

รายงานวิจัย

เรื่อง

เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากร
ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

Attitude Towards Recreation of Personnels
in Department in Bangkok Metropolitan
Administration

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารมณ นาваกาญจน์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนตามโครงการวิจัย
จากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มิถุนายน 2546

ISBN 974-9613-24-4

รายงานวิจัย
เรื่อง

เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากร
ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

Attitude Towards Recreation of Personnels
in Department in Bangkok Metropolitan
Administration

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารมณ นาวากาญจน์

28 ต.ค. 2548

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนตามโครงการวิจัย
จากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(รายได้คณะพลศึกษา ประจำปี 2544)

มิถุนายน 2546

ISBN 974-9613-24-4

คำนำ

นันทนาการ เป็นกิจกรรมหรือประสบการณ์ส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ซึ่งได้เลือกสรรแล้วเกิดความสุขความพอใจแก่ตนเองและผู้อื่น ทั้งยังตอบสนองความต้องการและผ่อนคลายความตึงเครียดทั้งร่างกายและสมองหลังจากการทำงาน ทำให้เกิดความสดชื่นและสร้างพลังขึ้นมาใหม่ พร้อมทั้งจะประกอบภาระกิจในวันต่อไปอย่างมีความสุข

การศึกษาวิจัยเรื่อง เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี สังคมเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมถูกต้องดีงาม ทำให้คนเป็นคนที่มีสมบูรณ์

วิจัยฉบับนี้ ได้ปรับปรุงใหม่ให้สมบูรณ์ทั้งรูปแบบและเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ จะเป็นประโยชน์แก่นิสิตและผู้สนใจเกี่ยวกับนันทนาการต่อไป

ผศ.ดร.อารมณ นาวากาญจน์

มกราคม 2548

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ทำให้การศึกษาวิจัยเรื่อง เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อย ก่อนอื่นขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์สุจินต์ ปรีชามารุต ที่ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจและแนะนำ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าจนสำเร็จสมบูรณ์เป็นรูปเล่ม

ขอขอบคุณปลัดกรุงเทพมหานครที่กรุณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาวิจัยได้ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือ รวมทั้งขอบคุณผู้อำนวยการสำนักกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ อนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถามพร้อมรวบรวมส่งกลับคืนให้ และขอขอบคุณข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ อาจารย์ทรงพล ต่อนี้ ที่ได้ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปให้ ส่วนที่ลืมไม่ได้คือ คุณสมัศร ภูมิเขต ที่ได้ช่วยพิมพ์และช่วยเหลือผู้วิจัยทุกอย่างจนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

งานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จได้ด้วยเงินทุนสนับสนุนการวิจัยของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อารมณีนาวากาญจน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
คำนำ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญ.....	ค
บัญชีตาราง.....	จ
บัญชีภาพประกอบ.....	ช
บทคัดย่อ.....	ณ
 1 บทนำ.....	 1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	 10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ.....	10
ขอบข่ายทางนันทนาการ.....	27
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ.....	34
บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	46
งานวิจัยในประเทศ.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
ลักษณะของเครื่องมือ.....	54
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	54
เกณฑ์ในการให้คะแนนและการแปลความหมาย.....	55
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	109
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย.....	109
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	115
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	122
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	122
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	131
ประวัติผู้วิจัย.....	157

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงกรอบอัตรากำลังกรุงเทพมหานครโดยรวม.....	47
2	จำนวน ร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรใน หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด.....	63
3	จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติเกี่ยวกับ นันทนาการ ระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ทั้ง 5 ด้าน และโดยรวม ของบุคลากรในหน่วยงาน.....	
4	จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติของเจตคติ เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง ประสบการณ์ชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	
5	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนตามเพศ.....	
6	จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับ นันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามอายุ.....	
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามอายุ.....	
8	จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับ นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	
10	ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยเจตคติของ ความเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 11 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
 ตามสาขาวิชาเอก.....
- 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
 ตามสาขาวิชาเอก.....
- 13 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
 ตามประสบการณ์ในการทำงาน.....
- 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
 ตามประสบการณ์ในการทำงาน.....
- 15 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
 ตามตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน.....
- 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
 ตามตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน.....
- 17 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
 ตามหน่วยงานที่สังกัด.....
- 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก
 ตามหน่วยงานที่สังกัด.....
- 19 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับนันทนาการ
 รายด้าน คือ เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติเกี่ยวกับ
 ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของบุคลากร
 ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 20 จำนวน คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด.....
- 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด.....
- 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....
- 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....
- 24 จำนวนร้อยละ ความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร.....
- 25 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) แบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร.....

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย เจตพิสัยและทักษะพิสัย.....	11
3. ลำดับขั้นการเกิดพฤติกรรมด้านเจตพิสัย.....	13
4. แผนภูมิแสดงความสมดุลและไม่สมดุลตามทฤษฎี P-O-X.....	19
5. โครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร.....	44



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด และศึกษาความต้องการหรือไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน เป็นชาย 234 คน และหญิง 266 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.96$, $S = 0.28$)
2. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา กลุ่มสาขาวิชาเอกและตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรหญิงมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรชาย บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี และ 8-15 ปี มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 32 ปี และ 25-32 ปี โดยบุคลากรสังกัดสำนักนโยบายและแผน สำนักการระบายน้ำ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักรักษาความสะอาด สำนักสวัสดิการสังคม สำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักงานการศึกษาและสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักการจราจรและขนส่ง บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักการระบายน้ำและสำนักเทศกิจ มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักนโยบายและแผน บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักเทศกิจ มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักการระบายน้ำ บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักสวัสดิการสังคม สำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักงานเขตมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักรักษาความสะอาด บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ที่สังกัดสำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักสวัสดิการสังคม บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักการศึกษาและสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักพัฒนาชุมชนและบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่สังกัดสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักการศึกษา

4. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการบุคลากรทางนันทนาการสูงมาก ร้อยละ 80.40-99.40 และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางนันทนาการ สุขภาพเรียบร้อย กล้าแสดงออก ซื่อสัตย์ยุติธรรม ร่าเริงแจ่มใส เข้าใจปรัชญาและมีความสามารถทั้งทฤษฎีและทักษะนันทนาการสูง ร้อยละ 72.20

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะว่าควรจัดทำเอกสาร ตำราเผยแพร่ในรูปวิชาการและกิจกรรมประกอบภาพสื่อดสื่ออย่างสวยงาม

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the attitude towards recreation of personnel in various sectors under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) with variables of gender, age, level of education, major subject, experience of work, rank of position, working sectors; and also study the needs or no needs of recreation personnel of the BMA sectors.

The subjects of the research were 500 personnel from the BMA sectors, composing of 234 male and 266 female. The instruments used in collecting data were questionnaires. The obtained data were analysed by means of percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research were as follows:

1. The personnel of the BMA sectors had good attitude towards recreation. ($\bar{X} = 3.96$, $S = 0.28$)
2. The personnel of the BMA sectors who are in the same level of age, education, major subject, and present position showed no difference towards recreation.
3. The personnel of the BMA sectors who differ in gender, work experience and working sectors showed different attitude towards recreation at .05 statistically significant, that is females had better attitudes than males. The personnel with work experience under 8 years and another group aged between 8-15 years has a better attitude than those of over 32 years and between 25-32 years. In addition, the personnel of the following sectors: Policy and Plan Department, Drainage and Sewerage Department, Office of the Permanent Secretary for the Bangkok Metropolitan Administration, Public Cleansing Department, Social Welfare Department, City Law Enforcement Department, Health Department, Finance Department, Office of the BMA Civil Service Commission, District Office, Education Department, and City Planning Department, had better attitudes towards recreation than those from Traffic and Transportation Department; the personnel of Drainage and Sewerage Department, and City Law Enforcement Department had better attitude than those from Policy and Plan Department; the personnel of City Law Enforcement Department had a Drainage and Sewerage Department, and City Law Enforcement Department has a better attitude

than those from Policy and Plan Department; the personnel of City Law Enforcement Department had a better attitude than those from Drainage and Sewerage Department. The personnel of Social Welfare Department, City Law Enforcement Department, Health Department, Finance Department, Office of the BMA Civil Service Commission, and District Office had better attitudes than those from Office of the Permanent Secretary for the Bangkok Metropolitan Administration, and Public Cleansing Department; The personnel of City Law Enforcement Department, Health Department, Finance Department, Office of the BMA Civil Service Commission, District Office, Education Department, and City Planning Department had better attitudes than those from Community Development Department; finally, the personnel of the City Planning Department had a better attitude towards recreation than those from the Education Department.

4. Needs for recreation personnel in the BMA sectors is a very high percentage of 80.40-99.40 and the following qualifications are required: polite and gentle, self-expressed, honest and just, genial, perceived and capable in both theory and recreation skill, cooperative, anti-wrong doings. Besides, they should graduate with a bachelor's degree in recreation. On the contrary, no needs for personnel with doctorate of recreation is a percentage of 72.20

This suggested that document and textbooks with nice colour pictures should be made in terms of subject of knowledge and activity for publicity.

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เนื่องด้วยมนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าสูงสุดของชาติ การที่ประเทศจะเจริญได้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในชาติ หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกวิธีย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อย่างใหญ่หลวง ดังนั้น การที่จะนำความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรียกว่า “เจตคติ” (Attitude) จะเป็นรากฐานสำคัญผลักดันให้คนในชาติเกิดการกระทำ ทั้งยังช่วยส่งเสริมหรือหักล้างแรงขับ (Drive) หรือแรงจูงใจ (Motive) ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962: 564) เพราะการได้รู้ถึงเจตคติของคนหรือกลุ่มคนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นไปในทิศทางใดแล้ว ย่อมทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (จิรวรรณ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2536: 1)

เจตคติ หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนี้เองเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญผลักดันให้สภาวะแวดล้อม ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญของวิทยาการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นสังคมไร้พรมแดน ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารสามารถเชื่อมโยงถึงกันทั่วทุกส่วนของโลกอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้แนวคิดหรือเจตคติเปลี่ยนแปลงตาม ดังที่ ทอฟฟเลอร์ (Toffler) ได้ให้ความเห็นไว้ในหนังสือคลื่นลูกที่สาม (The Third Wave) ว่า...”อารยธรรมใหม่จะปฏิบัติสมมติฐานเก่าโดยสิ้นเชิง โลกกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ค่านิยมใหม่ การดำรงชีวิตแบบใหม่ การสื่อสารระบบใหม่ การที่จะเข้าใจโลกเช่นนี้จะต้องปรับตัวของเราให้พร้อมที่จะรับสภาวะใหม่ แก้ไขปัญหาใหม่ ๆ โดยไม่ควรถอยกลับไปใช้วิธีการเก่า ๆ อีกต่อไป” (ทอฟฟเลอร์. 2536: บทนำ)

แม้ว่าสังคมโลกปัจจุบันอาจจะมีการแบ่งขั้วอำนาจออกไปเป็นสองฝ่ายอย่างเด็ดขาด ฝ่ายที่สามารถกุมอำนาจทางเศรษฐกิจไว้ได้ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขดีขึ้น ส่วนฝ่ายตรงข้ามประสบแต่ความยากลำบาก คุณภาพชีวิตถดถอย ทั้งนี้เพราะจากผลของสงครามทางเศรษฐกิจและความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาทั้งหลาย รวมทั้งก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำความคิดและวิถีชีวิตของคนโดยเฉพาะคนที่อยู่ในเมืองใหญ่ ๆ เช่น กรุงเทพมหานคร และในภูมิภาคต่าง ๆ จะถูกคลื่นวัฒนธรรมใหม่ที่มากับสื่อสารสนเทศและสื่อบันเทิงต่าง ๆ มาลบล้างเอกลักษณ์ดั้งเดิมของสังคมไทยกลายเป็นสังคมที่เห็นแก่ตัวต่างคนต่างอยู่ ขาดการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมบริโภคนิยมใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยแสวงหาโอกาสให้กับตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้น เป็นช่องทางนำไปสู่คดีอาชญากรรม การฆ่าตัวตายทำลายตนเอง

ประพุดิตนเสเพล ดิตยาเสพติดให้โทษ เป็นผลกระทบต่องสังคมอย่างใหญ่หลวง ทำให้หาทางออกในทางที่ผิด ดังปรากฏให้เห็นเป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์รายวันเป็นประจำ

จากสภาพดังกล่าว การรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคมส่วนรวมโดยใช้กิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อกลาง สร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสุข ไม่ประพุดิตปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย การแสวงหาเวลา ที่เรียกว่า “เวลาว่าง” (Leisure time) เพื่อทำกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่เลือกสรรแล้วว่าทำให้เกิดความสุข ความพอใจแก่ตนเองและไม่เป็นภัยแก่ผู้อื่น เป็นการตอบสนองความต้องการและผ่อนคลายความตึงเครียดทั้งร่างกายและจิตใจในอันที่จะก่อให้เกิดความสดชื่นและสร้างพลังขึ้นมาใหม่ที่จะประกอบภาระกิจต่อไป (คณะพลศึกษา. 2541: 137) สอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2541: 1) ที่ว่า “นันทนาการเป็นประสบการณ์แห่งความสุขความเพลิดเพลิน ความพอใจที่มนุษย์ทุกคนต่างแสวงหา เป็นความต้องการและสัญชาตญาณพื้นฐานอันเป็นประโยชน์ร่วมกันของมนุษยชาติ”

กรุงเทพมหานครเป็นสังคมเมืองที่มีประชากรจำนวนมาก จึงยกฐานะเป็นเมืองใหญ่ ระดับมหานคร (Metropolitan) เช่นเดียวกับมหานครที่มีชื่อเสียงอื่น ๆ ของโลก เช่น มหานครลอนดอน (London Metropolitan) มหานครนิวยอร์ก (New York Metropolitan) มหานครโตเกียว (Tokyo Metropolitan) เป็นต้น กรุงเทพมหานครมีการปกครองตามพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 28 มีภาระหน้าที่ 38 ประเภท กระจายไปตามส่วนงานต่าง ๆ 18 ส่วนงาน มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำ จำนวน 34,151 คน (สำนักงาน ก.ก. 2543: 2-42) ผู้วิจัยจึงไม่อาจทราบเท่าที่ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติที่แท้จริงของบุคลากร ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนันทนาการว่ามีความพึงพอใจ เห็นด้วย ยอมรับหรือไม่เห็นด้วย ไม่ยอมรับในกิจกรรมนันทนาการมากน้อยแค่ไหน ทั้ง ๆ ที่กิจกรรมนันทนาการช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสุข สนุกสนาน ร่าเริงแจ่มใส แสดงออกได้ในทางที่ถูกต้องในยามว่างห่างจากเสร็จภารกิจจากงานประจำ เพื่อให้กิจกรรมเป็นสื่อกลางสร้างศักยภาพให้บุคลากร กรุงเทพมหานคร จึงจำเป็นต้องศึกษาหรือวัดเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง โดยจัดหาผู้นำ กิจกรรม วัสดุอุปกรณ์และสถานที่จัดกิจกรรมนันทนาการให้เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

สำหรับประชากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,884,607 คน (สำนักทะเบียนราษฎร์: 2546) ซึ่งมีวิถีชีวิตต้องเผชิญกับสภาพอันไม่พึงประสงค์ เช่น ปัญหาที่อยู่อาศัย ปัญหาจราจรติดขัด ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ปัญหายาเสพติดให้โทษ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาพฤติกรรมเบี่ยงเบนของเยาวชนและปัญหาอื่น ๆ จากสภาพดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรและประชากรกรุงเทพมหานครเกิดความเครียด กระทั่งต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต นันทนาการ

จึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรดังกล่าว เพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจและความสมดุลของชีวิต โดยเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิง กีฬา ดนตรี ศิลปะ การท่องเที่ยว ศิลปหัตถกรรม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การละเล่น และอื่น ๆ ตามโอกาส และเวลาจะอำนวย ดังที่ เคราส์ (สมบัติ กาญจนกิจ. 2540: 12-13; อ้างอิงจาก Kraus: 1984) ได้วิจัยพบว่า กิจกรรมนันทนาการมีส่วนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม ดังนั้น เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อวิถีชีวิตของบุคลากรกรุงเทพมหานครที่จะใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองและนำไปพัฒนาคุณภาพของประชากรกลุ่มอื่น ๆ ของกรุงเทพมหานครต่อไป ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่องนี้

จากรายงานการศึกษาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (คณะพลศึกษา. 2547: 1-10) ตามที่ได้เปิดการเรียนการสอนวิชานันทนาการ และนันทนาการเดิม เป็นเวลา 23 ปีแล้ว ได้มีนิตินิติสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ พ.ศ. 2525-2546 เป็นบัณฑิตออกรับใช้สังคมและประเทศชาติมาแล้ว 534 คน นอกจากนี้ภาควิชาสันนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีโครงการผลิตมหาบัณฑิตทางนันทนาการ โดยเปิดรับนิสิตทั้งภาคปกติและภาคพิเศษเข้าศึกษารุ่นแรกในปีการศึกษา 2544 และผลิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการนันทนาการ มาแล้ว 1 รุ่น จำนวน 30 คน นับเป็นสถาบันแรกและสถาบันเดียวที่เปิดการเรียนการสอนทางนันทนาการทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทในขณะนั้น แต่ปัจจุบันมีหลายมหาวิทยาลัยเปิดการเรียนการสอนในปริญญาดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยมุ่งหวังให้ผู้คนในสังคมให้ความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าทางนันทนาการ รวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครนำนันทนาการไปเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต และในที่สุดนันทนาการกลายเป็นวัฒนธรรมสากลของสังคมมนุษย์ และเพื่อเป็นการขานรับตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 เรื่องแนวการจัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา. 2542: 7) มาตรา 25 บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ... ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ ... เป็นต้น

ภาควิชาสันนันทนาการ คณะพลศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้จึงมุ่งผลิตบัณฑิตทางนันทนาการเพื่อสนองนโยบายแห่งรัฐและภารกิจของกรุงเทพมหานคร ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยทำการวิจัยเรื่อง “เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร” ขึ้น เป็นโครงการนำร่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร และความต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนเตรียมการผลิตบัณฑิตนันทนาการสนองความต้องการของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาความต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบระดับเจตคติของบุคลากรเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงสามารถถ่ายโอนเจตคติเหล่านี้โดยการจัดบุคลากรชาย – หญิง สังกัดกรุงเทพมหานครออกไปบรรยาย อภิปราย สาธิตให้ประชากรกรุงเทพมหานครได้เห็น ความสำคัญ ประโยชน์ คุณค่าของกิจกรรมนันทนาการต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเพียงพอเหมาะสมและต่อเนื่อง อีกทั้งสามารถถ่ายทอดเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยการนำเสนอ กิจกรรมนันทนาการตามวิถีชีวิตหรือความนิยมของชาวกรุงเทพมหานครดั้งเดิมมาปรับเปลี่ยนให้มีระบบแบบแผนที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจ มีความสุข สนุกสนาน ปลอดภัย ก่อให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า รวมถึงการถ่ายโอนเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยการสนับสนุนให้บุคลากร กรุงเทพมหานครสรรหาและนำเสนอกิจกรรมนันทนาการรูปแบบใหม่ บูรณาการหรือผสมผสาน กับอาชีพที่ปฏิบัติให้ประชากรกรุงเทพมหานครได้เลือกสรรและเข้าร่วมอย่างมีความสุข พร้อมทั้งใช้เป็นข้อมูลสำหรับภาควิชาสันนทาการ ในการผลิตบุคลากรนันทนาการสนองความต้องการหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรชาย – หญิง ซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร สายสามัญและสายครู จำนวน 34,151 คน (สำนักงาน ก.ก. 2543: 3)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่เป็นข้าราชการในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร ชาย – หญิง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) จำนวน 500 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane. 1967: 866)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สาขาวิชาเอก
 - 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.6 ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน
 - 1.7 หน่วยงานที่สังกัด
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ หมายถึง ความคิดเห็น ท่าทีหรือความรู้สึก เอนเอียงทางจิตใจของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจเพื่อให้ผ่อนคลายความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจให้เกิดความสนุกสนาน ร่าเริง แจ่มใส ทั้งได้มีโอกาสแสดงออกในทางที่ถูกต้อง เป็นที่ชื่นชมแก่ผู้อื่น โดยใช้กิจกรรมนันทนาการ เป็นสื่อกลางที่จะสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คือ สัจจะแห่งตน (Self Realization) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human Relationship) มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Efficiency) และมีความรับผิดชอบ (Responsibility) (คณะพลศึกษา. 2546: 139) ซึ่งแสดงออกได้ 2 ระดับคือ

- 1.1 เจตคติเชิงนิมาน หรือเจตคติที่แสดงออกในทางบวกเป็นลักษณะความพึงพอใจ เห็นด้วย ยอมรับหรือปฏิบัติตามด้วยความจริงใจตามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
- 1.2 เจตคติเชิงนิเสธ หรือเจตคติที่แสดงออกในทางลบ เป็นการแสดงออกในทางตรงข้ามกับเจตคติเชิงนิมานหรือเชิงบวก เป็นลักษณะไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ร่วมมือหรือไม่ปฏิบัติตามแนวทางเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานครที่แสดงออกในทางบวกและทางลบ 5 ด้าน ดังนี้

1. เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีเกี่ยวกับ สิ่งที่ได้กระทำในช่วงเวลาอิสระหรือว่างจากการทำงาน
2. เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีเกี่ยวกับ ความชัดเจนที่เกิดจากกิจการที่กระทำหรือสิ่งที่ได้พบเห็นมาในชีวิต
3. เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าที เกี่ยวกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
4. เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม หมายถึง ความรู้สึกหรือ ท่าทีเกี่ยวกับสิ่งที่นิยมเชื่อถือและปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผน
5. เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีเกี่ยวกับ แบบอย่างในการปฏิบัติ

2. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้าราชการสังกัด กรุงเทพมหานครที่เป็นข้าราชการประจำ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ประจำทั้งสายสามัญและ สายครู ทั้งนี้ ไม่รวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ในการตอบแบบ สอบถามการวิจัยครั้งนี้ จำแนกได้ดังนี้

2.1 เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

- 2.1.1 ชาย
- 2.1.2 หญิง

2.2 อายุ หมายถึง อายุจริงของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

- 2.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี
- 2.2.2 25 – 32 ปี
- 2.2.3 33 – 40 ปี
- 2.2.4 41 – 48 ปี
- 2.2.5 มากกว่า 48 ปี

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 2.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2.3.2 ปริญญาตรี
- 2.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.4 สาขาวิชาเอก หมายถึง วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดบุคลากร
ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (สำนักงานนโยบายและแผน
อุดมศึกษา. 2542: บันทึกข้อความ)

2.4.1 กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

2.4.2 กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.4.3 กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานของบุคลากร
ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

2.5.1 ต่ำกว่า 8 ปี

2.5.2 8 – 15 ปี

2.5.3 16 – 24 ปี

2.5.4 25 – 32 ปี

2.5.5 มากกว่า 32 ปี

2.6 ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน หมายถึง ความสามารถในการ
ทำงานจนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.6.1 ต่ำกว่าระดับ 8

2.6.2 ระดับ 8

2.6.3 สูงกว่าระดับ 8

2.7 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่กรุงเทพมหานครจัดแบ่งส่วน
ราชการออกเป็นสำนักงานและสำนักงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองและสูงกว่ากอง ซึ่งผู้วิจัยเลือก
หน่วยงานโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จาก 18 หน่วยงาน เหลือ 16
หน่วยงาน โดยวิธีการจับฉลาก ดังนี้

2.7.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กทม.

2.7.2 สำนักปลัด กทม.

2.7.3 สำนักนโยบายและแผน

2.7.4 สำนักการแพทย์

2.7.5 สำนักอนามัย

2.7.6 สำนักการศึกษา

2.7.7 สำนักการโยธา

2.7.8 สำนักการระบายน้ำ

2.7.9 สำนักรักษาความสะอาด

2.7.10 สำนักสวัสดิการสังคม

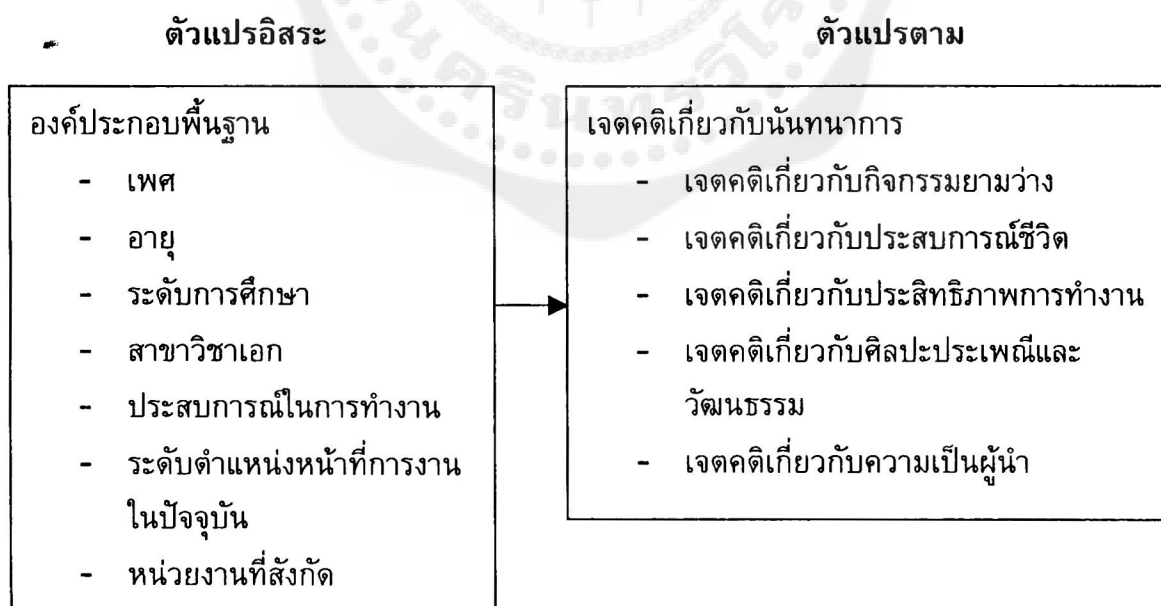
2.7.11 สำนักการคลัง

- 2.7.12 สำนักเทศกิจ
- 2.7.13 สำนักพัฒนาชุมชน
- 2.7.14 สำนักการจราจรและขนส่ง
- 2.7.15 สำนักผังเมือง
- 2.7.16 สำนักงานเขต
- 2.7.17 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ความต้องการบุคลากรทางนันทนาการ หมายถึง ความพึงประสงค์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม อยากรจะมีหรืออยากจะได้บุคลากรทางนันทนาการตามคุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ตำราและรายงานต่าง ๆ ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีแนวคิดในการศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดอันหลากหลายจากความมุ่งหมาย ประโยชน์และคุณค่าทางนันทนาการ โดยเชื่อมโยงกับเจตคติของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังปรากฏตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร

1. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันจะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
2. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันจะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
3. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
4. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีสาขาวิชาเอกต่างกันจะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
5. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
6. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันต่างกันจะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
7. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ
2. ขอบข่ายทางนันทนาการ
3. เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
4. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

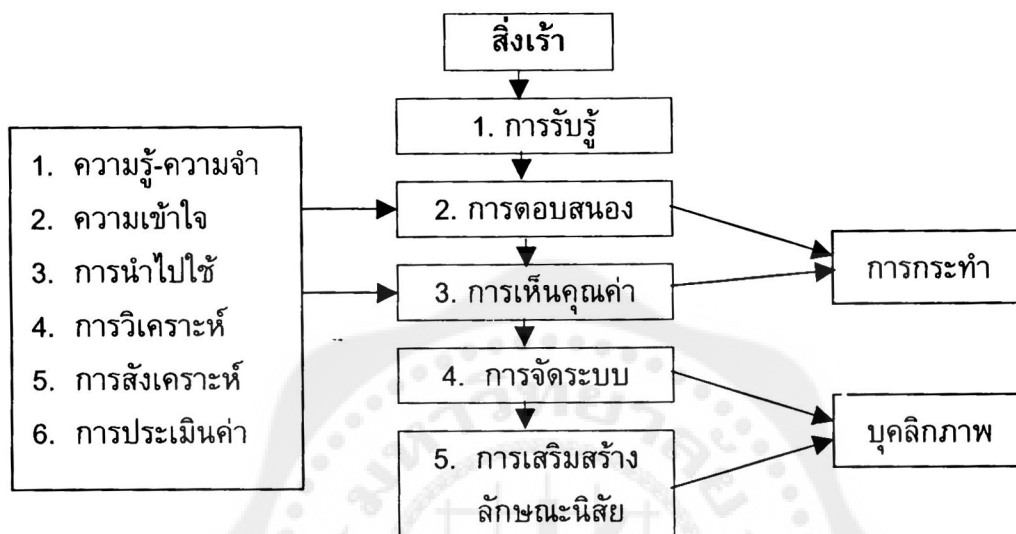
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

ได้มีนักการศึกษารวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ การเกิดเจตคติ ความหมายของเจตคติ การเปลี่ยนแปลงเจตคติ การวัดเจตคติ และประโยชน์ของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ

แครธวอล และคณะ (วรรณดี แสงประทีปทอง. 2544: 2; อ้างอิงจาก Krathwohl, et al. 1964: 176) ได้จัดทำระบบลำดับชั้นความรู้สึกเป็นลักษณะภายในจิตใจบุคคล เพื่อจะบ่งชี้ว่าบุคคลมีความรู้สึกอยู่ที่ใดได้ชัดเจนแน่นอนจนกว่าบุคคลนั้นจะบอกเล่าให้ทราบความรู้สึกที่แท้จริงโดยไม่บิดเบือน ระบบดังกล่าวสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านพุทธิพิสัยหรือความรู้ (Cognitive component) ด้านเจตพิสัยหรือความรู้สึก (Affective component) และด้านทักษะพิสัยหรือการปฏิบัติ (Behavioral component) ดังปรากฏตามภาพประกอบ 2

ด้านพุทธิพิสัย หรือ ความรู้ (Cognitive component)	ด้านเจตพิสัย หรือ ความรู้สึก (Affective component)	ด้านทักษะพิสัย หรือ การปฏิบัติ (Behavioral component)
---	--	---



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย เจตพิสัยและทักษะพิสัย

ที่มา: วรณดี แสงประทีปทอง. (2544). เจตคติ: แนวคิด วิธีวัดและมาตรฐานวัด. หน้า 2.

