ถ้าหากเราพิจารณาถึงปัญหาอาชญากรรม พบว่าสาเหตุสำคัญข้อหนึ่งคือการปล่อยให้คนบางประเภทโดยเฉพาะวัยรุ่นอยู่ จนทำให้หมกหมุ่นกับอบายมุขและประพฤติดนุก่ออาชญากรรมดังกล่าวได้ ถ้าในชุมชนมีการจัดโปรแกรมนั้นบทบาทให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าวก็จะช่วยลดปัญหาอาชญากรรมได้

3.3 ช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งนี้เพราะว่านั้นบทบาทนั้นจะครอบคลุมไปถึงเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมให้สวยงามเป็นการป้องกันมลภาวะได้อีกทางหนึ่งด้วยการจัดสวนหย่อมหรือจัดสวนไม้ดอกไม้ประดับก็เป็นการช่วยรักษาสมดุลทางธรรมชาติได้เป็นอย่างดี ถ้าชุมชนขาดกิจกรรมนั้นบทบาทประเภทนี้ อาจส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านมลภาวะได้

ประการแรก นั้นบทบาทการช่วยสร้างสมาชิกของชุมชนให้มีเหตุผล มีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพและกำลังงานที่ดีของชุมชน ทั้งนี้เพราะนั้นบทบาทจะเป็นกิจกรรมส่งเสริมให้สมาชิกชุมชนรู้หน้าที่ รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและกลุ่ม รู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตัวดำรงตนเป็นพลเมืองดี ซึ่งเป็นการสร้างสมาชิกที่ดี ลดปัญหาสังคม ลดปัญหาอาชญากรรม รวมไปถึงปัญหาของประเทศชาติอีกประการหนึ่งสมาชิกที่ดีของชุมชนย่อมเสริมสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีด้วย

ประการที่สอง องค์การในชุมชนควรรับบทบาทหน้าที่ จัดบริการกิจกรรมนั้นบทบาทแก่สมาชิกให้หลากหลายและทั่วถึง เพื่อบริการแก่สมาชิกตามความถนัดตามความสนใจในโอกาสต่างๆทั้งในรูปแบบให้เปล่าและรูปแบบอื่น ตามสภาพความพร้อมของชุมชน

1. ความสำคัญต่อประเทศชาติ ความมั่นคงของประเทศชาติมีองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการทหาร องค์ประกอบทุกด้านมีพื้นฐานจากประชาชนถ้าประชาชนมีสุขภาพดี มีจิตใจดี รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ปราศจากโรค มีการศึกษาดี รู้จักหน้าที่ บทบาทของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศ ย่อมเป็นกำลังหลักและสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

2. ความสำคัญต่อนานาชาติ ชุมชนนานาชาติที่พัฒนาแล้วจากขบวนการพัฒนาบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ย่อมรู้หน้าที่ บทบาท และความเข้าใจในสัมพันธภาพของมนุษยชาติ

หลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง การปะทะที่รุนแรง ใช้การเจรจาประนีประนอมด้วยเหตุผล ไม่ดูถูก กดขี่ ข่มเหงกัน ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว วัฒนธรรม ประเพณี ระบบการปกครองและการที่ประชาชาติได้กิจกรรมร่วมกัน เช่น โอลิมปิก กีฬาภาคพื้นทวีป กีฬานานาชาติ กีฬาสโมสร รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนกิจกรรม ศิลปวัฒนธรรมต่างๆ สร้างความเข้าใจความรักสมานฉันท์ให้ดียิ่งขึ้น

จากความสำคัญของนันทนาการที่ได้กล่าวมาเห็นได้ว่ นันทนาการเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับมนุษย์ นอกจากจะช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นหน่วยเล็กที่สุดในสังคมให้มี คุณภาพ และยังส่งผลต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติอีกด้วย

คุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการ

ในการดำรงชีวิตของคนในสังคมแต่ละวัน คนยังต้องดิ้นรนต่อสู้กับชีวิต จากการประกอบ อาชีพ ลักษณะแตกต่างกันออกไป บางคนต้องทำงานหนักตลอดทั้งวัน และบางคนต้องทำงานทั้งวันทั้ง คืน ไม่มีเวลาว่างที่จะพักผ่อนหย่อนใจและไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ทำให้ระบบสังคม สลับซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นบุคคลควรจะต้องมองเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของนันทนาการ ซึ่งจะช่วย ขจัดปัญหาต่างๆ ได้ดังนี้

1. ช่วยให้เรา รู้จักเวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ตามปกติคนมีเวลาทำงาน เวลานอน กิจวัตร ประจำวันแล้ว ยังมีเวลาว่างเหลืออีกประมาณวันละ 5-7 ชั่วโมง เวลาว่างนี้สามารถนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ด้วยการร่วมกิจกรรมนันทนาการ จะได้ประโยชน์คือสังคมดีกว่าปล่อยเวลาให้เปล่าประโยชน์ หรือในทางอ้อมๆ
2. ช่วยให้บุคคลในอาชีพต่างๆ ได้พักผ่อน การมีโอกาสร่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยมี เวลาว่างสนุกสนานในกิจกรรมนันทนาการ ใช้เวลาอื่นๆ ให้เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์
3. ช่วยในทางสุขภาพจิต สังคมปัจจุบันซับซ้อน มีปัญหาต่างๆ ในชีวิตมากมายเหล่านี้ เป็นหนทางนำไปสู่สุขภาพจิตเสื่อม การประกอบกิจกรรมนันทนาการจะทำให้สุขภาพดี แจ่มใส ปราศจากความกังวล ปัญหาต่างๆ ก็หมดไป และยังช่วยแก้ไขสุขภาพจิตเสื่อมได้ด้วย
4. ช่วยป้องกันอาชญากรรมและความประพฤติเเกรงของเด็ก ปัจจุบันนี้เป็นปัญหาวัยรุ่นที่ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งเนื่องจากวัยรุ่นเหล่านี้ใช้เวลาว่างไปในทางที่ผิด เช่น เล่นเกม เล่นโซเชียล ส่งผลให้เกิด อาชญากรรม ฯลฯ
5. ช่วยบำรุงขวัญ ความแข็งแรง และความอดทนของทหาร ดำรง นันทนาการทำให้ ทหาร ดำรงมีร่างกายแข็งแรงและรึ้นเรื่ง สนุกสนาน ไม่ว่าในยามสงบ หรือในยามสงคราม เช่น มี นักร้องไปแสดงให้ความบันเทิงแก่ทหาร ดำรง ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยบำรุงขวัญ บำรุงน้ำใจ ทำให้มีกำลังใจ มีความแข็งแรง อดทนเพื่อหน้าที่

6. ส่งเสริมให้เกิดความสุข ความพอใจ ผู้ที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการชนิดใดนั้น ย่อมพอใจในกิจกรรมนั้น ผลที่ได้รับทำให้เขามีความสุขสดชื่น เพลิดเพลิน สนุกสนาน พอใจในชีวิต และสังคม

7. ช่วยให้ความปลอดภัยแก่สังคม ประชาชนในกรุงเทพฯ อยู่กันอย่างหนาแน่นจะหาที่ว่างสำหรับเล่น พักผ่อนไม่เพียงพอ สังเกตได้จากเด็กจำนวนมากที่วิ่งเล่นบนถนนหรือบนทางเท้า ซึ่งอาจเกิดอันตรายได้ เพื่อความปลอดภัยของเด็ก ควรจัดสนามเด็กเล่น สนามกีฬาให้เพียงพอ

8. ช่วยเสริมสร้างความรัก ความอบอุ่น และความเข้าใจอันดีแก่สมาชิกในครอบครัวให้มีโอกาสพบกันเสมอ ได้แสดงความเห็นอกเห็นใจ โดยอาศัยใช้กิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อ ในการให้สมาชิกในครอบครัวได้ทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีในครอบครัว

9. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่ดี ประชาชนที่รู้จักบำรุงรักษาสุขภาพใช้เวลาว่างในทางที่ถูกไม่สร้างความเดือดร้อนให้สังคม รักความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตัว รักในหมู่คณะ มีน้ำใจ รักการให้บริการอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม สิ่งเหล่านี้ก็นับว่าเป็นพลเมืองดี ซึ่งสืบเนื่องจากการเข้าร่วมนันทนาการ

10. ส่งเสริมให้มีการสงวนทรัพยากรธรรมชาติของประเทศชาติ นันทนาการมีนโยบายให้มีการสงวนป่าไม้ เพื่อเป็นวนอุทยานเป็นสวนพฤกษชาติ เพื่อให้ประชาชนได้แสวงหาความสุขความพอใจ และความเพลิดเพลินจากธรรมชาติที่สวยงาม ทำให้ทรัพยากร ธรรมชาติของประเทศยั่งยืนนาน ไม่มีวันหมด

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2528) ได้สรุปถึงประโยชน์ของนันทนาการไว้ดังนี้

1. ช่วยให้บุคคล และชุมชนได้รับความสุข สนุกสนาน มีความสุขในชีวิต และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

2. ช่วยให้บุคคล และชุมชนพัฒนาสุขภาพจิต และสมรรถภาพทางกายที่ดี เกิดความสมดุลของชีวิต

3. ช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรม และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางไม่พึงประสงค์ของเยาวชนและเด็ก การพัฒนาพฤติกรรม และเยาวชนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ และเป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในอนาคต กิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เลือกได้ตามความสนใจ และได้ใช้เวลาว่างในการพัฒนาลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ได้

4. ส่งเสริมการเป็นพลเมืองดี การที่ชุมชนได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์เข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการ จะได้เรียนรู้ในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณค่าทางสังคมเสรีประชาธิปไตย ลดความเห็นแก่ตัวสร้างคุณค่า จริยธรรม ความมีน้ำใจ การให้บริการรู้จักอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม ซึ่งนับว่าเป็นกิจกรรมของความเป็นพลเมืองดีของประชาธิปไตย

5. ส่งเสริมการพัฒนาอารมณ์สุข กิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาอารมณ์สุขรวมทั้งความสุขสนุกสนาน และความสุขสงบ ลดความเครียด ความวิตกกังวล ทำอารมณ์ให้แจ่มใส และช่วยส่งเสริมให้รู้จักการพัฒนาการ ควบคุมอารมณ์ และบุคลิกภาพที่ดีอีกด้วย

6. ส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ กิจกรรมนันทนาการ เช่น การละเล่นพื้นเมือง วิถีชีวิต ประเพณีพื้นบ้าน ตลอดจนแหล่งนันทนาการประเภทอุทยานประวัติศาสตร์ โบราณสถาน และโบราณวัตถุ ช่วยส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ และความซาบซึ้งอันจักก่อให้เกิด การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของชาติต่อไป

7. การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง และนอกเมือง ได้แก่กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรม เดินป่า ศึกษาธรรมชาติ ไร่เขา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ช่วยสอนผู้เข้าร่วมได้รู้จักคุณค่าของธรรมชาติ ซาบซึ้ง สามารถดูแลอนุรักษ์ธรรมชาติ อันจักเป็นประโยชน์ต่อชุมชน และประชาชาติโลก