นอกจากนี้ แครทวอล และคณะ (รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธ์. 2533: 5-8; อ้างอิงจาก Krathwohl, et al. 1964: 176-185) ได้อธิบายถึงจุดมุ่งหมายด้านเจตพิสัยหรือความรู้สึก (Affective component) 5 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้ (Receiving) การที่บุคคลจะถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกต่อสิ่งเร้าทำให้มีความตั้งใจหรือสนใจต่อสิ่งเร้านั้น 3 ประการ คือ
 - 1.1 การสำนึก (Awareness) เป็นการเริ่มรู้สึกหรือสำนึกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ใช่ความสามารถในการจำ การรู้ในลักษณะที่มีสิ่งเร้านี้ไม่สามารถบรรยายออกมาเป็นคำพูดได้
 - 1.2 การตั้งใจรับรู้ (Willingness to receive) เป็นพฤติกรรมที่สูงขึ้นจากการสำนึก เป็นการใส่ใจหรือให้ความสนใจสิ่งเร้านานพอสมควร เป็นเพียงสังเกตยังไม่มีความคิดหรือการประเมินตัดสินใจเกิดขึ้น
 - 1.3 การเลือกรับรู้ (Selected attention) เป็นพฤติกรรมต่อเนื่องจากการตั้งใจ เป็นการเลือกรับรู้สิ่งที่ตนเองพอใจทั้ง ๆ ที่มีสิ่งเร้าอื่น ๆ อีกหลายอย่างเรียกร้องความสนใจโดยมีการจำแนกความแตกต่างแต่ยังไม่มีการประเมิน
2. การตอบสนอง (Responding) เป็นพฤติกรรมต่อเนื่องจากการรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ

แล้วบุคคลจะต้องมีการแสดงออกซึ่งการรับรู้โดยเข้าไปมีส่วนร่วมผูกพัน ยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ และพอใจกับการกระทำกิจกรรมนั้น แต่ยังไม่บอกถึงเจตคติหรือค่านิยมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

2.1 การยินยอมตอบสนอง (Acquiescence in responding) พฤติกรรมยินยอมตอบสนองเป็นความรู้สึกที่ยอมรับ เชื่อฟัง (Obedience) ต่อเรื่องราวหรือสถานการณ์นั้น บุคคลจะแสดงกิริยาตอบสนองเพียงการยอมรับ ทำตาม แต่เขาอาจไม่เต็มใจที่จะยอมรับการกระทำนั้น

2.2 การตั้งใจตอบสนอง (Willingness to respond) เป็นความรู้สึกที่เต็มใจยอมรับสิ่งเร้านั้น เกิดความสมัครใจที่จะกระทำกิจกรรมนั้นอย่างแท้จริงไม่ใช่เกิดจากการถูกบังคับหรือไม่มีทางเลือก

2.3 การพอใจตอบสนอง (Satisfaction in response) เป็นความรู้สึกพอใจหรือเต็มใจในการที่จะสนองตอบอย่างสมัครใจ เป็นการตอบสนองอย่างรื่นเริง สนุกสนานทางอารมณ์

3. การเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องราว เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวในสังคม

3.1 การยอมรับคุณค่า (Acceptance of a value) เป็นการยอมรับในคุณค่าของเรื่องราว สถานการณ์ที่เป็นความเชื่อ (Believe) ก่อนข้างไม่ถาวร ยังอาจเปลี่ยนแปลงได้แต่มีความคงเส้นคงวาพอสมควร

3.2 การชื่นชมในคุณค่า (Preference for a value) เป็นการยอมรับในคุณค่านั้นมีความต้องการแสดงออกให้บุคคลอื่นได้เห็นด้วย

3.3 การยึดมั่นในคุณค่า (Commitment) เป็นการยอมรับความเชื่อความศรัทธา มีความแน่นอนมากขึ้น ต้องการที่จะขยายพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณค่านั้นออกไปอีก พยายามชักจูงบุคคลอื่นให้เกิดแรงจูงใจอย่างแท้จริงที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมนั้น

4. การจัดระบบ (Organization) เป็นการรวบรวมเรื่องราวสิ่งที่มีคุณค่าไว้ภายในจิตใจหลายอย่างเกิดเป็นระบบภายใน ซึ่งถ้าจัดคุณค่าเข้าเป็นระบบอย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของเรื่องราวต่าง ๆ หากจัดรวมและจุดเด่นของคุณค่าสิ่งนั้น แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

4.1 การสร้างความคิดรวบยอดของคุณค่า (Conceptualization of a value) เป็นระบบที่เกิดต่อเนื่องจากการยึดมั่นถือมั่นในคุณค่า เป็นการเพิ่มคุณค่าหรือความเชื่อในสิ่งใหม่ มีการสรุปความคิดรวบยอดระหว่างคุณค่าของเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคคลยึดมั่นเข้าด้วยกัน ซึ่งมีการแยกแยะและหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

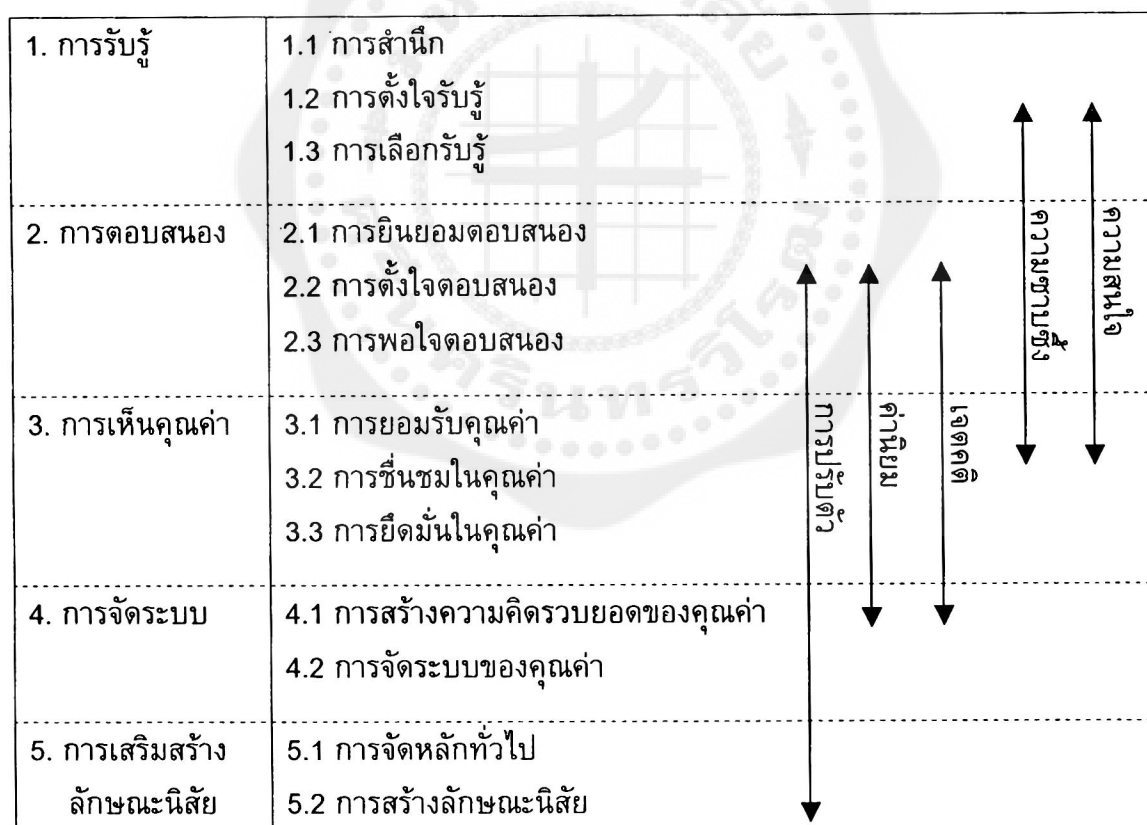
4.2 การจัดระบบของคุณค่า (Organization of value system) เป็นการนำคุณค่าต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนมาจัดระบบค่าบางอย่างให้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจลำดับความสำคัญให้เกิดความสมดุลและยึดเป็นค่านิยมของตนเอง

5. การเสริมสร้างลักษณะนิสัย (Characterization by a value) เกิดจากการที่บุคคลมีค่านิยมอย่างเป็นระบบ คุณค่าภายในจิตมีความคงเส้นคงวาแน่นอน ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใด แบ่งออกได้ 2 ขั้นตอน คือ

5.1 การจัดหลักทั่วไป (General set) เป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความสอดคล้องของเจตคติและค่านิยมในการกระทำบางอย่างซึ่งเป็นการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอต่อสถานการณ์หลายแบบและพยายามปรับปรุงระบบของตนให้สมบูรณ์ตามแนวที่ตนต้องการ

5.2 การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) เป็นพฤติกรรมขั้นสูงสุดที่บุคคลแสดงออกสม่ำเสมอจนเป็นลักษณะของตนเอง ซึ่งสังเกตได้โดยบุคคลอื่นทำให้สามารถบอกลักษณะของบุคคลนั้นได้เกือบสมบูรณ์ เพราะยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างถาวร

สรุป พัฒนาการของพฤติกรรมทางด้านเจตพิสัยหรือความรู้สึก (Affection) มีลักษณะต่อเนื่องกัน 5 ขั้นตอน เป็นการบ่งชี้พฤติกรรมแต่ละขั้น ดังปรากฏตามภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ลำดับขั้นการเกิดพฤติกรรมด้านเจตพิสัย

ที่มา: วรรณดี แสงประทีปทอง. (2544). เจตคติ: แนวคิด วิธีวัดและมาตรวัด. หน้า 5.

ดังนั้น เจตคติซึ่งเป็นพฤติกรรมความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยใช้หลัก การทางจิตวิทยาเป็นตัวกำหนดและเป้าหมายว่า พฤติกรรมความรู้สึกนั้น ๆ มีความเข้มมาก น้อยเพียงไร จึงเป็นที่มาของเจตคติ

1.2 การเกิดเจตคติ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เจตคติจึงเกิดขึ้นโดยนำข้อมูลจากการเรียนรู้และ ประสบการณ์ของบุคคล ซึ่ง ฮิลการ์ด (คักดี สุวรรณเสนี. 2528: 4; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962: 619) เสนอว่า เจตคติของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ

1.2.1 จากกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่าง ๆ

1.2.2 ประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลที่แตกต่างกัน เจตคติบางอย่างจึงเป็นการ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

1.2.3 การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้จากการเลียนแบบ เจตคติของคนที่ตนพอใจ

1.2.4 อิทธิพลของกลุ่มสังคม บุคคลย่อมมีเจตคติคล้ายคลึงตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัย อยู่ตามสภาพแวดล้อม

สำหรับความเห็นการเกิดเจตคติตามแนวคิดของ เซอร์ฟ และ เซอร์ฟ (Sherif & Sherif. 1969: 334) เชื่อว่า เจตคติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่มาแต่กำเนิด แต่เจตคติเกิดขึ้นได้จาก การเรียนรู้และประสบการณ์ทั้งสิ้น เจตคติไม่ได้เกิดขึ้นเองแต่เกิดจากสาเหตุต่อไปนี้ คือ

1. เกิดจากผลรวมขั้นสุดท้ายของการสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลา หนึ่งของชีวิตประจำวันซึ่งมันคงถาวรพอสมควร

2. เกิดจากผลของประสบการณ์ระยะสั้น ซึ่งประสบการณ์นั้นเป็นไปอย่างเข้มข้น และรวดเร็วทันที่ทันใด เจตคตินี้เป็นได้ทั้งเจตคติชั่วคราวและถาวร

3. เกิดจากการได้รับอิทธิพลจากผู้ที่ยอมรับนิยมชมชอบและได้รับการแนะนำก็จะ ปฏิบัติตามโดยดุษฎี

4. เกิดได้โดยการเปรียบเทียบประสบการณ์เดิมโดยปราศจากเหตุผล ถ้าประสบการณ์เดิมตนชอบหากพบสิ่งใหม่คล้ายกันก็ชอบด้วย

5. เกิดจากการได้เห็นตัวอย่างที่ดีหรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะก็ชอบ และปฏิบัติในทางที่ดี

จากแนวคิดและการเกิดเจตคติเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะประมวลไปสู่ความหมาย ของเจตคติ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงและทฤษฎีการเปลี่ยนเจตคติในลำดับต่อไป

1.3 ความหมายของเจตคติ

เจตคติ เป็นลักษณะหนึ่งของคุณลักษณะด้านเจตพิสัยหรือความรู้สึก (Affective characteristic) เป็นลักษณะภายในซึ่งเป็นนามธรรมยากที่จะสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operation definition) การให้นิยามมักทำได้เพียงนิยามมโนทัศน์หรือแนวความคิด (Conceptual definition) อันเป็นลักษณะด้านความรู้สึก 5 ประการ จากความเห็นของ แอนเดอร์สัน (สมบูรณ์ ชิตพงศ์. มปป.: 4-5; อ้างอิงจาก Anderson. 1988. Attitude in Educational Research, Methodology and Measurement and International Handbook.)

1.3.1 เป็นลักษณะซึ่งแสดงออกทางอารมณ์ (Emotion) รวมทั้งความรู้สึกของบุคคล

1.3.2 เป็นลักษณะที่มีความคงที่ (Consistency) เป็นลักษณะหรือแบบแผนเฉพาะคน

1.3.3 มีเป้าหมาย (Target) หมายถึง ความรู้สึกนั้นมีต่อสิ่งใด เช่น ต่อวัตถุ ต่อบุคคล ต่อการกระทำ ต้องระบุให้ชัดเจน

1.3.4 มีทิศทาง (Direction) หมายถึง ความรู้สึกนั้นมีมากน้อยเพียงใด เช่น พอใจ ไม่พอใจ

1.3.5 มีความเข้ม (Intensity) หมายถึง ความรู้สึกนั้นมีมากน้อยเพียงใด เช่น ชอบมาก ชอบน้อย

เมื่อพิจารณาจากลักษณะด้านความรู้สึก 5 ประการ ดังกล่าว พอจะกล่าวได้ว่า สิ่งที่ทำให้จำแนกเจตคติออกจากคุณลักษณะอื่นๆ ด้านความรู้สึกตามความเห็นของแอนเดอร์สัน คือ เจตคติมีเป้าหมาย มีทิศทางและมีความเข้ม (Anderson. 1988: 422)

คำว่าเจตคติตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” มีรากศัพท์จากภาษาละตินว่า “Aptus” ซึ่งแปลว่าโน้มเอียง เหมาะสม ความหมายของเจตคตินี้ยังมีความคิดแตกแยกในกลุ่มนักจิตวิทยาที่ศึกษาเจตคติแต่ละกลุ่มให้ความหมายไปตามความเชื่อของตน ซึ่งความหมายเจตคติที่ได้รับการยอมรับทั่วไปมีหลายประการ ดังนี้

เจตคติ เป็นการประมวลพฤติกรรมความรู้สึกทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งเร้าทางสังคม ซึ่งแสดงออก 2 ลักษณะ ในรูปข้อสันนิษฐานหรือคัดค้านตามแนวคิดของ เครชและคณะ (เชิดศักดิ์ โฆวสินธุ์ 2520: 38; อ้างอิงจาก Krech et. al., 1962)

แอลล์พอร์ต (Shaw et al., 1967: 3; อ้างอิงจาก Allport. 1954) กล่าวถึงเจตคติว่าเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางตอบสนองของบุคคลต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เทอร์สโตน (Thurstone. 1967: 77) กล่าวถึงเจตคติ หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่ง

นิวคอมบ์ (Newcomb. 1954: 128) ได้ให้ความหมายเจตคติว่า เป็นความรู้สึก เอนเอียงทางจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์ได้รับมา จะส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม 2 ลักษณะ ในเชิงบวกและเชิงลบ คือ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

ฮิลการ์ต (Hillgard. 1962: 564) กล่าวว่า เจตคติคือพฤติกรรมหรือ ความรู้สึก ครั้งแรกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง แนวความคิดหรือสถานการณ์ใดในทางเข้าหา หรือหนีออกห่างและเป็นการพร้อมที่จะคอยสนองในครั้งต่อไปในทางเอนเอียงในลักษณะเดิม เมื่อพบกับสิ่งนั้นอีก

โรเคิช (Rokeach. 1970: 112) ให้ความหมายเจตคติว่า เป็นการผสมผสานหรือ การจัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ ชอบหรือไม่ชอบ

ไตรแอนดิส (Triandis. 1971: 2) กล่าวถึงเจตคติว่า เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ ประเมินจากความรู้สึก ความเข้าใจ จากประสบการณ์ ความคิดเห็น ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในทิศทางที่ประเมินไว้

แมคโดนัลด์ (McDonald. 1957: 546) กล่าวว่า เจตคติคือความโน้มเอียงหรือ สภาวะความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางใดทางหนึ่ง

กู๊ด (Good. 1973: 48) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกใน ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนีออกห่างหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง รักเกลียด กลัว ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ๆ

อนาสตาซิ (Anastasi. 1976: 541) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เจตคติเป็น ความโน้มเอียงที่แสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือสถาบันต่าง ๆ เป็นต้น เจตคติไม่สามารถจะเห็นได้โดยตรงแต่สามารถสรุปอ้าง จากพฤติกรรมภายนอกได้

นอกจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นเป็นการสนับสนุนแนวทางและความหมายของ เจตคติแล้ว ยังมีผู้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเจตคติ ดังนี้

เจตคติ ตามพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ – ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (บัณฑิตยสถาน. 2530: 238) หมายถึง แนวโน้มบุคคลได้รับหรือเรียนรู้มาและกลายเป็น แบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุนหรือเป็นปรปักษ์ต่อบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งอาจจะเป็นการ เข้าสู่หรือถอนตัวออกไปก็ได้ นอกจากนี้

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2518: 13) มีความเห็นว่าเจตคติคือความพร้อมที่จะตอบสนอง หรือแสดงความรู้สึก สิ่งของและสังคมอื่น ๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกหรือการ ตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นไปในทางชอบหรือไม่ชอบ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 1) กล่าวถึงเจตคติ คือ ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพของจิตใจ มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เจตคติเป็นนามธรรมและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านการปฏิบัติ

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2532: 239-240) มีความเห็นว่าเจตคติ หมายถึง ความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไป แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. เจตคติทางบวกหรือเจตคติที่ดี มีแนวโน้มที่อินทรีย์จะเข้าหาสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้น ๆ เนื่องจากความชอบหรือพอใจ
2. เจตคติทางลบหรือเจตคติที่ไม่ดี มีแนวโน้มที่อินทรีย์จะถอยหนีจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้น ๆ เนื่องจากความไม่ชอบหรือไม่พอใจ

บุญเรือน ปรีชาธรรมรัตน์ (2535: 13) ได้ให้ความหมายเจตคติ ดังนี้ เจตคติ เป็นความคิดเห็นซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความรู้สึกและแนวโน้มของบุคคลที่จะปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นเหล่านี้เป็นผลเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

อัมพา ชงทุมมินทร์ (2542: 11) ได้ให้ความเห็นดังนี้ เจตคติ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคลหรือสิ่งของและเป็นตัวที่จะชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรม ถ้ามีเจตคติไม่ดีจะถอยหนีหรือต่อต้านพฤติกรรมนั้น ๆ ถ้ามีเจตคติที่ดีจะแสดงออกโดยการเข้าร่วม เจตคติจึงเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมของมนุษย์

จากแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยพอสรุปความหมายของเจตคติได้ว่า เจตคติ หมายถึง ผลรวมของการจัดระเบียบความเชื่อและความคิดอันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือความรู้สึกทางอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ แนวคิดหรือสถานการณ์โน้มเอียงไปในทางบวก (เห็นด้วย) หรือทางลบ (ไม่เห็นด้วย)

1.4 การเปลี่ยนเจตคติ

เมื่อเจตคติเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีสิ่งใดขณะหนึ่ง ความรู้สึกนี้ไม่คงที่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ใหม่อันเกิดจากความรู้ใหม่ในเวลาต่อมา ดังที่ พรณี ข.เจนจิต (อัมพา ชงทุมมินทร์. 2542: 14-15; อ้างอิงจาก พรณี ข.เจนจิต. 2528: 255-289) อธิบายถึงเจตคติที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังต่อไปนี้

1.4.1 ให้ได้รับข้อมูลในทุกแง่มุมเกี่ยวกับสิ่งที่ตนมีเจตคติไม่ดี คือ ให้มองทุกด้าน ไม่ใช่มองแต่ด้านเดียว

1.4.2 จัดประสบการณ์ใหม่ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่

1.4.3 ปล่อยให้เกิดอารมณ์กลัวเพื่อให้เจตคติที่ไม่ดีแก่สิ่งที่ต้องการให้เลิกปฏิบัติ

จะเห็นว่าเจตคติเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงได้โดยการจัดสถานการณ์ให้ใหม่ สร้างแรงจูงใจหรือให้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องด้วยการกระทำหรือจัดสภาพแวดล้อมในองค์ประกอบด้านความคิด ความเข้าใจและมีผลทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งเราสามารถแบ่งลักษณะดังกล่าวได้ดังนี้

1. เจตคติจะเปลี่ยนแปลงเมื่อได้รับการจูงใจ
2. เจตคติจะเปลี่ยนได้เมื่อเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์โดยตรง
3. เจตคติเปลี่ยนแปลงได้เมื่อบุคคลได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติมขึ้น และยอมรับในคุณสมบัติหรือสถานการณ์ของสิ่งนั้นๆ

4. เจตคติจะเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีการกระทำและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง
- การเปลี่ยนแปลงเจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมของสังคม คือ

1. การยินยอม (Compliance) คือ การยอมรับอิทธิพลจากผู้อื่นเพื่อให้เขาปฏิบัติในทางที่ตนต้องการหรือพอใจ

2. การเลียนแบบ (Identification) คือ การแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เหมือนสมาชิกในสังคมหรือให้คนอื่นเห็นว่าตนเป็นคนเก่งเพื่อจะมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น

3. การรับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ เนื่องจากตรงกับค่านิยมที่มีอยู่ในตัวบุคคลเอง (Internalization)

เจตคติไม่ได้เกิดขึ้นโดยกำเนิด แต่เกิดขึ้นภายหลังซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์หรืออิทธิพลจากสิ่งอื่น ๆ และเจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ การศึกษาเจตคติจะต้องรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ซึ่งวรรณดี แสงประทีปทอง (2544: 8-13) ได้อธิบายทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สอดคล้องกับ อัมพา ซองทุมมินทร์ (2542: 15-23) ดังนี้

1. ทฤษฎีความสอดคล้องของความคิด
2. ทฤษฎีความขัดแย้งของความคิด
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม
5. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

รายละเอียดของแต่ละทฤษฎีมีดังนี้

1. ทฤษฎีความสอดคล้องของความคิด (Theories of Cognitive Consistency) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่า การคิดหรือการรู้เรื่องหนึ่ง ๆ ของบุคคลทำให้เกิดความรู้หลาย ๆ ด้านหรือมีส่วนประกอบของการรู้หลายอย่าง รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าเรารู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีมากกว่าในทางที่ไม่ดีก็จะเกิดสอดคล้องของการรู้ขึ้น ทำให้เราเกิดเจตคติที่ดีในสิ่งนั้นและในทำนองเดียวกันถ้าเรารู้สึกในทางที่ไม่ดีมากกว่าในทางที่ดีต่อสิ่งใดก็ตาม เราก็จะเกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

ทฤษฎีความสอดคล้องของความคิดนี้ ผู้คิดคือ ไฮเดอร์ (Heider) ทฤษฎีนี้
 บางทีเรียกว่า Heider's P-O-X formulation หรือ Heider's three-elements system
 ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึง 3 สิ่ง คือ

P หมายถึง บุคคลหนึ่ง (อาจเป็นตัวเรา)

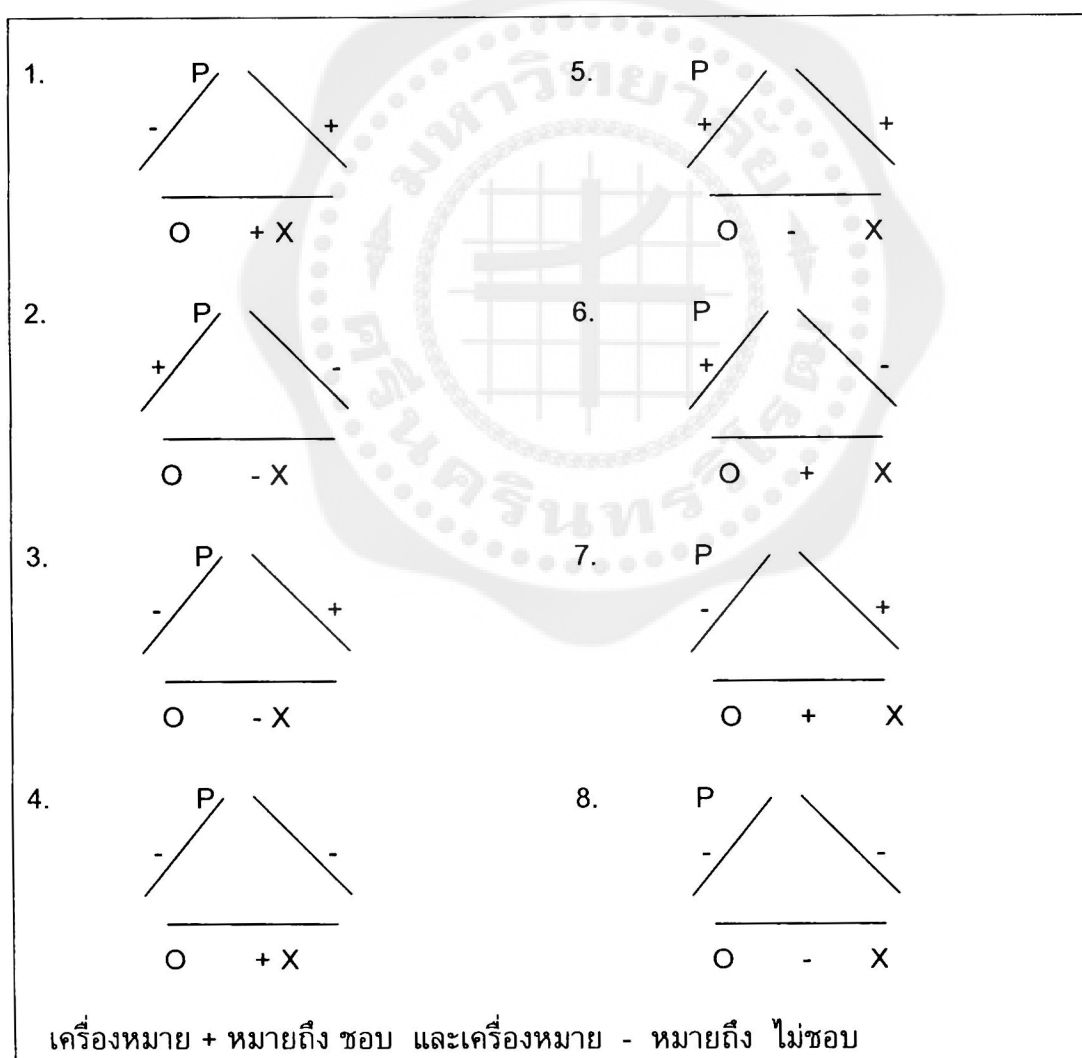
O หมายถึง บุคคลอีกคนหนึ่ง (อาจเป็นเพื่อนเรา)

X หมายถึง วัตถุหรือสิ่งของ (หรือเป็นบุคคล)

ความสัมพันธ์ระหว่าง P-O-X จะสมดุลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของ
 ส่วนประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ว่าเป็นไปทางใด อาจจะเป็นทางบวก (+) หรือทางลบ (-)

ภาวะสมดุล

ภาวะไม่สมดุล



ภาพประกอบ 4 แผนภูมิแสดงความสมดุลและไม่สมดุลตามทฤษฎี P-O-X

ที่มา: วรณดี แสงประทีปทอง. (2544). เจตคติ: แนวคิด วิธีวัดและมาตรวัด. หน้า 9.