8. ส่งเสริมในการบำบัดรักษา กิจกรรมนันทนาการเพื่อการบำบัด เป็นกรรมวิธีและเป็นกิจกรรมที่จะช่วยรักษาคณป่วย ทั้งทางร่างกายและสุขภาพจิต เช่น งานอดิเรกประเภทประดิษฐ์ สร้างสรรค์และช่วยส่งเสริมความหวัง ความคิด และการใช้เวลาว่างแก่คนป่วย ซึ่งกำลังต่อสู้กับความทุกข์ทางกาย หรือ จิตใจ กิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬานันทนาการ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางร่างกาย กิจกรรมนันทนาการทางสังคมช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ป่วย

9. ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ช่วยให้บุคคลได้แสดงออกและละลายพฤติกรรมของกลุ่ม สร้างเสริมคุณค่าทางสังคม ฝึกการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข กิจกรรมเกมกีฬาและกีฬาเพื่อการแข่งขัน และการอยู่ค่ายพักแรมช่วยฝึกการทำงานเป็นหมู่คณะ ลดความเห็นแก่ตัว เสริมสร้างความสามัคคี และความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ

10. ส่งเสริมและบำรุงขวัญทหารและตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ตามชายแดน กิจกรรมนันทนาการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจของทหาร ตำรวจชายแดน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการตอบแทนและให้กำลังใจในกิจกรรมเวลาว่างแก่กองทหาร และตำรวจชายแดน

จากคุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการสรุปได้ว่านันทนาการเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ทุกคนที่อาศัยอยู่ในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปเกิดความเครียดมากขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางต้นสังกัดควรจัดให้มีนันทนาการภายในองค์กรขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากรภายในองค์กรและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นตรงกับความต้องการของบริษัทดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ

นันทนาการมีขอบข่ายครอบคลุมอย่างกว้างขวาง เนื่องด้วยกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างยิ่งกับศาสตร์หลาย ๆ ด้าน จึงได้มีการจัดประเภทของกิจกรรมนันทนาการโดยนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านนันทนาการหลายท่าน ดังนี้

อเนก หงษ์ทองคำ (2542 : 18) ได้แบ่งประเภทและขอบข่ายของกิจกรรมนันทนาการไว้ 15 ประเภทดังนี้

1. กิจกรรมนันทนาการประเภทศิลปหัตถกรรม (Art and Craft) หมายถึง งานศิลปะต่างๆ ที่ทำขึ้นด้วยมือในเวลารว่าง มิได้ทำเป็นอาชีพหรือหวังผลตอบแทน เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะความสามารถในการใช้มือสร้างงานฝีมือให้แก่ชุมชน เช่น งานไม้ เข็มปักถักร้อย การวาดภาพ แกะสลักงานประดิษฐ์อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ฯลฯ

2. กิจกรรมนันทนาการเกมกีฬา (Games and sports) เป็นกิจกรรมที่ต้องการความสัมพันธ์ระหว่างการเคลื่อนไหว สติปัญญา ความทนทานและพลังกล้ามเนื้อของร่างกาย เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน ตื่นเต้นท้าทายความสามารถของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้นกิจกรรมประเภทนี้จึงได้รับความนิยมสูงมากขึ้นเรื่อยๆ

3. กิจกรรมนันทนาการการเต้นรำ (Dances) เป็นกิจกรรมการแสดงออกผ่านการเคลื่อนไหว และยังเป็นการแสดงออกถึงอารมณ์และเหตุการณ์ต่าง เช่น ความสุข เสียใจ ความรัก สงคราม การบูชา และอื่นๆ ฯลฯ และมีการพัฒนาการการเต้นรำเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

4. กิจกรรมนันทนาการท่องเที่ยวทัศนะศึกษา (Tourism and Traveling) เป็นกิจกรรมที่บุคคลและชุมชนให้ความสนใจและนิยมเลือกในช่วงเวลารว่างหรือเวลาอิสระมากที่สุดประการหนึ่ง เพราะเป็นกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตที่มีรูปแบบที่น่าสนใจและหลากหลาย

5. กิจกรรมนันทนาการพัฒนาจิตใจและความสงบสุข เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาอารมณ์สุข ซึ่งอารมณ์สุขนั้นมี 2 ลักษณะด้วยกันคือ อารมณ์สนุกสนาน (Fun) เน้นความตื่นเต้น เร้าใจ หรือตลกขบขัน และอารมณ์สุขสงบ (Peace) เน้นการพัฒนาจิตใจ สมาธิ และสติปัญญา

6. กิจกรรมนันทนาการละคร (Drama) เป็นกิจกรรมการแสดงออกเป็นการระบายอารมณ์หรือกิจกรรมของชีวิตประจำวัน การสร้างความรู้สึการแสดงออกแห่งตน เกิดได้หลายวิธี เช่น การแสดงการศาสนา การฝัน หรือจินตนาการ ที่ส่งเสริมพัฒนาการทางด้านอารมณ์สุข สนุกสนาน

7. กิจกรรมนันทนาการงานอดิเรก (Hobby) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณค่าชีวิตมนุษย์ ตั้งแต่วัยเด็ก เยาวชนและผู้สูงอายุ เป็นการส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ชีวิต เป็นการบำบัดทางกายและจิตใจ ส่งเสริมโอกาสให้บุคคลเลือกกิจกรรมตามความสนใจ

8. กิจกรรมนันทนาการดนตรีและร้องเพลง (Music and Singing) เป็นกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การแสดงออกแห่งตน การท้าทาย

การแสดงความสามารถขั้นสูงที่บุคคลจะพึงกระทำได้ เป็นการระบายอารมณ์ เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียด ซึ่งมีบทบาทต่อบุคคล ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

9. กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง/นอกสถานที่ (Outdoor Recreation) เป็นกิจกรรมหลากหลายที่ส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสใกล้ชิดธรรมชาติ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของบุคคลและสังคม

10. กิจกรรมนันทนาการทางสังคม (Social Recreation) เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมโอกาส มนุษย์สัมพันธ์ ความเข้าใจ ความสามัคคีอันดีต่อเพื่อนมนุษย์

11. กิจกรรมนันทนาการพิเศษ (Special Events) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในโอกาสเทศกาลพิเศษ ต้องมีการจัดเตรียมอาคารสถานที่เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มาร่วมกัน เช่น เทศกาลสงกรานต์ ลอยกระทง ฯลฯ

12. กิจกรรมนันทนาการวรรณกรรม (อ่าน พูด เขียน) (Reading, Speaking, and Writing) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ จัดได้ทุกระดับวัยและเพศ เป็นกิจกรรมที่เก่าแก่ของมนุษยชาติ

13. กิจกรรมนันทนาการการบริการอาสาสมัคร (Voluntary Service) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การให้และการรับ การร่วมมือของชุมชนอันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและการพัฒนาจิตใจของบุคคลในสังคม

14. กิจกรรมนันทนาการพัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพเป็นกิจกรรมแบบผสมผสานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการวิถีชีวิต (Life Style Management) เพื่อพัฒนาสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจของคนให้สมบูรณ์

15. กิจกรรมนันทนาการกลุ่มสัมพันธ์และมนุษย์สัมพันธ์ (Group Process) เป็นกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมมนุษย์สัมพันธ์การทำงานเป็นทีม การประสานงานร่วมมือของกลุ่มและยังส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่มของสังคมในวิถีประชาธิปไตย

การจัดกิจกรรมนันทนาการ

หลักการจัดกิจกรรมนันทนาการ

การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการนั้นต้องคำนึงความต้องการ ความสนใจ และบริการแก่บุคคลที่เข้าร่วม 5 ประเภดังนี้ (เอนก หงษ์ทองคำ, 2542: 82)

1. เด็กเล็ก (Children) กิจกรรมนันทนาการที่จัดขึ้นสำหรับเด็กนั้น “การเล่น” เป็นสิ่งสำคัญ เริ่มตั้งแต่กิจกรรมไร้ความหมายจนกระทั่งมีความหมาย กิจกรรมที่ควรจัด เช่น เกมที่ใช้ลูกบอล รูปภาพ รถสามล้อเล็ก ตุ๊กตา หีบทราย เครื่องเล่นต่างๆ แล้วค่อยๆ เพิ่มเกมเบ็ดเตล็ดจนถึงเกมใหญ่ได้บ้าง การเล่านิทานประกอบการเล่น (Story Play) บ้าง ฉะนั้นเราจะต้องยอมรับความจริงเกี่ยวกับเด็กว่า

1.1 เด็กต้องการการการแสดงออก โดยการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ในการประกอบกิจกรรม

1.2 เรียนทักษะทางร่างกายก่อนที่จะเรียนเกม และกิจกรรมการศึกษ่อื่นๆ

1.3 เด็กสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้เรื่องการเล่น

1.4 ต้องเปิดโอกาสให้เด็กได้เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชนอย่างเต็มที่ตามความต้องการของเขา

2. เยาวชน (Youth) ร่างกาย อารมณ์ และทักษะในด้านกีฬาดีขึ้น คล่องแคล่ว กิจกรรมประณีตรักความสวยงามและศิลปะ มีความรับผิดชอบ กิจกรรมที่สนุกสนานใช้กำลังมาก โลกโพนมีพลังเหลือ อยากทำงานเป็นของตัวเอง กิจกรรมนันทนาการการกีฬา เช่นฟุตบอล บาสเกตบอล กรีฑา ฯลฯ รวมถึงการเย็บปักถักร้อย วาด ปั้น เป็นต้น

3. ผู้ใหญ่ (Adult) จากหนุ่มสาวที่เข้ามาสู่ความเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว รู้จักรับผิดชอบ และเป็นความต้องการประการหนึ่งในด้านนันทนาการ วัยนี้สามารถเป็นผู้นำนันทนาการในศูนย์เยาวชน สมาคม องค์กรต่างๆ ได้ดี กิจกรรมที่จัดเป็นกิจกรรมที่ได้แสดงความสามารถในทางต่างๆ บุคคลในกลุ่มนี้สามารถรับผิดชอบนันทนาการของเด็ก คนหนุ่มสาวและของตนเองตามความสนใจของตนเองอีกด้วย

4. ผู้สูงอายุและคนชรา (Senior People) กิจกรรมนันทนาการต้องบริการแก่ทุกคน ทุกเพศวัย ฉะนั้นคนชราต้องมีโอกาสเข้าร่วมด้วย เพื่อให้ร่างกายคงทน รักษาสุขภาพได้คืออยู่เสมอ กิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสมได้แก่ พักการฝีมือ หมากรุก หมากรอรัส กอล์ฟ กีฬาเบาๆ โยนห่วง ทอยเกือกม้า อ่านหนังสือ ฟังเพลงวิทยุ ทัศนอาจร เป็นต้น