จากภาพที่ 4 จะเห็นว่า P ชอบ X แต่ไม่ชอบ O ส่วน O ไม่ชอบ X ในกรณีเช่นนี้จะเกิดความสมดุลขึ้น เนื่องจาก P จะพอใจในสิ่งที่ตนชอบและจะพอใจเมื่อบุคคลที่ตนไม่ชอบนั้น ไม่ชอบในสิ่งเดียวกับที่ตนชอบ คือ พอใจที่คนที่เราเกลียดไม่มีอะไรเหมือนกับเรา ในกรณีเช่นนี้ P ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพราะเกิดภาวะสมดุล

จากภาพที่ 7 จะเห็นว่า P ชอบ X แต่ไม่ชอบ O ส่วน O ชอบ X ในกรณีเช่นนี้จะเกิดไม่สมดุลขึ้น เนื่องจาก P จะพอใจในสิ่งที่ตนชอบและไม่พอใจเมื่อบุคคลที่ตนไม่ชอบมาชอบในสิ่งเดียวกับที่ตนชอบ คือ เราไม่อยากจะให้คนที่เราเกลียดมาทำอะไรเหมือนเรา ในกรณีเช่นนี้ P จะเกิดความขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องทำให้เกิดภาวะสมดุลโดยการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อ X คือ ไม่ชอบ X เสีย คือจะกลายเป็นภาพที่ 4 จึงจะเกิดภาวะสมดุล

ในชีวิตเราอาจพบภาวะเช่นนี้ได้บ่อยครั้ง เช่น เราจะไปทัศนอาจรที่บางแสน แต่เรารู้ว่าคนที่เราเกลียดหรือเราไม่ชอบไปในรถคันเดียวกัน เราอาจจะไม่ไปบางแสนทั้ง ๆ ที่เราอยากไป การเปลี่ยนเจตคตินี้บางครั้งเราก็เปลี่ยน บางครั้งเราก็ไม่เปลี่ยน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของ O และความสำคัญของ X

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล พบว่าบุคคลจะแก้ปัญหาภาวะไม่สมดุลของความคิดด้วยวิธีการ ดังนี้

1. เปลี่ยนความคิดของตนเองให้เข้ากับเพื่อน
2. ไม่ยอมรับเพื่อนคนนั้น โดยถือว่าเขาความสามารถน้อยกว่าตน
3. พยายามลืมความขัดแย้งในด้านความคิดนั้น ๆ
4. ไม่ให้ความสำคัญต่อเรื่องนั้น

2. ทฤษฎีความขัดแย้งของความคิด (Theories of Cognitive Dissonance)

ทฤษฎีนี้คิดโดย เฟสติงเกอร์ (Festinger) โดยมาจากความคิดที่ว่า มนุษย์ไม่สามารถทนต่อความขัดแย้งหรือความไม่สอดคล้องกันได้จึงจำเป็นต้องลดความขัดแย้งนั้นด้วยการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เฟสติงเกอร์กล่าวว่า ถ้าเจตคติไม่สอดคล้องกับการกระทำแล้วเจตคติต่อสิ่งนั้นจะเปลี่ยนไป หลักการของทฤษฎีนี้คือ ถ้าพฤติกรรมของบุคคลประกอบด้วยส่วนประกอบของความขัดแย้ง สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้โดยการเปลี่ยนส่วนประกอบของการรับรู้ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันนั้น

ตัวอย่าง เช่น บางคนก่อนที่จะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) มีอุดมคติสูง เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รังเกียจการฉ้อราษฎร์บังหลวง แต่เมื่อได้เป็น ส.ส. แล้ว มีผู้นำเงินหรือของกำนัลมาให้เพื่อตอบแทนการกระทำที่ไม่ค่อยถูกต้องบางอย่างเข้าก็จะเกิดความขัดแย้งในใจที่ไม่กระทำการขัดกับอุดมคติ เพราะไม่สามารถลบล้างสิ่งที่ได้กระทำลงไปแล้ว ดังนั้น เขาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนเจตคติ คือ เปลี่ยนอุดมคติให้สอดคล้อง

กับการกระทำเพื่อลดความขัดแย้งในใจ คือ อาจจะเห็นการฉ้อราษฎร์บังหลวงเป็นสิ่งที่ดี โดยให้เหตุผลว่าอุดมคติกินไม่ได้ ซึ่งเป็นการใช้กลวิธีป้องกันตนเอง (Rationalization)

นักจิตวิทยาบางท่านเชื่อว่าตัวแปรที่จะช่วยลดความขัดแย้งมีดังนี้

1. ความสำคัญของส่วนประกอบของการรับรู้ เช่น คนแก่อายุมากกับการดื่มเหล้า จะมีการรับรู้ 2 อย่างคือ การดื่มเหล้าไม่ดีทำให้เป็นโรคตับแข็ง เมื่อคิดว่าตนเองนั้นแก่แล้วความขัดแย้งก็จะไม่ต่างกันมากนัก แต่ถ้าบุคคลนั้นยังไม่อยากตาย ส่วนประกอบของความขัดแย้งก็จะมีมาก

2. อัตราส่วนของส่วนประกอบที่ขัดแย้งกับส่วนประกอบที่เหมือนกัน ถ้าอัตราส่วนความขัดแย้งยิ่งสูงจะทำให้ความขัดแย้งมีมากขึ้น ดังนั้นถ้าต้องการลดความขัดแย้งก็ให้เพิ่มส่วนประกอบที่เหมือนกัน

3. ชนิดของส่วนประกอบที่เหมือนกันถ้าอยู่ในส่วนประกอบที่เหมือนกัน ก็ย่อมจะลดความขัดแย้งลงได้ เช่น การเลือกซื้อระหว่างรถจักรยานยนต์ 2 คัน ย่อมมีความขัดแย้งน้อยกว่าการเลือกซื้อรถยนต์ 1 คัน และรถจักรยานยนต์ 1 คัน

วิธีที่จะช่วยลดความขัดแย้งทางความคิดหรือการรับรู้ให้น้อยลง คือ

1. พยายามตัดสินใจใหม่อีกครั้งโดยการตัดสินใจอย่างอิสระหรือยินยอมโดยมีสิ่งบังคับจากภายนอก

2. ลดความสำคัญของการรับรู้บางอย่าง เปรียบเทียบดูว่าความรู้
อย่างใดดีกว่ากัน

3. เพื่อความเหมือนกันระหว่างสิ่งสองอย่างนั้น

4. เพิ่มส่วนประกอบที่เหมือนกันให้มากขึ้น

จะเห็นว่าความขัดแย้งจะเกิดขึ้นหลังจากเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว การลดความขัดแย้งก็เป็นการเพิ่มความสนใจให้กับอีกสิ่งหนึ่งที่เลือกไว้นั่นเอง แสดงว่าเจตคติที่มีต่อสิ่งสองสิ่งนั้นเปลี่ยนแปลงไป

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Active Participation Theory)

แนวความคิดของทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมบางเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ซึ่งเสนอแนะว่า “การเปลี่ยนเจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดขึ้นได้โดยสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ” มีข้อมูลที่ศึกษาและแสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมของอิทธิพลที่มีต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล เช่น จอห์นสัน และนีล (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526: 116; อ้างอิงจาก Johnson & Neale. 1970) พบว่า นักศึกษาที่ร่วมในกิจกรรมสังคมจะเป็นสมาชิกของกลุ่มนักศึกษาที่มีความชอบและเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมสังคมและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลซึ่งไม่เห็นด้วยกับการทำกิจกรรมสังคม นอกจากนี้ วัตสัน และจอห์นสัน (Watson &

Johnson. 1972) ได้สรุปผลการวิจัยหลายเรื่องสามารถนำมาประยุกต์ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ ดังนี้

1. เจตคติของบุคคลจะมีผลอย่างมากจากกลุ่มที่เขามีส่วนร่วม และกลุ่มที่เขาต้องการร่วมด้วย
2. ถ้าเจตคติของบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานของกลุ่มจะเป็นแรงเสริมกำลังให้กับเจตคตินั้นมากขึ้น ในทางตรงข้ามจะเป็นการลงโทษถ้าบุคคลนั้นมีเจตคติไม่ตรงกับมาตรฐานของกลุ่ม
3. บุคคลซึ่งอยู่กับกลุ่มอย่างมาจะเป็นบุคคลที่เปลี่ยนแปลงเจตคติได้ยากที่สุด ถ้าเปลี่ยนนั้นเป็นความพยายามของบุคคลภายนอก
4. การสนับสนุนเจตคติบางอย่างของสมาชิกในกลุ่ม ถึงแม้เพียงหนึ่งคนก็จะสามารถลดพลังของกลุ่มใหญ่ที่มีอิทธิพลต่อเจตคติของสมาชิกในกลุ่มได้
5. ถึงแม้จะเป็นเพียงสมาชิกในกลุ่ม จำนวน 2 คนเท่านั้น ที่ยึดมั่นในเจตคติบางอย่าง ก็จะมีอิทธิพลของสมาชิกของคนอื่น ๆ ในกลุ่มได้เช่นกัน
6. การมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่มและการตัดสินใจของกลุ่มจะช่วยแก้ไขการต่อต้านที่จะเปลี่ยนเจตคติใหม่ ๆ ถ้ากลุ่มตัดสินใจที่จะยอมรับเจตคติใหม่ สมาชิกในกลุ่มก็จะยอมรับเจตคตินั้นด้วย
7. ถ้าบุคคลเปลี่ยนแปลงกลุ่มอ้างอิงของตน เจตคติของบุคคลมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วย

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

แนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมีความเชื่อว่า “กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะอยู่ในรูปของการเรียนรู้และการที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ถ้าผลสืบเนื่องเป็นไปในทางที่ดี พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มเกิดขึ้นอีก แต่ถ้าผลสืบเนื่องเป็นไปในทางที่ไม่ดี พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มไม่เกิดขึ้นอีก” กล่าวคือ พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปทิศทางใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่เขาได้รับจากสังคมแวดล้อม สังคมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมรวมของบุคคลและจะมีปฏิกริยาซึ่งกันและกันเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอระหว่างพฤติกรรมของบุคคล สิ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งได้แก่ ความคิด อารมณ์ ความคาดหวัง ฯลฯ และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นหลังจากบุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมที่จะแสดงออกต่อไปขึ้นอยู่กับการประเมินผลย้อนกลับของพฤติกรรมที่เขาได้แสดงออกไปแล้ว

องค์ประกอบที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่สำคัญมี 4 อย่าง คือ ความสำเร็จในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง การสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น คำพูดที่จูงใจ และการเร้าทางอารมณ์ จากแนวความคิดนี้สามารถใช้วิธีการเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม ดังนี้

1. การให้แรงเสริมกำลังใจโดยตรง (Direct reinforcement) เป็นวิธีการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยวิธีค่อยๆ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลให้กระทำพฤติกรรมที่มีความยากเพิ่มขึ้น บุคคลก็จะเรียนรู้ปฏิบัติตอบสนองใหม่และมีประสบการณ์ตรงกับผลสืบเนื่องจากการกระทำปฏิบัติตอบสนองนั้น

2. การหยุดพฤติกรรม (Extinction) ถ้าต้องการจะให้บุคคลหยุดกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง สามารถกระทำได้โดยไม่ให้ผลสืบเนื่องที่เขาคาดหวังเกิดขึ้น

3. การให้รู้ถึงแรงเสริมกำลังใจและการหยุดพฤติกรรมโดยการสังเกตจากบุคคลอื่น (Vicarious reinforcement and vicarious extinction) การให้บุคคลสังเกตการกระทำของบุคคลอื่นแทนที่จะได้ประสบการณ์ตรง จะช่วยให้บุคคลนั้นเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมได้

4. การสื่อสาร (Communication) การให้ข่าวสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง สิ่งนี้ให้แตกต่างจากความเชื่อของบุคคลอาจช่วยเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมได้

5. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action)

แนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลได้มีการพัฒนาและเสนอเต็มรูปแบบโดย ฟิชไบน์ (Fishbein, 1967) มีสาระดังนี้ “มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่ดินมืออยู่อย่างเป็นระบบ มนุษย์พิจารณาผลที่อาจเกิดจากการกระทำของตนเองก่อนตัดสินใจจะทำหรือไม่ทำพฤติกรรม”

สาระสำคัญของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล มีดังนี้

1. พฤติกรรมส่วนมากอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาของบุคคล เจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral intention) ของบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการกระทำ

2. เจตนาเชิงพฤติกรรมขึ้นอยู่กับตัวกำหนด 2 ตัว คือ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการประเมินทางบวกลบของบุคคลต่อการกระทำเรียกว่า เจตคติต่อพฤติกรรม เจตคติต่อพฤติกรรมขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับการกระทำ (Behavioral beliefs) และการประเมินผลการกระทำ (Evaluation of consequences)

2.2 ปัจจัยทางสังคม เป็นการประมาณของบุคคลว่าตนจะมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) เพียงใด กลุ่มอ้างอิง หมายถึง บุคคลใกล้ชิดที่มีความสำคัญต่อบุคคลผู้นั้น การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำตน (Normative belief) ซึ่งหมายถึงความเชื่อที่ว่าบุคคลแต่ละคนที่อยู่ในกลุ่มอ้างอิงประสงค์จะให้ตนทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นเพียงใด และยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่คล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Motivation to comply)

3. ความสำคัญของเจตคติต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงส่วนหนึ่งขึ้นกับเจตนาเชิงพฤติกรรมหรือพฤติกรรมเอง นั่นคือ พฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจถูกกำหนดโดยเจตคติต่อพฤติกรรมมากกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ส่วนพฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสองไล่เรียงกัน ความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอาจแตกต่างกันจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

4. ตัวแปรภายนอก (External variables) เช่น ตัวแปรชีวสังคม เจตคติต่อเป้าหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือบุคลิกภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก็ต่อเมื่อตัวแปรนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงหรือมีอิทธิพลต่อน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรทั้งสองที่สื่อเจตนาเชิงพฤติกรรม

5. การกำหนดพฤติกรรมที่จะศึกษาจำเป็นต้องกำหนดโดยคำนึงถึง

5.1 การกระทำ (Action) จะต้องกำหนดว่าเป็นการกระทำอย่างเดี่ยว (Single act) เช่น การให้ลูกตื้มนม การสูบบุหรี่ เป็นต้น หรือเป็นกลุ่มการกระทำ (Behavior category) เช่น การออกกำลังกาย ซึ่งอาจประกอบด้วยการกระต่าย่อย ๆ หลายการกระทำ เช่น การวิ่ง การกระโดดเชือกและการเล่นฟุตบอล เป็นต้น

5.2 เป้าหมาย (Target) หมายถึง เป้าหมายของการกระทำ เช่น การให้ลูกตื้มนม อาจกำหนดเป้าหมายเป็นให้ตื้มนมแม่

5.3 เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่พฤติกรรมที่เราสนใจจะเกิดขึ้น เช่น การตื้มนมแม่ตอนค่ำ

5.4 บริบท (Context) หมายถึง สถานการณ์ที่พฤติกรรมที่เราสนใจศึกษาจะเกิดขึ้น เช่น การตื้มนมแม่ที่บ้าน

การกำหนดพฤติกรรมที่จะศึกษานี้สามารถกำหนดให้มีความเฉพาะตามที่เราสนใจจะศึกษา เมื่อกำหนดพฤติกรรมได้แล้ว การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมก็ต้องวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรม เช่น ทศนะต่อการให้ลูกตื้มนมแม่ที่บ้านตอนค่ำ ส่วนการวัดพฤติกรรมจำเป็นต้องวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดขึ้น

1.5 การวัดเจตคติ

ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความคิดเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกันเพื่อที่ประชาชนจะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน เช่น การรักษาความสะอาดบนท้องถนนและบ้านเรือนของตนเพื่อช่วยให้เกิดการกินดีอยู่ดีโดยทั่วไป การวัดเจตคติของประชาชนจะได้ข้อมูลที่ซับซ้อนว่าประชาชนกลุ่มนั้น ๆ มีเจตคติที่สอดคล้องกับนโยบายของสังคมหรือของชาติหรือไม่ กรณีที่ประชาชนมีเจตคติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของชาติซึ่งต้องการความร่วมมือจากประชาชน อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ดังนั้นการวัดเจตคติจึงอาจแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีลักษณะที่

เหมาะสมหรือไม่เพียงไร เพื่อประโยชน์ในการหาทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อไป

จะเห็นได้ว่าการวัดเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ นั้นสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวางโดยเฉพาะแก่ส่วนรวม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวัดเจตคติ

วิธีวัดเจตคติ

เจตคติเป็นลักษณะของบุคคล เป็นการตอบสนองของบุคคลเมื่อถูกเร้าด้วยสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บุคคลอาจตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วยการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ การใช้คำพูดหรือการกระทำต่อสิ่งนั้น

โดยทั่วไปแล้วการวัดเจตคติของบุคคลอาจใช้วิธีการประเภทเดียวกับการวัดลักษณะอื่น ๆ ของมนุษย์ เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจหรือการรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างในด้านเนื้อหาและการตีความหมายของข้อมูลที่ได้ วิธีที่ใช้วัดลักษณะของมนุษย์มีมากมายหลายประเภท การเลือกใช้ต้องพิจารณาประเด็นของเจตคติที่ต้องการ ดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง. 2544: 15)

1. เป็นเจตคติที่ผู้ถูกวัดต้องการปกปิด บิดเบือนหรือขัดข้องในการให้ศึกษา
มากนักน้อยเพียงใด

2. ลักษณะของผู้ถูกศึกษามีอายุน้อยเพียงใด มีประสบการณ์เกี่ยวกับ
ประเด็นทางเจตคตินั้นมากนักน้อยเพียงใด มีความสามารถในการอ่าน การเขียนหรือไม่

3. เวลาและทุนในการเก็บข้อมูลมีมากนักน้อยเพียงใด

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการวัดเจตคติ

การวัดเจตคติอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ได้ 6 วิธี ได้แก่ วิธีการสังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการใช้มาตรวัด วิธีการวัดทางอ้อม วิธีการวัดร่องรอยและวิธีการวัดทางสรีระ

การพิจารณาตัดสินใจเลือกวิธีการวัดเจตคติซึ่ง บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2527: 221-222) ได้ศึกษาการวัดเจตคติ ดังนี้

1. การศึกษาเจตคติเป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกที่ เป็นความเห็น
หรือความรู้สึกที่ไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง

2. เจตคติไม่อาจสังเกตได้โดยตรง การวัดเจตคติจึงวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะ
แสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผน ไม่ใช่วัดจากพฤติกรรมโดยตรงของมนุษย์

3. การศึกษาเจตคติของบุคคลไม่ใช่ศึกษาเฉพาะทิศทางเจตคติของบุคคลเท่านั้น
ต้องศึกษาระดับความมากนักน้อยหรือความเข้มของเจตคตินั้น ๆ ด้วย

เทอร์สโตน (Thurstone. 1967: 77) ให้ความเห็นว่าเจตคติเป็นสิ่งที่อาจวัดได้โดยตรง แต่จะต้องจัดการแสดงออกในรูปของความคิดหรือภาษาพูดซึ่งอาจจะได้ผลไม่ดัดนัก จึงใช้วัดเจตคติจากคำว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” กับข้อความในแบบวัดเจตคติ แต่ต้องไม่สรุปเองว่าบุคคลนั้นปฏิบัติตามในข้อที่ตนเห็นด้วย

อนาสตาซี (Anastasi. 1976: 482-485) อ้างถึงการสร้างแบบสอบถามวัดเจตคติของ ลิกเคอร์ต (Likert) โดยที่ข้อความในแบบสอบถามวัดเจตคติทุกข้อคือ ผลรวมของคะแนนในแบบเจตคติซึ่งผู้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดย่อมมีโอกาสที่จะตอบข้อความที่สนับสนุนในเรื่องนั้นมาก โอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่จะคัดค้านจะมีน้อย คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้วัดเจตคติของแต่ละบุคคล การสร้างแบบวัดเจตคติของลิกเคอร์ตจะต้องรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องในสิ่งที่จะศึกษาให้มากที่สุด แล้วนำข้อความเหล่านี้ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างโดยให้เลือกตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “ไม่แน่ใจ” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยให้น้ำหนัก 5, 4, 3, 2, 1 คะแนนตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดตามวิธีของลิกเคอร์ต (Likert) ซึ่งเป็นมาตรวัดรวม (Summated rating scale) โดยให้เลือกตอบเป็นรายข้อว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้น้ำหนัก 5, 4, 3, 2, 1 คะแนนตามลำดับ ซึ่งลิกเคอร์ต (Likert, 1932) คิดขึ้น วิธีการของมาตรวัดยึดหลักการว่าแต่ละข้อความในมาตรวัดนั้นต้อง (เชดคักดี โฆวาสินธุ์. 2520: 50)

1. ครอบคลุมเจตคติทั้งหมด
2. การตอบแต่ละข้อความจะบอกถึงเจตคติที่มีอยู่
3. จุดที่ตอบนั้นจะกำหนดได้จากจำนวนเปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างที่เคยตอบข้อนั้นมาก่อน
4. เจตคติของแต่ละคนอาจกำหนดได้จากการรวมคำตอบของเขาจากข้อความต่าง ๆ ในมาตรวัด

1.6 ประโยชน์ของเจตคติ

เพื่อให้บังเกิดผลจากมาตรวัดดังกล่าวให้เห็นเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ เจตคติจึงเกิดประโยชน์พอสรุปได้ดังต่อไปนี้ (ชูชีพ อ่อนโคกสูง. 2518: 7)

- 1.6.1 ช่วยให้เราเตรียมพร้อมเพื่อกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งได้สำเร็จด้วยดี
- 1.6.2 ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพ เพราะเจตคติเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม
- 1.6.3 ทำให้รู้ล่วงหน้าว่าผลที่ได้จะเป็นอย่างไร
- 1.6.4 ช่วยหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาและสามารถหาสิ่งอื่นมาทดแทนได้

2. ขอบข่ายทางนันทนาการ

ขอบข่ายนันทนาการประกอบด้วยความหมายของนันทนาการ ปรัชญานันทนาการ ทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ ประเภทกิจกรรมนันทนาการ ประโยชน์และคุณค่าทางนันทนาการ ดังนี้

2.1 ความหมายของนันทนาการ

นันทนาการ คืออาการแห่งความสุข สนุกสนาน ร่าเริงหลังเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Recreation ซึ่งแปลว่าสร้างหรือทำขึ้นใหม่ หรือทำให้เกิดขึ้นใหม่ และใน Webster's New International Dictionary หมายถึง การทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่น หลังเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน (อารมณ นาวากาญจน์. 2541: 1-2) นอกจากนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538: 435) ให้ความหมายคำว่า นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่ทำตามสมัครใจในยามว่างเพื่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน และผ่อนคลายความตึงเครียด

กมล ชินพงษ์ (2532: 1) มีความเห็นว่านันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่กระทำในเวลาว่างด้วยความสมัครใจเป็นหลัก ไม่มีการบังคับและได้รับความพึงพอใจ เพลิดเพลินจากกิจกรรมนั้น ๆ และกิจกรรมที่จะกระทำต้องเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ไม่เป็นไปในทางอบายมุข

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2538: 14) ได้ให้ความหมายของนันทนาการไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่กระทำในเวลาว่างโดยใช้ความสมัครใจเป็นหลัก ไม่มีการบังคับและได้รับความพึงพอใจและความเพลิดเพลินจากกิจกรรมนันทนาการเป็นหลักสำคัญ

สมบัติ กาญจนกิจ (2544: 14) ได้ให้ความหมายนันทนาการไว้ 4 ความหมายดังนี้

1. นันทนาการ หมายถึง การทำให้สดชื่นหรือการสร้างพลังขึ้นมาใหม่
2. นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมซึ่งมีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย
3. นันทนาการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาประสบการณ์หรือพัฒนา

คุณภาพชีวิตของบุคคลหรือสังคม

4. นันทนาการ หมายถึง สวัสดิการสังคมซึ่งรัฐบาลจะต้องมีหน้าที่จัดการให้บริการแก่ชุมชนเพื่อสร้างบรรยากาศของเมืองให้น่าอยู่

บัทเลอร์ (Butler. 1959: 3-4) นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่กระทำในเวลาว่างซึ่งเป็นเรื่องตรงกันข้ามกับการทำงาน นันทนาการแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันจะแปรผันไปตามรสนิยม เวลา อายุและความต้องการของแต่ละบุคคล

ไวแนน (จรินทร์ ธานีรัตน์, 2538:3; อ้างอิงจาก Winan. n.d.) ได้กล่าวถึงนันทนาการว่า หมายถึง การแสดงออกตามธรรมชาติของมนุษย์ในทางความต้องการ ความสนใจในอันที่จะแสวงหาความพึงพอใจในการใช้เวลาว่าง

จากความหมายของนันทนาการดังกล่าว พอสรุปเป็นข้อๆ (อารมณ นาวากาญจน์, 2541: 5) ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่กระทำด้วยการเคลื่อนไหวร่างกาย
2. จะต้องกระทำในยามว่าง
3. มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
4. ไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม
5. ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม
6. ต้องทำด้วยใจสมัคร
7. ต้องไม่เป็นการประกอบอาชีพหรือการอยู่รอด
8. ต้องมีความพึงพอใจ เกิดความสนุกสนานทันทีในขณะนั้น

2.2 ปรัชญานันทนาการ

ตามหลักปรัชญานันทนาการ (Philosophy of recreation) (คณะพลศึกษา, 2541: 139) กล่าวถึงแนวคิด หลักการ วิธีการส่งเสริมบุคคลให้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยใจสมัครโดยไม่หวังสินจ้างใด ๆ เพื่อผ่อนคลายความเครียดของร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความสนุกสนาน ร่าเริง แจ่มใส สู่เป้าหมายที่ต้องการ คือ

1. การมีสัจจะแห่งตน (Self realization)
2. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relationship)
3. มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Economic efficiency)
4. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

ดังนั้น บุคลากรเกี่ยวกับนันทนาการจึงเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมให้กับตนเองและบุคคลอื่นซึ่งจะต้องกระทำในยามว่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ไม่เสียหายและขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ซึ่งต้องกระทำด้วยความเต็มใจเกิดความพึงพอใจและสนุกสนานทันทีขณะนั้น ไม่ได้เป็นอาชีพหรือหวังผลตอบแทนประการใด เป็นการให้บริการหรือเป็นสวัสดิการอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน คนที่จะทำงานด้านนันทนาการได้จะต้องเป็นผู้มีใจรักและเสียสละอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ อุดร รัตนภักดิ์ (2529: 29) ที่ว่า ปรัชญานันทนาการเป็นปรัชญาประยุกต์ ผสมผสานหลักแห่งเหตุผล ความรู้ ความเป็นจริงและความมีสุนทรีย์ที่ผสมผสานกันโดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานของปรัชญาบริสุทธิ์กับปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีทางการศึกษามาตีความหมายแยกแยะแนวคิดทางนันทนาการ เพื่อเสนอและประมวลเป็นเนื้อหาสาระใหม่ในการจัดการนันทนาการ และเพื่อสร้างทัศนคติที่ดี

ต่อนันทนาการ ดังนั้น ปรชษณนันทนาการจึงเป็นแนวคิดหรือหลักการและวิธีการที่จะส่งเสริมบุคคลให้มาร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจโดยมิได้หวังสินจ้างรางวัลใด ๆ ทั้งสิ้น ทั้งนี้ เพื่อต้องการให้บุคคลได้ผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกายและจิตใจ ให้เกิดความสุขสนทนได้มีโอกาสแสดงออกในทางถูกต้องโดยใช้กิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อที่จะสร้างศักยภาพแก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ดังนั้น ผู้ปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการ ผู้นำนันทนาการจำเป็นต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักและปรชษณนันทนาการ จึงจะทำให้การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อุดร รัตนภักดี. 2529: 29)

เพื่อให้การผสมผสานความรู้ ความจริงและสุนทรีย์จนเกิดความสุข สนทน พึงพอใจตามความมุ่งหมายของนันทนาการอย่างแท้จริง จึงต้องผนวกทฤษฎีและกิจกรรมนันทนาการเป็นส่วนหนึ่งของการหลอมรวมกันต่อไป

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับนันทนาการ

ปัจจุบันมีผู้กำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการหรือกิจกรรมนันทนาการไว้หลายทฤษฎี เพื่อใช้ประกอบเหตุผลในทางปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ตามที่ เอนก หงษ์ทองคำ (2542: 10) ได้เขียนไว้ในเอกสารประกอบการสอนนันทนาการกับสังคม ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Need Theory) กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ต้องการเล่นมากกว่าทำงาน

2.3.2 ทฤษฎีพลังงานส่วนเกิน (Surplus Energy Theory) ของ ชิลเลอร์ และ สเปนเซอร์ (Schiller & Spencer) สารระสำคัญแห่งทฤษฎี การเล่นเกิดจากความต้องการ มีแรงจูงใจของมนุษย์และสัตว์ ใช้พลังงานนอกเหนือจากเพื่อการอยู่รอดยังใช้พลังงานส่วนที่เหลือเพื่อการการเล่นให้เกิดความสุขสนทน

2.3.3 ทฤษฎีระบายอารมณ์ (Catharsis Theory) ซึ่งอริสโตเติล (Aristotle) เจ้าของทฤษฎีได้กล่าวไว้ว่า การเล่นเป็นการระบายอารมณ์ที่ถูกบีบคั้น ซึ่งอารมณ์นี้จะเป็นอันตราย

2.3.4 ทฤษฎีการแสดงออก (Self-Expression Theory) ของมิทเชล และเมสัน (Mitchell & Mason) ได้กล่าวไว้ว่า การเล่นเป็นการกระตุ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ให้แสดงออกถึงศักยภาพที่มีอยู่

2.3.5 ทฤษฎีผ่อนคลายความเครียด (Relaxation Theory) ของแพทริก (Patrick) ซึ่งกล่าวว่าการเล่นก่อให้เกิดความเพลิดเพลิน เกิดความพึงพอใจและคลายเครียด

ดังนั้น ทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการส่วนใหญ่เน้นถึงการพักผ่อน สนทนตามพึงประสงค์โดยยึดถือการเล่นเป็นหลัก เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดตามความพึงพอใจของตนเพื่อเพิ่มพลังกายและพลังใจขึ้นมาใหม่ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

2.4 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ

มนุษย์ล้วนมีความต้องการที่จะแสดงออกถึงความรู้สึก ความคิดสร้างสรรค์และสื่อความรู้สึกนึกคิดสู่คนอื่น ดังนั้นกิจกรรมนันทนาการเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้มนุษย์ได้แสดงออกถึงความสามารถทางอารมณ์ ความรู้สึกและความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ซึ่ง (สมบัติ กาญจนกิจ. 2535: 49-50) ได้กล่าวถึงกิจกรรมนันทนาการที่สำคัญและช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังนี้