5. บุคคลที่มีข้อบกพร่องทางร่างกาย (Physical Defect) บุคคลที่มีร่างกายไม่สมบูรณ์ เหมือนคนธรรมดา แขนลีบ ขาลีบ แขนขาเดียว ตาบอด หูหนวก กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นกิจกรรมที่เขาสามารถใช้ส่วนที่ปกติหรือใช้อุปกรณ์อื่นๆช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าแก่ตนเอง และสังคมต่อไป

พระพงศ์ บุญศิริ (2542: 100-101) ได้กล่าวถึงขั้นพื้นฐานในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ก่อนที่วางแผนการเพื่อจัดกิจกรรมนันทนาการ ควรที่จะศึกษารวบรวมข้อมูลรายละเอียด ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยการรวบรวมบันทึก สํารวจ วิเคราะห์วิจัย ซึ่งหมายถึงข้อมูลต่างๆดังนี้

1. สมาชิก ได้แก่ จำนวน อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความสนใจ ฯลฯ

2. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประวัติความเป็นมา ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เศรษฐศาสตร์ วัฒนธรรมและสังคมวิทยา

3. การจัดการ ได้แก่ รูปแบบการจัดบริหาร อำนาจหน้าที่ งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ

4. สภาพพื้นที่ ได้แก่ อาณาเขต ที่อยู่อาศัย

5. สถานสภาพทางสังคม ได้แก่ ข้อมูลด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ระยะเวลาที่จัดกิจกรรมสนองตอบ เวลาว่างและโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

6. ความพร้อม ได้แก่ความต้องการ ความสนใจของสมาชิก ฐานะทางเศรษฐกิจ และรูปแบบการจัดโดยการบริการต่างๆ หลักทฤษฎีการจัดนันทนาการ

7. ข้อมูลด้านการบริหาร ได้แก่ ข้อมูลด้านบริการ ซึ่งประกอบด้วย

7.1 สภาพภูมิประเทศ เป็นเชิงเขา ชายหาด สวนสาธารณะ ป่าเขา สนามเด็กเล่น ห้องสมุดประชาชน

7.2 รูปแบบการจัดบริการขององค์กรอื่นๆ มีการจัดบริการรูปแบบใด ประสพผลอย่างไร เป็นกลุ่ม สนใจ ชมรม สมาคม สโมสร หรือองค์การศาสนา

7.3 ชนิดของการบริการ ได้แก่ มีการจัดบริการธุรกิจการค้า เช่น โรงภาพยนตร์ สวนสนุก หรือจัดบริการเพื่อสาธารณะ

7.4 ความพร้อมด้านกำลังบุคลากร หน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่มีส่วนสนับสนุนการจัดนันทนาการ พลังของสมาชิกในชุมชน สภาพธุรกิจของชุมชน และสภาพแวดล้อมทั่วไป

7.5 ข้อมูลด้านอุปกรณ์ แผนภูมิ ภาพถ่าย ภาพประกอบต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการตลอดจนองค์กรหน่วยงานในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนันทนาการซึ่งมีประโยชน์ต่อการนำมาใช้ประกอบการจัดบริการนันทนาการในชุมชน

นอกจากนั้น พีระพงศ์ บุญศิริ (2542: 104) ได้กล่าวว่า การจัดวางแผนกิจกรรมประสิทธิภาพนั้นควรพิจารณาถึงข้อมูลต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. มีการจัดวางแผนกิจกรรมที่จะจัดบริการ โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมเสนอในการวางแผน
2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่มีต่อการจัดบริการแต่ละอย่าง
3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารอย่างทั่วถึง
4. จัดบริการกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายทางการเมือง และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย
5. จัดบริการให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง และหลากหลาย
6. จัดตามความต้องการ ความสนใจของผู้เข้าร่วม
7. จัดโปรแกรมกิจกรรมให้กว้างสนองตอบความต้องการของสมาชิกอย่างเหมาะสม
8. จัดกิจกรรมบริการให้ต่อเนื่อง และสัมพันธ์กัน
9. จัดกิจกรรมบริการให้เหมาะสมกับฤดูกาล โอกาส เวลา ฐานะทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน
10. จัดโปรแกรมให้สัมพันธ์กับการจัดบริการองค์กรอื่นๆ

องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมนันทนาการ

การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ผู้นำนันทนาการ บุคคลที่จะเป็นผู้นำนันทนาการได้ดีนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดหรือดำเนินกิจกรรมเป็นพิเศษ สามารถสร้างบรรยากาศในการดำเนินกิจกรรมให้มีความสนุกสนาน เร้าใจและน่าติดตามแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมและที่สำคัญสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมนั้นๆด้วยความสมัครใจเต็มใจมิใช่การบังคับ

2. ผู้ร่วมกิจกรรมนันทนาการ หมายถึงกลุ่มคนทุกเพศทุกวัยที่เข้าร่วมในกิจกรรม ทั้งในลักษณะส่วนตัว ครอบครัว หรือหมู่คณะ

3. กิจกรรมนันทนาการ ผู้นำกิจกรรมจะต้องเลือกกิจกรรมที่เหมาะสม มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนำกิจกรรม โดยคำนึงถึง เพศ วัย และลักษณะของกลุ่มผู้ร่วมกิจกรรมเป็นสำคัญ กิจกรรมนันทนาการถือเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน และความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมกิจกรรมทุกคน

4. สถานที่และเวลา ผู้นำนันทนาการจะต้องเลือกสถานที่และช่วงเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดขึ้น นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ได้แก่จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการดำเนินกิจกรรมอีกด้วย

เอนก หงษ์ทองคำ (2542: 53) ได้กล่าวถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้านนันทนาการ และการสร้างความนิยมชมชอบแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ส่วนที่สำคัญที่สุดคือผู้นำนันทนาการ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้นำนันทนาการที่พึงปรารถนามีดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความรู้ลึกในคุณค่าและเกียรติของมนุษย์ทุกคน และต้องยอมรับว่าคนทุกคนมีเกียรติ มีคุณค่าแห่งตนทั้งสิ้น

2. มีความเข้าใจในความสนใจ และความต้องการของประชาชนที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการ

3. ตระหนักและเข้าใจในเรื่องความสนุกสนานร่าเริงของชีวิต (Joy of Life) และศิลปะในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

4. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะให้บริการกิจกรรมนันทนาการแก่บุคคลทั่วไปที่เข้ามาร่วมอย่างเต็มความสามารถ

5. ผู้นำต้องเป็นผู้กระตือรือร้น (Enthusiastic) ในหน้าที่การงาน อันจะทำให้ทุกคนกระตือรือร้นอยากเข้าร่วมในกิจกรรมด้วย

6. ต้องมีทักษะในกิจกรรมนันทนาการแขนงนั้นๆมาแล้วเป็นอย่างดี

7. มีอารมณ์มั่นคง (Emotional Stability) ต้องอดทนต่อการกระทำผิดๆ ถูกๆ ของผู้เข้าร่วมและมีความพยายามช่วยแก้ไขให้เขาทำให้ถูกวิธีและเกิดความสนุกสนานในที่สุด

8. มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) ยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอ จะทำให้ผู้เข้าร่วมสนุกสนานเต็มที่ แต่มิได้หมายความว่าอารมณ์ขันไปเสียหมดไม่สมเหตุผล และไม่แสดงลักษณะเคร่งเครียดจนเกินไป

9. ต้องเป็นคนที่สุภาพเรียบร้อย และพูดจาไพเราะเสมอ

10. พยายามมองผ่านความผิดพลาดของผู้เข้าร่วมเล็กๆ น้อยๆ ไปเสียบ้างคือ ไม่พยายามจู้จี้ในความผิดเล็กๆ น้อยๆ เพราะจะทำให้ผู้เข้าร่วมเบื่อหน่าย

11. มีพละการมีดีทั้งทางกายและทางจิต พละการมีดีนับว่าสำคัญ เพราะนอกจากเป็นเครื่องแสดงถึงคุณค่าของผู้มาแล้ว ยังทำให้ผู้เข้าร่วมสนุกสนานตลอดไป

12. มีลักษณะนิสัยเป็นมิตรต่อทุกคน

13. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง (Bias) ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนไม่ว่า คนจน คนร่ำรวย สวย ไม่สวย หรือทุพพลภาพ

14. ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

15. ต้องเป็นผู้ที่รักการบริการและอยากเห็นบุคคลอื่นมีความสุขสนุกสนาน

16. ต้องเป็นบุคคลที่รักการสังคม ไม่เก็บตัว

17. เป็นบุคคลที่มีความสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีทุกสถานการณ์

18. มีความเป็นนักประชาธิปไตย เห็นอกเห็นใจผู้เข้าร่วม ให้เลือกกิจกรรมที่เหมาะสม

สมบัติ กาญจนกิจ (2533: 132) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมนันทนาการให้ประสบความสำเร็จต้องประกอบไปด้วยปัจจัยสนับสนุนดังต่อไปนี้

1. ใช้สถานที่อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสะดวกสบาย ปลอดภัยและเหมาะสมกับกิจกรรมแต่ละประเภท

2. วางแผนการจัดอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ อย่างมีระบบ

3. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีมาตรฐานและให้ความปลอดภัยสูง

4. จัดงบประมาณเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยเริ่มตั้งแต่การจัดสร้าง การบำรุงรักษา และการจัดระบบการใช้อย่างเหมาะสม

5. วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ สามารถเคลื่อนย้ายนำไปใช้ได้อย่างทั่วถึงและพอเพียง

6. สามารถบริการให้กับสมาชิกได้อย่างทั่วถึงและพอเพียง

7. มีการตรวจตราดูแลซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ ให้สามารถใช้งานได้ และให้ความปลอดภัยต่อผู้ใช่มากที่สุด

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ประวัติความเป็นมาของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง

บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในธุรกิจค้าปลีกที่เริ่มต้น รูปแบบธุรกิจ ซูเปอร์เซ็นเตอร์ในประเทศไทย ได้ร่วมลงทุนกับกลุ่มบริษัทCASINO ประเทศฝรั่งเศส ซึ่งดำเนินธุรกิจค้าปลีกอยู่ในประเทศต่างๆทั่วโลกทั้งในทวีปยุโรป อเมริกาเหนือ อเมริกาใต้ และเอเชีย โดยเกิดจากการร่วมดำเนินการระหว่างห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลและห้างสรรพสินค้าโรบินสัน ในปี พ.ศ. 2537 ได้เปิดดำเนินการสาขาแรกคือ สาขาแจ้งวัฒนะ และในปี 2542 บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างได้เปิดขึ้นเป็นสาขาที่ 3 โดยในปีเดียวกันนี้เองบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้เข้าไปลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ และเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในประเทศไทยด้วยการขยายสาขาไปทั่วประเทศ ในปัจจุบันมีสาขาจำนวน 68 สาขาทั่วประเทศ (จีพังก์ นวัตกรรม, 2552: 1-25)

บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ตั้งอยู่เลขที่ 888 ถนนพินุลย์สงคราม บางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 รูปแบบของการดำเนินธุรกิจเป็นประเภทธุรกิจค้าปลีกเฉพาะตัวแตกต่างจากบริษัทอื่นๆ โดยเน้นการจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในชีวิตประจำวันในสถานที่แห่งเดียว ซึ่งเรียกว่า “ONE STOP SHOPPING” ประกอบไปด้วยจุดเด่น คือ

1. สินค้า (Merchandise)
 - 1.1 มีการจัดเรียงสินค้าอย่างเป็นระบบ จัดหมวดหมู่ของสินค้าอย่างชัดเจน
 - 1.2 มีความหลากหลายของสินค้า มากกว่า 60,000 รายการ เน้นการขายปริมาณมาก
2. ราคา (Price)
 - 2.1 ราคาถูกที่สุดเป็นจุดขายหลัก
 - 2.2 ป้ายราคา ทุกรายการมองเห็นได้ง่าย
3. บริการ (Service)
 - 3.1 รวดเร็วด้วยระบบชำระเงินเพียงครั้งเดียว ณ จุดขายที่มีช่องจำนวน 20-30 ช่อง
 - 3.2 มีที่จอดรถสะดวก สบายทั้งภายในและภายนอกอาคาร
 - 3.3 บริการจัดส่งถึงบ้าน (Delivery after sale service)

กิจกรรมนันทนาการภายในบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ หรือ Employee Relation)

บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันจะมุ่งความเป็นเลิศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการที่จะบรรลุถึงนโยบายดังกล่าวจึงเห็นความสำคัญของกิจกรรมนันทนาการ โดยการนำกิจกรรมนันทนาการมาช่วยในการเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กร ทำให้เกิดความผูกพัน และสมานฉันท์ต่อกันระหว่างพนักงานในองค์กร โดยพนักงานของสาขาต้องเข้ามีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรมที่ทางบริษัทได้จัดขึ้น

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการสาขา เป็นหน่วยงานโดยตรง และเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งในปี พ.ศ. 2550 ทางสำนักงานใหญ่ได้กำหนดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation) ตลอด 1 ปีประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. โครงการสังสรรค์งานปีใหม่ (New Year Staff Party)

วัตถุประสงค์ของโครงการนี้เพื่อพบปะสังสรรค์และเป็นรางวัลให้แก่พนักงานภายในสาขา ภายในงานจัดให้มีการรับประทานอาหาร และมีกิจกรรมบันเทิงต่างๆ เช่น การแสดงบนเวทีของตัวแทนพนักงาน วงดนตรีพร้อมหางเครื่อง เต้นรำ ร้องคาราโอเกะ ประกวดขวัญใจและจับรางวัล

2. กิจกรรมวันงดสูบบุหรี่ (Non Smoking Campaign)

วัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐและบริษัทในการลด ละ เลิกบุหรี่ และเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงโทษภัยและผลข้างเคียงของการสูบบุหรี่ โดยมีการจัดบอร์ดณรงค์ในบริเวณทางเดินสำนักงาน ห้องอาหาร ห้องน้ำของพนักงานตลอดเดือนพฤษภาคม จัดประกวดคำขวัญวันงดสูบบุหรี่ มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและประกาศผลในรายการเสียงตามสาย

3. โครงการแข่งขันกีฬา (Sport Day)

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานสาขา ฝึกการวางแผนและการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการรณรงค์ให้พนักงานหันมาสนใจกีฬาทางไกลยาเสพติด ส่งเสริมสุขภาพที่แข็งแรง มีประเภทกีฬาดังนี้

1. ฟุตบอลชาย
2. แฮนด์บอลหญิง
3. วอลเลย์บอลชายและหญิง
4. กีฬาฮาเฮ
5. เชียร์ลีดเดอร์และกองเชียร์

จัดขึ้นในเดือนสิงหาคมของทุกปี แข่งขันภายในบริเวณลานจอดรถ ตั้งแต่เวลา 07.00 น. ถึง 08.30 น.เป็นเวลา 1 เดือนเก็บคะแนน และมีการมอบรางวัลแก่ผู้ชนะเลิศในแต่ละประเภทกีฬาและถ้วยรวมในวันชิงชนะเลิศ

4. กิจกรรมต่อต้านการติดเชื้อ (Aids Campaign)

วัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายของรัฐในการลดการติดเชื้อเอชไอวีของผู้ใช้แรงงาน และให้พนักงานตระหนักถึงโทษภัยของการไม่ระมัดระวังการมีเพศสัมพันธ์ โดยจัดให้มีการจัดบอร์ดเพื่อรณรงค์และประชาสัมพันธ์บริเวณทางเดินภายในสำนักงาน ห้องอาหาร

และห้องนำพนักงาน ส่งตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับภาครัฐ มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ รวมทั้งจัดให้มีการประกวดคำขวัญรณรงค์ต่อต้านโรคเอดส์

5. โครงการวันเกิดพนักงาน (Birthday Party)

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างพนักงานภายในบริษัทและพนักงานกับผู้บริหาร เป็นการร่วมแสดงความยินดีกับพนักงานที่เกิดในเดือนนั้นๆ ได้ร่วมทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น เขียนการ์ดอวยพร รับประทานอาหาร ตัดเค้กวันเกิด ร้องเพลงอวยพรวันเกิด มอบของขวัญให้กับผู้ที่วันคล้ายวันเกิดในเดือนนั้น และของรางวัลแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

6. กิจกรรมเสียงตามสาย (Morning Talk)

เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร ความคืบหน้าในเรื่องนโยบายของบริษัท ความเคลื่อนไหวใหม่ให้กับพนักงาน การประชาสัมพันธ์กิจกรรมและข่าวสารของทางบริษัท การสื่อสารข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานทราบ ดำเนินรายการทุกวันพุธ เวลา 08.35 น. ถึง 08.50 น.

7. โครงการจัดทำวารสารสาขา (Internal Newsletter)

วัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างบริษัทกับพนักงานในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ความรู้ และกิจกรรมต่างๆของทางสาขาที่ได้ผ่านการจดมาแล้วและกำลังจะมีขึ้นในระยะเวลา 1 ปี ทางสาขาได้จัดทำวารสารสาขาจัดขึ้นทั้งหมด 4 ฉบับ (3 เดือนต่อ 1 ฉบับ)

8. โครงการภาพโดนใจ (Cool Pictures)

เพื่อให้พนักงานและครอบครัวพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทฯ เป็นการสร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือ และเกิดความผูกพันระหว่างบริษัทฯและพนักงาน และที่สำคัญคือเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคคลของครอบครัวพนักงาน โดยประชาสัมพันธ์กับพนักงานให้นำภาพถ่ายครอบครัวที่ดีที่สุดในขณะที่เป็นที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จากนั้นนำรูปภาพทั้งหมดติดบอร์ดพร้อมกับชื่อพนักงานและหมายเลขของรูปภาพ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานร่วมกันประเมินผลให้คะแนนแก่รูปภาพที่โดนใจ สรุปและประกาศผลการคัดเลือก 3 ลำดับแรก

9. โครงการ VCD. สาระบันเทิง (VCD. Entertainment)

เพื่อเป็นการผ่อนคลายการทำงานสำหรับตัวเอง หรือครอบครัว ผีกความเครียดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักแบ่งปัน สร้างความสัมพันธ์แก่พนักงาน และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน โดยทำหนังสือเพื่อขอบริจาคแผ่นวีซีดีจากทุกๆฝ่าย หรือติดต่อกับสาขาอื่นๆเพื่อแลกเปลี่ยนแผ่นวีซีดีเพื่อเพิ่มความหลากหลาย นอกจากนั้นประชาสัมพันธ์แก่พนักงานในการรับบริจาคแผ่นวีซีดีจัดใส่ตู้ไว้สำหรับบริการยืม พนักงานสามารถยืมแผ่นวีซีดีกลับไปดูที่บ้านได้ โดย 1 แผ่นยืมได้ 2 วัน หากยืม 2 แผ่นได้ 5 วัน ไม่มีอัตราการยืมหากส่งเลขเวลาที่กำหนดปรับวันละ 5 บาท

10. โครงการรณรงค์การอ่าน (Read Activity Program)

เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้จักใช้เวลาว่างในตอนพักกลางวันหรือหลังเลิกงานให้เป็นประโยชน์ ปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน ฝึกความเสียดสอเพื่อเผื่อแผ่ รู้จักแบ่งปัน และสร้างความสัมพันธ์แก่เพื่อนพนักงาน โดยทำหนังสือประชาสัมพันธ์เพื่อขอบริจาคหนังสือที่ไม่ใช้แล้วจากพนักงานฝ่ายต่างๆมาจัดเก็บรวบรวมภายในพื้นที่จัดเตรียมไว้ พนักงานสามารถเข้าไปใช้บริการได้นอกเวลางานและตอนพักรับประทานอาหาร นอกจากนั้นพนักงานสามารถยืมหนังสือกลับไปอ่านที่บ้านได้ โดยหนังสือ 1 เล่มยืมได้ 3 วัน ไม่มีอัตราการยืมหากส่งเลยเวลาที่กำหนดปรับวันละ 5 บาท (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานใหญ่. BIG C ACTIVITY MANUAL YEAR 2007. 2550)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

อเคย์ และแอนเดอร์เซน (สมจิต กาหาวงศ์. 2541: 48-49; อ้างอิงจาก Aday and Adersen. 1958) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่เข้ารับรักษาในโรงพยาบาลของรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 524 คน ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์และการบำบัด พบว่า การให้บริการด้วยบุคลากรแพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ส่วนให้ร้อยละ 75 อยู่ในระดับดี แต่การบริการด้านบำบัดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเฉพาะการให้บริการสวนสาธารณะและกิจกรรมนันทนาการบำบัดในสวนสาธารณะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

เรมียอย (ต้นติมา รัตนลาโก. 2546; อ้างอิงจาก Rathmeyoy. 1974) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันช่างตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ผลของการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน การที่สถาบันได้ขยายงานกว้างขวางออกไป ทำให้อาจารย์มีความพอใจในการทำงานสูงเพราะอาจารย์รู้สึกว่ามีควมสัมฤทธิ์ผลความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาส่วนแรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหานักศึกษาของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงานและการให้สวัสดิการที่ดี

ทุง และ ฟลาวเวอร์ (ชลีพร ไกรเวียง. 2531: 48 – 49; อ้างอิงจาก Toungh and Flowers. 1978) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อสถานที่ท่องเที่ยวสวนสาธารณะของป่าในเมืองคุก (Cook Country Forest Preserve District) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยสอบถามนักท่องเที่ยวจำนวน 630 คน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของความพึงพอใจ การวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและป้องกันผลกระทบอันเกิดจากการท่องเที่ยว ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละพบว่านักท่องเที่ยวพึงพอใจต่อพื้นที่และลักษณะของป่าไม้ตามธรรมชาติเป็นอันดับหนึ่ง ร้อยละ 80 ของสถานะภาพโดยทั่วไปตามธรรมชาติเป็นอันดับสอง คิดเป็นร้อยละ 65 สำหรับด้านอุปกรณ์เครื่อง

อำนวยความสะดวกสถานที่พักและการบริการอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 50 , 55 และ 53 ตามลำดับ