- 2.4.1 ศิลปหัตถกรรม
- 2.4.2 เกม กีฬาและกรีฑา
- 2.4.3 เดินรำ ฟ้อนรำพื้นเมือง
- 2.4.4 ดนตรีและร้องเพลง
- 2.4.5 การอ่าน เขียน พุด
- 2.4.6 ละครและการละเล่นพื้นเมือง
- 2.4.7 กิจกรรมทางสังคม
- 2.4.8 กิจกรรมนอกเมือง กิจกรรมกลางแจ้ง
- 2.4.9 งานอดิเรกทั้งประเภทเก็บสะสมและประดิษฐ์สร้างสรรค์
- 2.4.10 กิจกรรมประเภทอาสาสมัครช่วยเหลือ บริการชุมชน
- 2.4.11 กิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เช่น งานเทศกาล งานฉลองและประเพณีท้องถิ่นต่าง ๆ
- 2.4.12 กิจกรรมนันทนาการสุขสงบ เช่น สมาธิ โยคะ การผ่อนคลาย
- 2.4.13 การท่องเที่ยวทัศนศึกษา
- 2.4.14 กิจกรรมสุขภาพเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ

กิจกรรมนันทนาการที่กล่าวมานี้ใช้เป็นสื่อในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม การเลือกทำกิจกรรมนันทนาการในยามว่างให้เหมาะสมนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมต่อไป

2.5 ประโยชน์และคุณค่าทางนันทนาการ

ประโยชน์และคุณค่าทางนันทการณับว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ คือ ความสุขกายสบายใจ ดังนั้น การแสวงหาประโยชน์และคุณค่าจากกิจกรรมทางนันทนาการจึงเป็นประเด็นหลักต่อการตัดสินใจเลือกกระทำ

ประโยชน์ของนันทนาการ

อารมณ นาวากาญจน์ (2541: 12-13) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของนันทนาการ ดังนี้

1. ช่วยให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและส่วนร่วม
2. ช่วยส่งเสริมให้คนที่ประกอบกิจกรรมนันทนาการมีสุขภาพจิตดีขึ้น มีจิตใจแจ่มใส ลดกังวลใจ ๆ คลายทุกข์ ปราศจากความเครียด รู้จักสร้างอารมณ์ขึ้นซึ่งจะช่วยป้องกันปัญหาโรคจิตได้
3. ลดปัญหาเกี่ยวกับอาชญากรรมและความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชน เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาทะเลาะวิวาท ชู้สาว หลบหนีการเรียน ใช้สารเสพติดให้โทษ เล่นการพนัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากไม่รู้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ทางกิจกรรมนันทนาการ
4. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี รู้จักรักหมู่คณะ เสียสละเพื่อส่วนรวม การที่พลเมืองของชาติรู้จักบำรุงรักษาสุขภาพ รู้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่สังคม ไม่เห็นแก่ตัว มีคุณธรรมประจำใจ ช่วยเหลือสังคมโดยการส่งเสริมให้พลเมืองเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการตามถนัด ตามโอกาส
5. เพื่อบำรุงขวัญพลเรือน ตำรวจ ทหาร ผู้ปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงอันตรายในการป้องกันประเทศตามชายแดนซึ่งหาเวลาพักผ่อนหย่อนใจยาก กิจกรรมนันทนาการจึงควรนำมาใช้ในการบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจแก่บุคคลเหล่านี้ในยามว่างจากการปฏิบัติงาน
6. ช่วยฟื้นฟูสภาพร่างกายจากอาการไข้ กิจกรรมนันทนาการช่วยให้คนป่วยหายเร็วขึ้น มีกำลังใจที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า
7. ช่วยให้สมาชิกในหน่วยงานต่าง ๆ ได้สนิทสนมสามัคคียิ่งขึ้น เพราะกิจกรรมนันทนาการสร้างให้เกิดสังคมที่ดี
8. ช่วยเพิ่มผลผลิตและได้ผลิตผลที่มีคุณภาพโดยใช้กิจกรรมนันทนาการเป็นตัวเร่งหรือกระตุ้นการทำงานจนลืมความเหน็ดเหนื่อย
9. ช่วยให้รู้จักสงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้เหลือไว้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับส่วนรวม เป็นที่เจริญตาเจริญใจแก่ผู้พบเห็น ทุกคนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ และสืบทอดเป็นมรดกแก่อนุชนรุ่นหลัง

นอกจากนี้ สมบัติ กาญจนกิจ (2544: 32) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของนันทนาการ เช่นเดียวกัน พอสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้บุคคลและชุมชนได้รับความสุข สนุกสนาน มีความสุขในชีวิตและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
2. ช่วยให้บุคคลและชุมชนพัฒนาสุขภาพจิตและสมรรถภาพกายที่ดี เกิดความสมดุลของชีวิต

3. ช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรมและพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางไม่พึงประสงค์ของเยาวชนและเด็ก การพัฒนาพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างลักษณะที่ไม่พึงประสงค์และเป็นการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในอนาคต กิจกรรมนันทนาการประเภทต่าง ๆ ช่วยให้เด็กและเยาวชนเลือกได้ตามความสนใจและได้ใช้เวลาว่างในการพัฒนาลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ได้

4. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี การที่ชุมชนได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ จะได้เรียนรู้เรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณค่าทางสังคมเสรีประชาธิปไตย ลดความเห็นแก่ตัว สร้างคุณค่า จริยธรรม ความมีน้ำใจ การให้บริการ รู้จักอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมถือว่าเป็นกิจกรรมของความเป็นพลเมืองดีของประชาชนชาติ

5. ส่งเสริมการพัฒนาอารมณ์สุข กิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาอารมณ์สุขรวมทั้งความสุข สนุกสนานและความสุขสงบ ลดความเครียด ความวิตกกังวล ทำให้อารมณ์แจ่มใสและช่วยให้รู้จักการพัฒนาการ ควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพที่ดีอีกด้วย

6. เข้าใจและเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมของชาติ เช่น การละเล่นพื้นเมือง วิถีชีวิต ประเพณี ทำให้เข้าใจประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นพื้นบ้านตลอดจนแหล่งนันทนาการประเภทอุทยานประวัติศาสตร์ โบราณสถานและโบราณวัตถุ ช่วยส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ทัศนคติและความซาบซึ้งอันจักก่อให้เกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติต่อไป

7. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้งและนอกเมือง ได้แก่ กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรม เดินป่า ศึกษาธรรมชาติ ไร่เขา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ช่วยสอนผู้ที่เข้าร่วมได้รู้จักคุณค่าของธรรมชาติ ซาบซึ้งและสามารถดูแลอนุรักษ์ธรรมชาติอันจักเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและประชาชนชาติของโลก

8. ส่งเสริมในเรื่องการบำบัดรักษา กิจกรรมนันทนาการเพื่อการบำบัด เป็นกรรมวิธีและกิจกรรมที่จะช่วยรักษาคนป่วยทั้งทางด้านร่างกายและสุขภาพจิต เช่น งานอดิเรก ประเภทประดิษฐ์ สร้างสรรค์และช่วยส่งเสริมความหวัง ความคิดและการใช้เวลาว่างแก่คนป่วยซึ่งกำลังต่อสู้กับความทุกข์ทางกายและจิตใจ กิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬาช่วยส่งเสริมการพัฒนาร่างกาย กิจกรรมนันทนาการทางสังคมช่วยสร้างขวัญกำลังใจของคนป่วย

9. ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ช่วยให้บุคคลได้แสดงออกและละลายพฤติกรรมของกลุ่ม สร้างคุณค่าทางสังคม ฝึกการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

10. ส่งเสริมและบำรุงขวัญทหารและตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ตามชายแดน กิจกรรมนันทนาการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมกำลังใจของทหาร ตำรวจชายแดน เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งในการตอบแทนให้กำลังใจในกิจกรรมเวลาว่างแก่กองทหารและตำรวจชายแดน

คุณค่าของนันทนาการ

สำหรับคุณค่าของนันทนาการได้มีผู้ให้ความเห็นพอประมวลได้ดังต่อไปนี้
 บัตเลอร์ (Butler. 1959: 35) ได้กล่าวถึงคุณค่าทางนันทนาการที่มีต่อมนุษย์พอสรุปได้ดังนี้

1. นันทนาการ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
2. นันทนาการ คือทางออกที่ดีของการแสดงออกและการพัฒนาตนเอง
3. การเล่นหรือนันทนาการ ช่วยให้เด็กมีความเจริญเติบโตและมีประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้เมื่อเจริญวัยขึ้น
4. ช่วยให้เด็กมีความกระตือรือร้นในชีวิตและกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับชีวิตในภายหลัง
5. สำหรับผู้ใหญ่ นันทนาการเป็นการแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการคบหาสมาคมซึ่งกันและกัน
6. นันทนาการ เป็นวิธีการหาความสุขซึ่งจะช่วยให้เกิดความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน การพักผ่อน ความรักและความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ไวส์คอปฟ์ (Weiskopf. 1975: 245) ได้กล่าวถึงคุณค่าของนันทนาการที่ให้ผลต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ต่อผู้เข้าร่วม ดังนี้

1. นันทนาการกับผลทางด้านจิตวิทยาเป็นที่ยอมรับกันว่ากิจกรรมนันทนาการเป็นเครื่องมือในการที่จะต้องป้องกันบุคคลที่ป่วยทางด้านจิตใจและยังใช้ในการฟื้นฟูจิตใจให้กลับคืนสภาพเดิมได้เร็ว นอกจากนี้นันทนาการยังช่วยลดความคับข้องใจหรือความวิตกกังวล
2. นันทนาการกับผลทางร่างกาย กิจกรรมนันทนาการประเภทเกมและกีฬาจะช่วยส่งเสริมสมรรถภาพทางกายให้แก่ผู้เข้าร่วมได้เป็นอย่างดี ทำให้ร่างกายได้รับการพัฒนาทุกส่วน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของระบบในร่างกายโดยเฉพาะระบบการไหลเวียนโลหิต ระบบหายใจ ระบบกล้ามเนื้อและระบบขับถ่ายของเสีย เมื่อร่างกายแข็งแรงก็จะมีผลให้สามารถประกอบกิจกรรมประจำวันได้ดียิ่งขึ้น
3. นันทนาการกับผลทางสังคม กิจกรรมนันทนาการเปิดโอกาสให้บุคคลที่เข้าร่วมการทำงานและรับผิดชอบร่วมกันมีการติดต่อประสานงานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จึงเป็นการส่งเสริมให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น

ฟอง เกิดแก้ว (2527: 33-35) ได้กล่าวถึงคุณค่าทางนันทนาการในรูปของวัตถุประสงค์ของนันทนาการโดยจำแนกได้ ดังนี้

1. ด้านพัฒนาสุขภาพ ทำให้ร่างกายสมบูรณ์พร้อมกับจิตใจไปด้วยกันกล่าวคือ มีความแข็งแรง มีความอดทน มีความเร็ว มีพลังกำลัง มีประสานสัมพันธ์ของการทำงานของประสาทและกล้ามเนื้ออย่างสอดคล้อง รวมทั้งการทำงานของระบบร่างกายเป็นไปอย่างราบรื่นตามสมควร แต่ละบุคคลสามารถมองเห็นพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

2. ด้านพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ มีกิริยาอาการ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงน้ำใจ ไม่ตรีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รู้และเข้าใจตนเอง เพื่อน ญาติ พี่น้อง ผู้ร่วมงานอย่างถ่องแท้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน ๆ ได้ในทุกโอกาส อีกทั้งเข้าใจสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยที่สามารถเรียนรู้สังคม เข้าใจสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ด้านพัฒนาความเป็นพลเมืองดี เป็นพฤติกรรมทางจิตใจและอารมณ์อันประกอบด้วย การแสดงออกถึงคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ เคารพกติกาซึ่งเป็นบรรทัดฐานของสังคม มีน้ำใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลก โดยเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการอย่างปราศจากความขัดแย้งไม่ว่าเชื้อชาติ ศาสนา ผิวพรรณ สถานภาพ

4. ด้านพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพด้านร่างกาย จิตใจ ควบคู่กันไป เป็นต้นว่า ช่วยให้บุคคลเจริญเติบโตอย่างมีสมดุลตามวิถีทางธรรมชาติมากกว่าการใช้สิ่งอื่น ๆ ทดแทน กิจกรรมนันทนาการช่วยเสริมสร้างความคิด ไม่ใช่แต่เฉพาะของคุณค่าทางวัตถุ (Material values) เท่านั้น แต่เพื่อความสนุกสนาน ความพึงพอใจและความสุขที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ เป็นสำคัญ

รังสฤษฎ์ เสรีวุฒิชัย (2534: 40) มีความเห็นว่า นันทนาการเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในอันที่จะนำมาซึ่งความสุข ความพอใจ ความหรรษา ร่าเริง ก่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะแสวงหาสรรพสิ่งทั้งหลาย

นันทนาการมีประโยชน์ มีคุณค่าและจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตของคนยุคใหม่ (ยุคโลกาภิวัตน์) ซึ่งต้องทำงานแข่งกับเวลา แข่งกับเพื่อนร่วมงาน แข่งกันตนเอง ทำให้เวลาว่างเหลือน้อย อีกทั้งไม่อาจบริหารเวลาที่เหลือให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจบังคับ การทำงานทั้งวันถ้าไม่มีการพักผ่อนชีวิตก็ไร้ค่า ดังนั้นการใช้เวลาว่างเพียงเล็กน้อยเพื่อความสุขของชีวิต นันทนาการเปรียบเสมือนเครื่องดนตรีเมื่อถูกบรรเลงเป็นเพลงก็ย่อมมีความไพเราะ ชีวิตคนเราก็เช่นกัน ถ้าได้รับการพักผ่อนถูกวิธีแม้แต่เพียงเล็กน้อยก็ย่อมมีความสุขได้ เพราะนันทนาการเสริมสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมเป็นหลักอยู่แล้ว

3. เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ

เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ เป็นความรู้สึกนึกคิดของคนในการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการให้เกิดความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน มากกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ โดยมุ่งหวังเพื่อสร้างความแตกแยกหรือก่อความสับสนวุ่นวายให้เกิดขึ้นในสังคม การศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการครั้งนี้ เป็นการจัดระเบียบหรือรวบรวมแนวความคิดที่บุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานครมีต่อนันทนาการ

เนื่องจากกิจกรรมนันทนาการประกอบด้วยกิจกรรมประเภทเกม กีฬาและกรีฑา อันเป็นส่วนหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรม ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นในเรื่องประเภทของกิจกรรม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงขอนำแนวคิดเจตคติเกี่ยวกับพลศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ดังต่อไปนี้