อเคย์ และแอนเดอร์เซน (สมจิต กาหาวงศ์. 2541 : 48-49 ; อ้างอิงจาก Aday and Adersen. 1978) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มาท่องเที่ยวในสวนสาธารณะในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 1,240 คน โดยการสำรวจเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพภูมิอากาศและการจัดการโดยทั่วไป พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการจัดการทั่วไปและด้านภูมิสถาปัตยกรรมส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจรองลงมาสำหรับด้านบริการบางรายการ เช่น การให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการประกอบกิจกรรมนันทนาการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

แฮกแมน และ โอลด์แมน (สมหวัง พิริยานูวัฒน์ และคนอื่นๆ. 2540: 4 – 47; อ้างอิงจาก Hackman and Oldman. 1980) ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับงาน (Job Involvement) พบว่า ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ความมีอิสระในงาน(Autonomy) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Significant) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องกับการผูกพันกับงาน(Lance. 1991) การมีส่วนร่วม (Participation) (Smith & Rannick. 1990) และความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น แรงจูงใจภายในก็มีผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน(Gardner, Dunham, Cummings and Pierce. 1989) การมีจริยธรรมแบบโปรเตสแตนต์ (Protertant Ethic) ยังผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Brockner, Rover and Blonder. 1988)

เดลีโอ (Deleo. 1983: 3638A) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในหน้าที่การงานและความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างของผู้บริหารนันทนาการของเทศบาลในรัฐนิวอิงแลนด์ สหรัฐอเมริกา โดยสำรวจจากผู้บริหารระดับผู้อำนวยการของหน่วยงานนันทนาการของเทศบาลในรัฐนั้นจำนวน 285 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารสังคม สัมฤทธิ์ผล ความคิดสร้างสรรค์ กิจกรรม และความรับผิดชอบ คือแหล่งสำคัญสูงสุด 5 ประการของความพึงพอใจในหน้าที่การงานและเวลาว่าง และมีความพึงพอใจในเวลามากกว่าความพึงพอใจ

อีไล (Ealine. 1984: 30 – 40) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อนันทนาการและสวนสาธารณะของเอกชนในนิวยอร์กประเทศสหรัฐอเมริกาโดยสำรวจจากประชาชนที่มาท่องเที่ยวจำนวน 980 คนโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการบริการนันทนาการและสภาพสวนสาธารณะพบว่าประชาชนที่เป็นผู้หญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 68.82 ความพึงพอใจในด้านการจัดโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการอยู่ระดับมากทั้งเพศหญิงและเพศชาย ใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 50 สำหรับอาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพนักธุรกิจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้ง

ด้านสภาพพื้นที่และด้านนันทนาการ รองลงมาข้าราชการ นักเรียน นักศึกษา ตามลำดับสำหรับด้านความคิดเห็นทั่วไปโดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรปรับปรุงพัฒนาในด้านผู้ให้บริการรักษาความปลอดภัยและเครื่องอำนวยความสะดวกให้ทันสมัย

โคเวน (Cowan William, Earl. 1989: 12) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างในการอบรมที่โรงเรียนเทคนิคในพื้นที่หุบเขาแคนเดียนเกี่ยวกับโครงการอาชีพด้านอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความสามารถ 8 ด้าน คือ ทักษะงานฝีมือ ความรู้ทางช่างเทคนิค ความสามารถทางคณิตศาสตร์ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการอ่าน การตีความ การทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและความสามารถในการแนะนำ ผลการวิจัยพบว่านายจ้างและลูกจ้างให้ความสำคัญของการอบรมทั้ง 8 ด้านในลักษณะเดียวกัน ความรู้ทางช่าง ทักษะงานฝีมือและมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความสนใจมากเป็นพิเศษทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

งานวิจัยในประเทศไทย

✓ ไพรัช หิมเวช (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการทุนกีฬาของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการทุนกีฬา ในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล 7 สถาบัน จำนวน 632 คน พบว่า

1. นักศึกษาชายที่เข้าร่วมโครงการทุนกีฬาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่เป็นนักกีฬาประเภท เทนนิส มวยสากลสมัครเล่น กรีฑา ตะกร้อ ฟุตบอล รักบี้ นักกีฬาฟุตบอลมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการทุนกีฬาในระดับมากในทุกด้าน นักกีฬาประเภทวอลเลย์บอล แบดมินตัน มีความพึงพอใจในด้านความท้าทายสติปัญญา การเป็นทรัพยากรบุคคลและในด้านรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการได้รางวัล ใจกาย ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก นักกีฬาประเภทยูโด มีความพึงพอใจในด้านความท้าทายสติปัญญา การเป็นทรัพยากรบุคคล ความสะดวกสบายในการทำงาน และด้านรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการได้รางวัลใจกายอยู่ในระดับมาก และนักกีฬาประเภทบาสเกตบอลมีความพึงพอใจในด้านความท้าทายสติปัญญา การได้รางวัลใจกาย ความสะดวกสบายในการทำงาน และด้านรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านการเป็นทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2. นักศึกษาหญิงที่เข้าร่วมโครงการทุนกีฬาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นนักกีฬาประเภทวอลเลย์บอล บาสเกตบอล ยูโด กรีฑา เทเบิลเทนนิส เปตอง แบดมินตัน มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการทุนกีฬาในระดับมากในทุกด้าน

✓ พัชรา ลาภลือชัย (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดการท่องเที่ยวตลาดน้ำดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี และตลาดน้ำท่าคา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า

นักท่องเที่ยวเพศหญิงมาเที่ยวตลาดน้ำดำเนินสะดวก และตลาดน้ำท่าคา มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15-24 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. อาชีพพนักงานเอกชนและมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 6,500 บาท ลักษณะการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวตลาดน้ำดำเนินสะดวกและตลาดน้ำท่าคา มีความคล้ายคลึงกัน โดยพบว่าส่วนใหญ่ต้องการพักผ่อน เป็นแรงจูงใจในการท่องเที่ยว มีโอกาสท่องเที่ยวในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ นักท่องเที่ยวได้รับข้อมูลข่าวสารของตลาดน้ำดำเนินสะดวกมากกว่าตลาดน้ำท่าคา แหล่งข้อมูลข่าวสารที่นักท่องเที่ยวได้รับมากที่สุดคือโทรทัศน์ นักท่องเที่ยวมีความคาดหวังต่อการจัดการทรัพยากรทางการท่องเที่ยวตลาดน้ำดำเนินสะดวก และตลาดน้ำท่าคาอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการทรัพยากรทางการท่องเที่ยวตลาดน้ำดำเนินสะดวกให้ความสำคัญกับการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่นมากที่สุด ส่วนตลาดน้ำท่าคาให้ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนตลาดน้ำมากที่สุด และการจัดการบริการทางการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวตลาดน้ำดำเนินสะดวก และตลาดน้ำท่าคาให้ความสำคัญเหมือนกันคือ ผู้ขายควรมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เอาเปรียบนักท่องเที่ยว

✓ จักรพงษ์ ธรรมพงษ์บวร (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของรีสอร์ทในจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่านักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของรีสอร์ทในจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ และด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 67.50 , 57.75 และ 54.75 ตามลำดับ

✓ ไพบุลย์ คู่คำ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีมัคคุเทศก์จัดให้ในจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ไปเที่ยวจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 400 คน พบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ 20,000 บาท และประกอบอาชีพพนักงานบริษัท/เอกชน ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีมัคคุเทศก์จัดให้ในจังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับน้อย นักท่องเที่ยวที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของมัคคุเทศก์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

✓ มานะ มหัทธพงษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่าความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง จังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับปานกลาง โดยนักท่องเที่ยวที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง จังหวัดปราจีนบุรีไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนนักท่องเที่ยวที่มีรายได้ต่างกันมีความ

พึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง จังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

บุญภพ โกวิททวีเกียรติ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอลเลย์ แรลลี่ ของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน จำนวน 300 คน พบว่าพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวอลเลย์ แรลลี่ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ การศึกษาและตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวอลเลย์ แรลลี่ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวอลเลย์ แรลลี่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

✓ ประภัสสร ศรีภักดี (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการบริการและกิจกรรมนันทนาการ ของค่ายฝึกนักศึกษาวิชาทหารเขาชนไก่ จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักท่องเที่ยวที่เข้ามาใช้บริการและร่วมกิจกรรมนันทนาการจำนวน 400 คน พบว่าความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการบริการและกิจกรรมนันทนาการ ของค่ายฝึกนักศึกษาวิชาทหารเขาชนไก่ จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก นักท่องเที่ยวที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริการและกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการให้บริการ ด้านบุคลากร และด้านกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าไม่แตกต่างกัน นักท่องเที่ยวที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริการและกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน นักท่องเที่ยวที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริการและกิจกรรมนันทนาการโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการให้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านบุคลากรและด้านการจัดกิจกรรมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สุทธรรศน์ สมพงษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการใช้บริการกิจกรรมนันทนาการ ณ ศูนย์อบรมธาราพาร์ค กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการบริการกิจกรรมนันทนาการ และด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลากรผู้ให้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

✓ เลิศวลีภรณ์ อรุณชัยรัตน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของผู้ใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ จากจำนวนผู้ให้บริการ 400 คน พบว่า ผู้ใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในส่วนของการจัดกิจกรรมนันทนาการมีความพึงพอใจระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเพศ, อายุ, ประเภทกิจกรรมที่ใช้บริการและความถี่ในการใช้บริการพบว่าผู้ให้บริการสวนวชิรเบญจทัศที่มีเพศต่างกัน และประเภทกิจกรรมที่ใช้บริการต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ให้บริการสวนวชิรเบญจทัศที่มีอายุต่างกันและมีความถี่ในการใช้บริการต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

✓ สุธี จัตุละ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของอุทยานการเรียนรู้ต้นแบบ สังกัดสำนักบริการและพัฒนาองค์ความรู้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่าผู้ให้บริการมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของอุทยานการเรียนรู้ต้นแบบ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก กลุ่มผู้ให้บริการที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของอุทยานการเรียนรู้ต้นแบบโดยสังกัดสำนักบริการและพัฒนาองค์ความรู้ไม่มีความแตกต่างกัน

จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความพึงพอใจและการจัดกิจกรรมนันทนาการ สรุปได้ว่าความพึงพอใจเกิดจากความต้องการได้รับการตอบสนอง ซึ่งมีความแตกต่างกันตามตัวแปรต่างๆเช่นเพศ อายุ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและปัจจัยอื่นๆ ดังนั้นในการจัดกิจกรรมนันทนาการให้ประสบผลสำเร็จคือต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรที่เข้าร่วมให้ได้มากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรของผู้วิจัย จึงได้นำประสบการณ์ของผู้วิจัยและข้อมูลจากการศึกษาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และเพิ่มเติมในส่วนของการจัดกิจกรรมนันทนาการให้ตรงต่อความต้องการของพนักงานภายในบริษัท ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อกิจกรรมนันทนาการต่างๆ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) ที่บริษัทได้จัดให้แก่พนักงาน ประโยชน์ที่ได้รับตามาคือ พนักงานเกิดความพึงพอใจแก่องค์กร องค์กรก็จะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานประจำของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างทั้งหมด 220 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 135 คน และเพศชาย 85 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน 2550)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เฉพาะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง มีผลต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านการจัดดำเนินการ
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ด้านกิจกรรมนันทนาการ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง
2. หมายถึง ความพึงพอใจน้อย
1. หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2532: 150)

ค่าเฉลี่ย	ความพึงพอใจ
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของงานวิจัย
2. ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อแก้ไข

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและแก้ไขอย่างสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546: 68) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967
4. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับประชากรเพื่อตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมคืนมาทั้งหมด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่ได้มาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมคืนมาทั้งหมด
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาลงรหัส (Coding) ของข้อมูลเพื่อสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
3. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ และประมวลผลโดยโปรแกรมวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลตอนที่ 2 มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (Standard Deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีผลต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอนต่างๆ ได้ 3 ขั้นตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
α	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์การแจกแจงแบบที (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์การแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of squares)
df	แทน	ขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ทั้งหมด 220 ฉบับ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านการจัดดำเนินงาน
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

4. ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนันทนาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ประกฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่างจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานหรืออายุงาน และ ตำแหน่งงาน (N=220)

สถานภาพทั่วไปของพนักงาน	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	85	38.60
หญิง	135	61.40
รวม	220	100
อายุ		
อายุ 18 – 27 ปี	84	38.20
อายุ 28 – 37 ปี	96	43.60
อายุ 38 ปีขึ้นไป	40	18.20
รวม	220	100.00
ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน		
อายุงาน 1-4 ปี	104	47.27
อายุงาน 5-9 ปี	60	27.27
อายุงาน 10 ปีขึ้นไป	56	25.46
รวม	220	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	151	68.64
หัวหน้าแผนก	61	27.73
ผู้บริหาร	8	3.63
รวม	220	100.00

จากตาราง 1 สถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 และเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60

2. อายุ พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มี อายุระหว่าง 28-38 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือ อายุ 18-27 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 และ น้อยที่สุด คืออายุ 38 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ตามลำดับ

3. ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 1-4 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 5 -9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และน้อยที่สุดคือประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.46 ตามลำดับ

4. ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีตำแหน่งพนักงานมีจำนวนมากที่สุดคือ 151 คน คิดเป็นร้อยละ 68.64 รองลงมาคือ หัวหน้าแผนก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.73 และตำแหน่งที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ (N=220)

ที่	การจัดกิจกรรมนันทนาการ	ความพึงพอใจของพนักงาน		
		μ	α	ระดับ
1.	ด้านการจัดดำเนินงาน	3.23	0.80	ปานกลาง
2.	ด้านบุคลากร	3.52	0.75	มาก
3.	ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.23	0.90	ปานกลาง
4.	ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)	3.48	0.93	ปานกลาง
รวม		3.37	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการในด้านต่างๆโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37 \alpha = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52 \alpha = 0.75$)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามเพศ

ที่	การจัดกิจกรรมนันทนาการ	ความพึงพอใจ					
		เพศชาย (N=85)			เพศหญิง (N=135)		
		μ	α	ระดับ	μ	α	ระดับ
1.	ด้านการจัดดำเนินงาน	3.33	0.80	ปานกลาง	3.16	0.86	ปานกลาง
2.	ด้านบุคลากร	3.72	0.82	มาก	3.40	0.79	ปานกลาง
3.	ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.48	0.90	ปานกลาง	3.02	0.96	ปานกลาง
4.	ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)	3.65	0.98	มาก	3.30	0.98	ปานกลาง
รวม		3.55	0.88	มาก	3.22	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง เพศชาย มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55 \alpha = 0.88$) และเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.22 \alpha = 0.90$)

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามเพศ

การจัดกิจกรรมนันทนาการ	ความพึงพอใจของพนักงาน				t	p
	เพศชาย (N=85)		เพศหญิง (N=135)			
	μ	α	μ	α		
ด้านการจัดดำเนินงาน	3.33	0.80	3.16	0.86	3.57	.060
ด้านบุคลากร	3.72	0.82	3.40	0.79	14.07*	.000
ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.48	0.90	3.02	0.96	19.56*	.000
ความสะดวก						
ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)	3.65	0.98	3.30	0.98	11.00*	.000
รวม	3.55	0.88	3.22	0.90	12.05*	.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า พนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจัดดำเนินการ ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการจำแนกตามอายุ

การจัดกิจกรรมนันทนาการ	ความพึงพอใจของพนักงาน								
	อายุ 18-27 ปี			อายุ 28-37 ปี			อายุ 38 ปีขึ้นไป		
	μ	α	ระดับ	μ	α	ระดับ	μ	α	ระดับ
ด้านการจัดดำเนินงาน	3.16	0.90	ปานกลาง	3.37	0.75	ปานกลาง	3.01	0.82	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	3.43	0.84	ปานกลาง	3.71	0.81	มาก	3.29	0.64	ปานกลาง
ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.04	1.00	ปานกลาง	3.46	0.90	ปานกลาง	2.92	0.86	ปานกลาง
ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)	3.29	0.99	ปานกลาง	3.68	0.93	มาก	3.19	0.92	ปานกลาง
รวม	3.23	0.93	ปานกลาง	3.56	0.85	มาก	3.10	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีอายุ 18-27 ปี และ 38 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$ $\alpha = 0.93$, $\mu = 3.10$ $\alpha = 0.81$) และพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$ $\alpha = 0.85$)

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงษ์วาง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	p
ด้านการจัดดำเนินงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	268.04	134.02	5.29*	.006
ภายในกลุ่ม	217	5494.56	25.32		
รวม	219	5762.60			
ด้านบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2	322.38	161.19	8.95*	.000
ภายในกลุ่ม	217	3906.98	18.00		
รวม	219	4229.36			
ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
ระหว่างกลุ่ม	2	969.59	484.79	10.68*	.000
ภายในกลุ่ม	217	9847.00	45.38		
รวม	219	10816.60			
ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)					
ระหว่างกลุ่ม	2	926.14	463.07	8.43*	.000
ภายในกลุ่ม	217	11926.50	54.96		
รวม	219	12852.63			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงษ์วางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบว่าช่วงอายุใดมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็นรายคู่ในแต่ละด้านโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ปรากฏผลดังตาราง 7 - 10

ตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ ด้านการจัดดำเนินงาน

อายุ	μ	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป
		3.16	3.37	3.01
18-27 ปี	3.16	-	0.12	0.44
28-37 ปี	3.37		-	0.01*
38 ปีขึ้นไป	3.01			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำแนกตามอายุ ด้านการจัดดำเนินงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ ด้านบุคลากร

อายุ	μ	18-27ปี	28-37ปี	38ปีขึ้นไป
		3.43	3.71	3.29
18-27ปี	3.43	-	0.01*	0.45
28-37ปี	3.71		-	0.00*
38ปีขึ้นไป	3.29			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำแนกตามอายุ ด้านบุคลากร พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี และพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามอายุ ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

อายุ	μ	18-27ปี	28-37ปี	38ปีขึ้นไป
		3.04	3.46	2.92
18-27ปี	3.04	-	0.00*	0.73
28-37ปี	3.46	-	-	0.00*
38ปีขึ้นไป	2.92	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำแนกตามอายุ ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี และพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการจำแนกตามอายุ ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)

อายุ	μ	18-27ปี	28-37ปี	38ปีขึ้นไป
		3.29	3.68	3.19
18-27ปี	3.29	-	0.01*	0.78
28-37ปี	3.68	-	-	0.01*
38ปีขึ้นไป	3.19	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำแนกตามอายุ ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี และพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการตามประสบการณ์การทำงาน หรือ อายุงาน

การจัดกิจกรรมนันทนาการ	ความพึงพอใจของพนักงาน								
	ประสบการณ์การทำงาน 1- 4ปี			ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10ปี			ประสบการณ์การทำงาน 10ปีขึ้นไป		
	μ	α	ระดับ	μ	α	ระดับ	μ	α	ระดับ
ด้านการจัดดำเนินงาน	3.10	0.85	ปานกลาง	3.43	0.90	ปานกลาง	3.24	0.78	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	3.45	0.86	ปานกลาง	3.67	0.77	มาก	3.51	0.75	มาก
ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.02	0.98	ปานกลาง	3.38	0.92	ปานกลาง	3.35	0.92	ปานกลาง
ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)	3.20	0.95	ปานกลาง	3.69	0.97	มาก	3.59	0.94	มาก
รวม	3.19	0.91	ปานกลาง	3.54	0.89	มาก	3.42	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 1- 4ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$ $\alpha = 0.91$, $\mu = 3.42$ $\alpha = 0.64$) และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 5-10ปี มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$ $\alpha = 0.95$)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจของพนักงาน
บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน (N=220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	p
ด้านการจัดดำเนินงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	252.76	126.38	4.98*	.008
ภายในกลุ่ม	217	5509.84	25.39		
รวม	219	5762.60			
ด้านบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2	87.01	43.50	2.28	.105
ภายในกลุ่ม	217	4142.35	19.09		
รวม	219	4229.36			
ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
ระหว่างกลุ่ม	2	533.12	266.56	5.63*	.004
ภายในกลุ่ม	217	10283.48	47.39		
รวม	219	10816.60			
ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)					
ระหว่างกลุ่ม	2	1084.78	542.39	10.00*	.000
ภายในกลุ่ม	217	11767.85	54.23		
รวม	219	12852.63			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงษ์วาปีที่มีประสบการณ์หรืออายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดดำเนินงาน , ด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) ส่วนในด้านบุคลากรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบว่าแต่ละช่วงประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน

ในช่วงใด มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Schefer's Method) ปรากฏผล ดังตาราง 13 - 15

ตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน ด้านการจัดดำเนินงาน (N=220)

ประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน	μ	1- 4ปี	5 - 10ปี	10ปีขึ้นไป
		3.10	3.43	3.24
1- 4 ปี	3.10	-	0.01*	0.34
5 - 10 ปี	3.43	-	-	0.42
10 ปีขึ้นไป	3.24	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน ด้านการจัดดำเนินการ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 1 – 4 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน	μ	1-4ปี	5-10ปี	10ปีขึ้นไป
		3.02	3.38	3.35
1-4ปี	3.02	-	0.02*	0.06
5-10ปี	3.38	-	-	0.97
10ปีขึ้นไป	3.35	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงษ์สว่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 1-4 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน หรือ อายุงาน ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)

ประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน	μ	1- 4ปี	5 - 10ปี	10ปีขึ้นไป
		3.20	3.69	3.59
1- 4ปี	3.20	-	0.00*	0.01*
5 - 10ปี	3.69	-	-	0.70
10ปีขึ้นไป	3.59	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน ด้านกิจกรรมนันทนาการ หรือกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 1 – 4 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 5-10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 1 – 4 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 5 – 10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การจัดกิจกรรมนันทนาการ	ความพึงพอใจของพนักงาน								
	พนักงาน			หัวหน้าแผนก			ผู้บริหาร		
	μ	α	ระดับ	μ	α	ระดับ	μ	α	ระดับ
ด้านการจัดดำเนินงาน	3.26	0.88	ปานกลาง	3.11	0.73	ปานกลาง	3.38	0.53	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	3.50	0.83	มาก	3.61	0.81	มาก	3.40	0.34	ปานกลาง
ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.13	0.98	ปานกลาง	3.35	0.91	ปานกลาง	3.43	0.60	ปานกลาง
ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)	3.40	0.98	ปานกลาง	3.49	0.98	ปานกลาง	3.75	0.60	มาก
รวม	3.32	0.92	ปานกลาง	3.39	0.86	ปานกลาง	3.49	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีตำแหน่งพนักงาน, หัวหน้างาน และผู้บริหาร มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$ $\alpha = 0.92$, $\mu = 3.39$ $\alpha = 0.86$, $\mu = 3.49$ $\alpha = 0.52$)

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการจัดดำเนินงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	74.88	37.44	1.43	.242
ภายในกลุ่ม	217	5687.71	26.21		
รวม	219	5762.60			
ด้านบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2	35.435	17.72	.92	.401
ภายในกลุ่ม	217	4193.92	19.33		
รวม	219	4229.36			
ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
ระหว่างกลุ่ม	2	212.57	106.28	2.18	.116
ภายในกลุ่ม	217	1004.03	48.87		
รวม	219	10816.60			
ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)					
ระหว่างกลุ่ม	2	119.33	59.67	1.02	.363
ภายในกลุ่ม	217	12733.30	58.68		
รวม	219	12852.63			

จากตาราง 17 พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงษ์วาทย์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทั้ง 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการจัดดำเนินงาน

ควรเพิ่มงบประมาณ, ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีขอบเขตจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งถูกกำหนดด้วยระยะเวลา, หน้าที่รับผิดชอบในงาน และลักษณะของงาน ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตั้งแต่เริ่ม-สิ้นสุดกิจกรรม ซึ่งจะทำให้ไม่ได้รับความสนุกสนานจากกิจกรรมต่างๆอย่างเต็มที่

2. ด้านบุคลากร

ควรจัดหาบุคลากร วิทยากรจากหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและให้บริการ เพื่อเพิ่มความหลากหลาย ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่เบื่อ นอกจากนั้นบุคลากรผู้จัดสามารถศึกษาเพิ่มเติมเรียนรู้เทคนิคต่างๆจากบุคลากร วิทยากรจากหน่วยงานภายนอก เพื่อที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานในครั้งต่อไป

3. ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

กิจกรรมที่จัดให้กับพนักงานส่วนใหญ่ จะถูกขึ้นภายในพื้นที่ของสาขา เนื่องจากถูกกำหนดด้วยการปฏิบัติงานและหน้าที่ ในการจัดกิจกรรมของทางสาขาวงศ์สว่าง ต้องประสานงานในการใช้พื้นที่เพื่อจัดกิจกรรมกับทาวนเซ็นเตอร์ของทางเซ็นทรัล ซึ่งได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี พื้นที่จอดรถมีความปลอดภัย ห้องน้ำสะอาด มีแสงสว่างเหมาะสม ในส่วนของการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ต้องใช้รถในการเดินทางด้วยงบประมาณที่จำกัด รถที่ใช้เป็นรถประจำทางไม่ปรับอากาศ ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการเดินทางเช่น ร้อน เสียงดัง มีฝุ่น-ควันจากท้องถนน การจัดในครั้งต่อไปอาจปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดจากการจัดเดือนละ 1 ครั้ง เป็นจัดรวม 4 เดือนจัด 1 ครั้ง ทำให้มีงบประมาณในการจัดมากขึ้น ทำให้สามารถเพิ่มความสะดวกในการเดินทางให้มากขึ้น

4. ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)

กิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) ที่ทางบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ได้กำหนดกิจกรรมหลักให้กับทางสาขา ซึ่งทั้ง 10 กิจกรรมหลักที่ได้จัดให้กับพนักงาน ยังมีบางกิจกรรมที่ทางพนักงานต้องการให้เพิ่มระยะเวลาในการจัด เช่น โครงการแข่งขันกีฬา, โครงการวันเกิดพนักงาน และโครงการสังสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น นอกจากกิจกรรมยังมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างสาขาที่ทางต้องการให้จัด เช่น โครงการแข่งขันกีฬาภายในบริษัท และโครงการเยี่ยมเพื่อนพนักงานต่างสาขา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมและพัฒนาในส่วนของการจัดกิจกรรมนันทนาการของทางสาขาในครั้งต่อไป

บทย่อ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมและพัฒนาในส่วนของการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น เกิดเป็นผลดีแก่องค์กร และเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมนันทนาการ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่อายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน

4. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาถึงสภาพปัญหาที่มีผลต่อการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม
5. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัท (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 68) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967
7. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากรในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเฉพาะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง มีผลต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ มีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับประชากรเพื่อตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมคืนมาทั้งหมด

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวม เพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์
2. นำข้อมูลตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
3. นำข้อมูลตอนที่ 2 ความพึงพอใจของพนักงานมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้าน นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
5. นำข้อมูลตอนที่ 3 มาสรุปแต่ละด้านและนำเสนอในรูปความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของพนักงานของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง สรุปได้ดังนี้

1.1 เพศ พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 และเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60

1.2 อายุ พบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 28-38 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือ อายุ 18-27 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 และน้อยที่สุดคืออายุ 38 ปีขึ้นไปจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ตามลำดับ

1.3 ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน พบว่าพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 1- 4 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 5 -9 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.46 ตามลำดับ

1.4 ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีตำแหน่งพนักงานมีจำนวนมากที่สุดคือ 151 คน คิดเป็นร้อยละ 68.64 รองลงมาคือ หัวหน้าแผนก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.73 และตำแหน่งที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ พบว่าพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดดำเนินงาน, ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน พบว่า

3.1 พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

มีกิจกรรมที่ทางพนักงานต้องการให้จัดเพิ่มขึ้น เช่น โครงการแข่งขันกีฬาภายในบริษัท และ โครงการเยี่ยมเพื่อนพนักงานต่างสาขา

อภิปรายผล

จากที่ได้สรุปผลมาข้างต้น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ดังนี้

1. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานของทางสาขา ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผนในการจัดกิจกรรมของทางสาขา เนื่องจากแผนการจัดกิจกรรมถูกกำหนดโดยทางสำนักงานใหญ่เป็นผู้กำหนดไว้ในแผนกิจกรรมประจำปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดดำเนินงาน ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านกิจกรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละปี เป็นกิจกรรมเดิม คือ กิจกรรมหลัก 10 กิจกรรม ที่ทางสำนักงานใหญ่ระบุให้สาขาต้องจัดให้กับพนักงาน ทำให้กระบวนการจัดดำเนินงาน และสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสิ่งเดิมๆที่พนักงานได้รับ ทำให้เกิดความเคยชิน ไม่รู้สึกแปลกใหม่ ไม่เกิดความตื่นตาตื่นใจ กับการที่ได้เข้าร่วมในกิจกรรมนั้นๆ มากนัก ในส่วนด้านบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกับบุคลากรผู้จัดเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรผู้จัดเป็นบุคลากรของทางสาขา มีความคุ้นเคยเป็นอย่างดีกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เกิดบรรยากาศความเป็นกันเองสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของชมพูนุช พรสิบ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมลีลาศที่มีต่อการจัดการของสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมลีลาศมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลีลาศมีความพึงพอใจด้านการจัดการ ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการบริการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรมลีลาศมีความพึงพอใจในระดับมาก

2. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือ พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา วงศ์สว่าง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการมากกว่าเพศหญิง โดยเฉพาะในด้านบุคลากร และด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้วยลักษณะทางเพศ เพศชายเป็นเพศที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในทุกด้าน มีลักษณะของความเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบุลย์ คุ่มคำ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีคุณเทศก์จัดให้ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า นักท่องเที่ยวที่มีเพศต่างกันมี

ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของมัคคุเทศก์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน พบว่าในช่วงอายุ 28-37ปี มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการมากกว่าในกลุ่มช่วงอายุอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มพนักงานส่วนใหญ่อายุ 28 – 37 ปี มีสถานภาพแต่งงานและมีครอบครัวแล้ว ด้วยสภาพครอบครัว และหน้าที่ในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ตนเองและครอบครัวสนใจ จึงทำให้สนใจเข้าร่วมกับกิจกรรมนันทนาการที่ทางบริษัทได้จัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เลิศวลีภรณ์ อรุณชัยรัตน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของผู้ใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ พบว่าผู้ให้บริการสวนวชิรเบญจทัศที่มีอายุต่างกันและความถี่ในการใช้บริการต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีประสบการณ์ทำงาน หรืออายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน พบว่า ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ที่ผ่านประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) 5-10 ปี ต้องผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมของทางบริษัทในทุกกิจกรรมเป็นประจำทุกปี ทำให้ทราบได้ว่ากิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่ตัวเองสนใจ ชอบอยากเข้าร่วม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงในส่วนของการจัดกิจกรรมต่างๆให้ดีขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรรณ สมพงษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการใช้บริการกิจกรรมนันทนาการ ณ ศูนย์อบรมธาราพาร์ค พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการกิจกรรมนันทนาการ ณ ศูนย์อบรมธาราพาร์ค โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

5. พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน ในทุกๆ กิจกรรม ได้รับความสนใจ และการให้บริการจากบุคลากรผู้จัดเท่าเทียมกันไม่แบ่งแยกตามตำแหน่ง ทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความ

หัดเขียน ความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญภพ โกวิททวีเกียรติ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์ค แรลลี่ ของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมวอล์ค แรลลี่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่างที่มีเพศ, อายุ และประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน ดังนั้นการจัดกิจกรรมนันทนาการครั้งต่อไป ควรเลือกจัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบคลุมและเหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในบริษัทให้ได้มากที่สุด
2. ควรเพิ่มเติมในส่วนของการจัดดำเนินการ โดยให้พนักงานของสาขา เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการจัดกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) ตลอดระยะเวลา 1 ปี นอกจากนั้นควรมีการแต่งตั้งทีมคณะกรรมการในการจัดกิจกรรมนันทนาการของทางสาขาขึ้น โดยทีมของคณะกรรมการจะต้องมีการคัดเลือกตัวแทนของแต่ละฝ่าย เข้าร่วมในการวางแผนในการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้การจัดกิจกรรมนันทนาการ ในแต่ละครั้งครอบคลุมอย่างทั่วถึง และพนักงานทุกคนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมมากที่สุด
3. ควรเพิ่มเติมในส่วนการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ให้มากขึ้น โดยอาจจะใช้บริการการจัดกิจกรรมนันทนาการของทางภาครัฐ เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด เช่น โครงการท่องเที่ยวของกรมการไฟฟ้าไทย, โครงการท่องเที่ยวของ ขสมก. หรืออาจจัดโครงการขึ้นเอง โดยลดค่าใช้จ่ายโดยเดินทางโดยรถประจำทาง
4. ควรเพิ่มเติมในส่วนของกิจกรรมนันทนาการที่ทางพนักงานต้องการให้จัด เช่น การแข่งขันกีฬากระหว่างสาขา หรือกีฬาสีภายในบริษัท, กิจกรรมบิกชีสัญจร เพื่อเป็นการทำความรู้จัก และเป็นการเยี่ยมชมครอบครัวเพื่อนพนักงานต่างสาขาที่ทำงานภายในบริษัทเดียวกัน
5. ส่วนด้านบุคลากร ทางสาขาเองอาจจะหาผู้จัดกิจกรรม หรือผู้ให้บริการจากภายนอกองค์กรเพื่อที่จะเพิ่มเติมความแปลกใหม่ให้กับพนักงาน
6. นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมและพัฒนาในส่วนของการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้พนักงานภายในสาขาได้รับความสุขจากการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ลดความตึงเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานได้อย่างมีความสุข สนุกสนาน เกิดเป็นผลดีต่อตัวพนักงานเอง และส่งผลที่ดีต่อบริษัท ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จเพราะบุคลากรภายในบริษัทให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ และมีน้ำใจรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของตัวแปรต้น ซึ่งได้แก่ สภาพภูมิลำเนาหรือถิ่นฐานบ้านเกิด ระดับการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ ระหว่างสาขาที่มีตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ หรือภูมิภาคที่แตกต่างกัน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- กำโชค เพื่อกสุวรรณ. (2538). ผู้นำสันตนาการ. กรุงเทพฯ: เกษมศรีการพิมพ์.
- จรินทร์ ธานีรัตน์. (2532). นันทนาการชุมชน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จักรพงษ์ ธรรมพงษ์บวร. (2547). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของรีสอร์ทในจังหวัดกาญจนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ ผ่องศรี. (2530). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จันทร์เพ็ญ คูเทศานันท์. (2542). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของสถานธนาอนุบาลในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิตินันท์ เฉลคุปต์. (2543). จิตวิทยาการบริหารอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระพันธ์ นุคสมบัติ. (2547). คู่มือชุดปฐมนิเทศพนักงานใหม่. กรุงเทพฯ : 99 สกรีน.
- ชมพูนุช พรสิบ. (2549). ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมลีลาศที่มีต่อการจัดการของสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลธิพร ไกรเวียง. (2531). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- คันติมา รัตนลาโก. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรระดับปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)(สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรจง คณะวรรณ. (2532). กิจกรรมเสริมสร้างลักษณะนิสัย. การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียนประถมศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญภพ โกวิททวีเกียรติ. (2548). ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมวอล์ค แรลลี่ ของพนักงาน บริษัทบีทีซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ✓ ประภัสสร ศรีภักดี. (2548). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการบริการและกิจกรรมนันทนาการ ของค่ายฝึกนักศึกษาวิชาทหารเขชนไก่ จังหวัดกาญจนบุรี. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2536). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานใหญ่. (2549). BIG C ACTIVITY MANUAL YEAR 2006.
ถ่ายเอกสาร.

- ✓ พัชรา ลากลือชัย. (2546). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อการจัดการท่องเที่ยวตลาดน้ำ ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี และตลาดน้ำท่าคา จังหวัดสมุทรสงคราม. ปรินิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พีระพงษ์ บุญศิริ. (2542). นันทนาการและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ✓ ไพบุลย์ คุ่มคำ. (2548). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มัคคุเทศก์ จัดให้ในจังหวัดกาญจนบุรี. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ✓ ไพรัช หิมเวช. (2545). ความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการทุนกีฬาของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ฟอง เกิดแก้ว. (2532). โครงการพลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- ✓ มานะ มหัทธพงษ์. (2548). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- ✓ เลิศวลีภรณ์ อรุณชัยรัตน์. (2549). ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของผู้ใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วัฒนา เพ็ชรวงศ์. (2542). พฤติกรรมและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการ 13".

วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

สมจิต กาหวงศ์. (2541). ความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกต่อการให้บริการของโรงพยาบาลมุกดาหาร.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

สมบัติ กาญจนกิจ. (2533). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

_____. (2542). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2544). นันทนาการและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่นๆ. (2540). ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจของนักท่องเที่ยว : กรณีศึกษาท่องเที่ยวเมื่อพิทยา. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและ
การวางแผนวิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.

สุทธรรณ สมพงษ์. (2548). ความพึงพอใจของบุคลากร บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)
ที่มีต่อการให้บริการกิจกรรมนันทนาการ ณ ศูนย์อบรมธาราพาร์ค. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.
(การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

✓ สุธิ จัตุระ. (2549). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการของอุทยานการ
เรียนรู้ต้นแบบ สังกัดสำนักบริการและพัฒนาองค์ความรู้. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ
นันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุวัฒนา ไบเจริญ. (2540). ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารออมสินสาขา
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

เสนาะ ดิเฮอร์; สุปราณี ศรีฉัตรเกษม และนิยะดา ชุมหวงศ์. (2527). การบริหารงานบุคคล.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี เพชรผุด. (2530). มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

เอนก หงษ์ทองคำ. (2542). นันทนาการกับสังคม. เอกสารประกอบการสอนนันทนาการกับสังคม.
กรุงเทพฯ: ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Davis, Keith. (1962). *Human Relation at Work*. New York : McGraw – Hill, Inc.
- Deleo, Catherine Ann. (may. 1983). Interrelationships between Job Satisfaction and Leisure Satisfaction for Municipal Recreation Directors in New England. *Dissertation Abstracts International*. 43(9): 3638A.
- Elian, Ruth. (1984, April). Satisfaction of Tourist in Private Park and Recreation in New York. *Dissertation Abstract International*. 44(10): 30-40.
- Herzberg, Frederick, Barnard Mausner & Barbara Syderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Morse, Nancy C. (1958). *Satisfaction in the White Collar Job*. Michigan: University of Michigan.
- Poter, Lyman W. and Lawler, Edward E. (1975). *Behavior in Organization*. New York: McGraw – Hill, Inc.
- Smith, Thomas J. (1970, March). Investigation of Factors Which Effect job Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. *Dissertation Abstracts International*. The University of Rochester. 30(12): 1235-A.
- Strauss, George, & Leonard R. Sayles. (1960). *The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall. Inc.

ภาคผนวก





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
สาขางค์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเฉพาะโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขางค์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ

แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขางค์สว่าง ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดดำเนินงาน
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริง เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมนันทนาการของทางบริษัทให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานต่อกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์) ที่ทางบริษัทได้จัดให้แก่พนักงานภายในบริษัท และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งงาน คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามจะใช้เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ศศิพัชร เอียวเจริญ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () 18-27 ปี
() 28-37 ปี
() 38 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงานหรืออาชุนาน

- () 1-4 ปี
() 5-9 ปี
() 10 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

- () พนักงาน
() หัวหน้าแผนก
() ผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

สาขาวงศสว่างที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2

ข้อ	รายการ	ความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การจัดกิจกรรมนันทนาการ	/				

จากตัวอย่าง หมายความว่า ท่านมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมนันทนาการมากที่สุด

โปรดพิจารณาเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมายถูกลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งข้อ

ข้อ	รายการ	ความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการจัดดำเนินงาน					
1	การกำหนดตารางกิจกรรมประจำปี					
2	การกำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรม					
3	การกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรม					
4	การใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรม					
5	การดำเนินการจัดกิจกรรมมีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
6	การประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการจัดกิจกรรม					
7	การประชาสัมพันธ์โดยการจัดบอร์ดและแจกเอกสาร เช่น ใบปลิว แผ่นพับ					
8	การสรุปผลหลังจากการจัดกิจกรรม					
	ด้านบุคลากร					
1	ผู้จัดและเจ้าหน้าที่มีการเตรียมความพร้อมของกิจกรรมแต่ละกิจกรรม					
2	ผู้จัดและเจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่จัด เป็นอย่างดี					
3	ผู้จัดและเจ้าหน้าที่มีบุคลิกภาพ คำพูด และกิริยาที่ดี					
4	ผู้จัดและเจ้าหน้าที่มีความเป็นกันเองและเต็มใจในการให้บริการ					
5	ผู้จัดและเจ้าหน้าที่มีความตั้งใจในการทำงาน					
6	ผู้จัดและเจ้าหน้าที่ดูแล เอาใจใส่ต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นอย่างดี					
7	ผู้จัดและเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา					
	ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
1	สถานที่ในการทำกิจกรรมมีความเหมาะสม					
2	สถานที่ในการทำกิจกรรมมี ความสะดวก					

ข้อ	รายการ	ความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	สถานที่ในการทำกิจกรรมมีความสะอาดสะดวกสบาย					
4	ยานพาหนะมีความปลอดภัย					
5	ยานพาหนะมีความสะดวกสบาย					
6	สถานที่จอดยานพาหนะมีความสะดวกและปลอดภัย					
7	มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยของยานพาหนะ					
8	อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสม					
9	อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีจำนวนเพียงพอ					
ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)						
1	โครงการสังสรรค์งานปีใหม่ (New Year Staff Party)					
2	กิจกรรมวันงดสูบบุหรี่ (Non Smoking Campaign)					
3	โครงการแข่งขันกีฬา (Sport Day)					
4	กิจกรรมต่อต้านการติดเชื้อ (Aids Campaign)					
5	โครงการวันเกิดพนักงาน (Birthday Party)					
6	กิจกรรมเสียงตามสาย (Morning Talk)					
7	โครงการจัดทำวารสารสาขา (Internal Newsletter)					
8	โครงการภาพโดนใจ (Cool Pictures)					
9	โครงการVCD. สารบันเทิง (VCD. Entertainment)					
10	โครงการรักการอ่าน (Read Activity Program)					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โปรดแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านการจัดดำเนินงาน

.....

.....

.....

2. ด้านบุคลากร

.....

.....

.....

3. ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

.....

.....

.....

4. ด้านกิจกรรมนันทนาการ (กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์)

.....

.....

.....

5. อื่นๆ

.....

.....

.....





รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ นายเทเวศร์ พิริยะพจน์ท์
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน ภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ชื่อ นายสมควร โพธิ์ทอง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ นายจุมพล ลัมพาภิวัฒน์
ตำแหน่ง อาจารย์ หัวหน้าภาควิชาสันตนาการ
สถานที่ทำงาน ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ชื่อ ว่าที่ร้อยตรีจักรพงษ์ ธรรมพงษ์บวร
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ชื่อ นางสุภาณี มนต์
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
สถานที่ทำงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวศศิพัชร เอี้ยวเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	20 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดกระบี่
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์การเงิน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาวงศ์สว่าง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2546	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
พ.ศ. 2552	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