สุเทพ เมยไธสง (2527: 19) กล่าวว่า เจตคติต่อพลศึกษา หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตและประสาทที่จะตอบสนองต่อวิชาพลศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นในทางบวกหรือทางสนับสนุน (Positive) และในทางลบหรือต่อต้าน (Negative) วิชาพลศึกษาถ้าเป็นไปในทางบวกหรือทางสนับสนุน เรียกว่าเจตคติที่ดีต่อวิชาพลศึกษา ในทำนองเดียวกันนี้ โฆษิต แจ้งสกุล (2525: 6) ก็ได้ให้ความหมายของเจตคติต่อวิชาพลศึกษาว่า หมายถึง ท่าที ความรู้สึก ความสนใจ การเห็นคุณค่า ความชื่นชม ความนิยมชมชอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับวิชาพลศึกษา ภายหลังจากการที่นักเรียนมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นมาแล้ว ซึ่งมีทั้งในลักษณะนิมาน (Positive) คือสนใจ นิยมชมชอบและในลักษณะนิเสธ (Negative) คือเบื่อหน่าย ไม่สนใจและความรู้สึกเฉย ๆ ไม่ถึงกับนิยมชมชอบ หรือเกลียดชัง เรียกว่า เจตคติแบบกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นภดล นิละเสถียร (2525: 10) ซึ่งกล่าวว่า เจตคติต่อวิชาพลศึกษา หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดหรือความเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง พฤติการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับวิชาพลศึกษาที่นักเรียนมีประสบการณ์ความสนใจหรือลักษณะในทางลบ (Negative) เช่น ความชอบ ความนิยม ความศรัทธา ความสนใจหรือลักษณะในทางลบ (Negative) เช่น ความไม่ชอบ ไม่นิยม ไม่ศรัทธา ไม่สนใจหรือความรู้สึกเฉย ๆ ไม่ถึงกับนิยมชมชอบหรือเกลียดชัง ซึ่งเรียกว่า เจตคติแบบกลาง ซึ่งอาจจะมีลักษณะในทางบวก (Positive) เช่น ความชอบ ความนิยม ไม่ศรัทธา ไม่สนใจ หรือความรู้สึกเฉย ๆ ไม่ถึงกับนิยมชมชอบหรือเกลียดชัง ซึ่งเรียกว่า เจตคติแบบกลาง

เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ เมื่อบุคคลากรได้รับความรู้ มีความเห็น ท่าทีหรือความรู้สึกพร้อมทั้งกายและใจ และยอมรับในคุณค่าของนันทนาการ อาจแสดงออกในทางบวก ทางลบ หรือเป็นกลางอย่างใดอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการบรรลุผลตามความมุ่งหมาย คือ

3.1 เจตคติเกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง (Leisure time) ตามที่

ตามที่ สมบัติ กาญจนกิจ (2533: 37-38) ได้สรุปให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เวลาว่างไว้ ดังนี้

1. ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกาย
2. ช่วยให้มีความสุขในร่างกายที่สมบูรณ์
3. ทำให้จิตใจสดชื่นแจ่มใส

4. ทำให้ครอบครัวได้แสวงหาความสุขร่วมกัน
5. ทำให้มีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลิน
6. ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม
7. สร้างมิตรภาพและความสามัคคีอันดี
8. สร้างรายได้พิเศษนอกเหนืองานปกติ

เมื่อบุคคลและชุมชนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาว่างด้วยกิจกรรม
นั้นหนาการก็จะก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่าง ๆ ตามมา

จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของการใช้เวลาว่างคือ การหาวิธีพักผ่อนโดยทำกิจกรรม
ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม เกิดความอบอุ่นภายในครอบครัวเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากงานประจำ ไม่ควรปล่อยเวลาว่างให้เสียไปโดยเปล่าประโยชน์ เพราะ
เวลาว่างเป็นสิ่งที่มีความยิ่ง ทำให้เกิดการพัฒนาการของมวลสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก

ฟอง เกิดแก้ว (2527: 33) ได้กล่าวว่า เวลาว่างเป็นเวลาที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง
สามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ด้วย พัฒนาสุขภาพ สร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างความเป็น
พลเมืองดีและพัฒนาบุคคลเป็นอย่างดีอีกด้วย

วิสคอฟ (Weiskopf. 1975: 3) ได้กล่าวถึงเวลาว่างไว้ ดังนี้ “เวลาว่าง” (Leisure)
หมายถึง เวลาอันเป็นอิสระของบุคคลหลังจากปฏิบัติกิจกรรมที่จำเป็น ยามว่างจากการทำงาน
ประจำ เวลาว่างเป็นช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัวอย่างสมบูรณ์หลังจากเสร็จสิ้นจากภาระกิจประจำ
และปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในช่วงเวลาอิสระที่บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรมตามความพอใจและก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อสังคม และเพลโต (Edith, L. Ball & Ciprino, E. Robert. 1978: 3; อ้างอิง
จาก Plato) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเวลาว่างไว้ 3 ประการคือ

1. เวลาว่างเป็นเวลาที่เหลืออยู่
2. เวลาว่างเป็นเวลาที่ เป็นอิสระจากกิจกรรมอื่น ๆ
3. เวลาว่างเป็นเวลาที่ เป็นตัวของตัวเองหรือความเป็นอิสระจากสภาพจิตใจ
ที่จดจ่ออยู่กับงานหรือสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมด

3.2 เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต

นั้นหนาการช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับผู้เข้าร่วม กระบวนการทาง
นั้นหนาการที่หลากหลายก่อให้เกิดการพัฒนาความสุข สร้างภาพลักษณ์ที่ดี เกิดทัศนียภาพ
ความซาบซึ้ง ความประทับใจ ความสนุกสนานเพลิดเพลิน ความภาคภูมิใจ ความสุขสงบที่
ได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมจะเป็นประสบการณ์หรือคุณภาพชีวิตของบุคคล ความสามารถ
ของบุคคล สุขภาพและสมรรถภาพ ความสมดุลของกายและจิต ความสมดุลของการแบ่งเวลา
พักผ่อนและเวลาทำงาน จากประสบการณ์แห่งชีวิตเหล่านี้ ช่วยลดความวิตกกังวล คลายเครียด
ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแสดงออกในทางที่ถูกต้อง เพิ่มพูนประสบการณ์พัฒนาคุณภาพ

ชีวิตของสังคมทุกระดับ เพศ วัย ทั้งยังช่วยส่งเสริมพัฒนาประสบการณ์ชีวิตในกลุ่มประชากร ทุกกลุ่มไม่ว่ายากจน มั่งมี บุคคลพิเศษ กลุ่มผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งกลุ่มข้าราชการทั้งในเมืองและชนบท

3.3 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

นันทนาการช่วยให้ความเป็นอยู่และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำผลให้พาดตนเอง ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติและสังคมโลกไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คือ

3.3.1 รู้จักแบ่งเวลาให้เกิดประโยชน์ทั้งเวลาว่างและเวลาทำงาน

3.3.2 ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต ผู้ที่ประกอบกิจกรรมนันทนาการทำให้สุขภาพจิตดี สดชื่นแจ่มใส ไม่เครียด

3.3.3 ช่วยป้องกัน ลดปัญหาอาชญากรรม ลดความประพฤติเกเรของเยาวชน

3.3.4 ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี นันทนาการช่วยให้พลเมืองรู้จักบำรุงรักษาสุขภาพ รักความยุติธรรม รักหมู่คณะ มีน้ำใจต่อผู้อื่น รู้จักเสียสละ

3.3.5 ช่วยในการพักผ่อนของผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยได้หายจากการป่วยเร็วขึ้น โดยการใช้กิจกรรมนันทนาการบำบัด

3.3.6 ช่วยสร้างสุนทรียภาพด้านความงาม คุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร เป็นการยกระดับจิตใจบุคลากรให้เกิดความรัก ซาบซึ้งและชื่นชมในความงาม ศิลปะและสิ่งบันเทิงทั้งหลาย

3.3.7 ช่วยสร้างความรักความอบอุ่นและความเข้าใจอันดีภายในครอบครัว ชุมชนและสังคม

3.3.8 กิจกรรมนันทนาการช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมเกิดความสุข ความพอใจ ในกิจกรรมที่ปฏิบัติอย่างกว้างขวาง

3.3.9 กิจกรรมนันทนาการช่วยผ่อนคลายความเครียดให้กับบุคลากรในองค์กรได้แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม

ทั้งนี้ การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ บุคลากรต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสิ่งแวดล้อมรอบด้านเกื้อหนุนต่อกันอย่างสมดุล

3.4 เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม

เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมในทางนันทนาการ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มีประสบการณ์ในการคิด ตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะช่วยพัฒนาสติปัญญา ความคิด สุขภาพ กาย สุขภาพจิต ความมีระเบียบวินัย การธำรงรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณีท้องถิ่นและวัฒนธรรม ประจำชาติ

สุพัตรา สุภาพ (2518: 122-123) ได้กล่าวถึงศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมโดยเน้นให้เห็นความสำคัญ ดังนี้

1. วัฒนธรรมได้จากการเรียนรู้จากมนุษย์สู่มนุษย์โดยเฉพาะภายในกลุ่มหรือกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ส่วนใหญ่วัฒนธรรมถ่ายทอดการเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางชีวภาพหรือกรรมพันธุ์ การเรียนรู้ทำให้เกิดปฏิกริยาโต้ตอบสัมพันธ์กัน

2. วัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคม เพราะวัฒนธรรมเป็นของที่มีอยู่แล้วในสังคม คนรุ่นต่อ ๆ มาปรับปรุงคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างความเจริญให้แก่วัฒนธรรมและสังคม มนุษย์ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น วัฒนธรรมประเพณีสามารถถ่ายทอดกันได้โดยใช้ภาษาเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด

3. วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตหรือการดำเนินชีวิตจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกชาติทุกภาษา ทุกยุคทุกสมัย แต่จะมีวิถีชีวิตเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มตน เป็นศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมเฉพาะอย่างให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่แตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมไม่ยั้งยืนคงทน มนุษย์ปรับปรุงของเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้วัฒนธรรมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3.5 เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางนันทนาการ ผู้นำนันทนาการจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในทุกด้าน มีนิสัยตรงไปตรงมา สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่นได้ดี และสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มคนให้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการได้อย่างดียิ่ง

ผู้นำนันทนาการ นอกเหนือจากองค์ประกอบของความรู้ความสามารถของผู้นำแล้ว องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ คุณลักษณะของผู้นำซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ (เอนก หงษ์ทองคำ. 2542: 54) ดังนี้

1. ลักษณะทางกาย รูปร่างบุคลิกสง่างาม การแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกิจกรรม สถานที่ โอกาส ดุติเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใกล้ชิด

2. ลักษณะทางจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย

2.1 จิตใจแน่วแน่ มั่นคง

2.2 มองแต่ในแง่ดี

2.3 รู้จักปรับตนเอง

2.4 รู้จักควบคุมตนเอง

2.5 มีความกระตือรือร้น

2.6 มีความเชื่อมั่นในตัวเอง

2.7 มีอารมณ์ขัน

2.8 มีโลกทัศน์กว้าง

2.9 มีความเข้าใจคน

3. ลักษณะทางสติปัญญา มีสติปัญญาเฉียบแหลม มีประสบการณ์และตัดสินใจ สั่งการ แก้ปัญหาได้ถูกต้อง รู้จักใช้ศิลปะการเป็นผู้นำให้ถูกกาลเทศะ องค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วย

3.1 รู้จักคิดและไตร่ตรอง

3.2 รู้จักวิเคราะห์และสังเคราะห์

3.3 รู้จักสังเกต

3.4 รักการอ่าน

3.5 รักการเขียน

3.6 ฟังให้เป็น

3.7 เป็นผู้สนทนาที่ดี

3.8 ใฝ่หาประสบการณ์

4. ลักษณะนิสัย ผู้นำนันทนาการต้องมีลักษณะนิสัยเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของบุคคลที่ประกอบกิจกรรม ดังต่อไปนี้

4.1 มีความกล้าหาญ

4.2 มีความเข้มแข็งอดทน

4.3 มีความสำนึกในหน้าที่

4.4 มีความไว้วางใจได้

4.5 มีความซื่อสัตย์

4.6 มีความจงรักภักดี

4.7 มีความยุติธรรม

นอกจากนี้ ผู้นำนันทนาการจะต้องมีบทบาทสำคัญที่จะนำนันทนาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและมีคุณค่า ผู้นำนันทนาการ จะต้องมีความสมบัติดังต่อไปนี้ (สมบัติ กาญจนกิจ. 2542: 91)

1. ด้านความรู้ มีความรอบรู้ในเรื่อง

1.1 นันทนาการชุมชน

1.2 นันทนาการธุรกิจการค้า

1.3 นันทนาการอาสาสมัคร

1.4 แหล่งนันทนาการ

1.5 การจัดการและการบริหารงาน

1.6 การวัดและประเมินผล

2. ด้านความเป็นผู้นำกิจกรรม
 - 2.1 สามารถเลือกและตั้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้เหมาะสม
 - 2.2 สามารถกำหนดแนวคิดรวบยอดของกิจกรรมที่จะกระทำ
 - 2.3 สามารถจัดทำโครงการระยะสั้นและระยะยาวโดยมีแผนงาน
 - 2.4 สามารถใช้แรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมมีความสนใจและได้แสดงออก
 - 2.5 สามารถสาธิตและอธิบายกิจกรรมได้ชัดเจน ถูกต้อง
3. ด้านบุคลิกภาพ
 - 3.1 กระฉับกระเฉงว่องไวและเฉลียวฉลาด
 - 3.2 มีท่าทางสง่าผ่าเผย ยิ้มแย้มเป็นมิตร
 - 3.3 มีมารยาทสุภาพเรียบร้อยทั้งกาย วาจา ใจ
 - 3.4 รู้จักวางตัวได้ถูกต้องและเหมาะสม ถูกกาลเทศะ
 - 3.5 มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม
 - 3.6 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
4. ด้านบริหาร
 - 4.1 รู้จักการวางแผนบริหารและจัดการองค์การ
 - 4.2 รู้จักการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร
 - 4.3 รู้จักการบริหารการเงิน
 - 4.4 รู้จักการบริหารงานพัสดุ ครุภัณฑ์
 - 4.5 รู้จักการบริหารงานซ่อมบำรุง
5. ด้านความสามารถพิเศษ
 - 5.1 มีความสามารถในการใช้เครื่องพิมพ์ดีดและคอมพิวเตอร์
 - 5.2 มีความสามารถในการใช้เครื่องใช้สำนักงาน
 - 5.3 รู้เรื่องกฎหมายแรงงาน
 - 5.4 มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวมาแล้ว นันทนาการเป็นเสมือนลีลาสร้างสรรค์แห่งความสุข พอสรุปได้ดังนี้

คุณค่าของคนที่อยู่ลีลาสร้างสรรค์แห่งความสุขของชีวิต

มนุษย์เราเกิดมาต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของชีวิตอย่างมีความสุขตามที่พึงปรารถนา การที่จะได้มาซึ่งความสุขความพอใจในชีวิตนั้น จะต้องใช้ลีลาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝนอบรมมาเป็นอย่างดีและพรสวรรค์ที่มีอยู่

ลีลาสร้างสรรค์จึงเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่จินตนาการออกมาเป็นกิจกรรมที่หล่อหลอมจิตใจตนเองและบุคคลอื่นให้มีอารมณ์ร่วม คล้อยตาม เกิดความพอใจ

คลายเครียดและมีความสุข **ลีลาสร้างสรรค์ ถือเป็นกิจกรรมทางนันทนาการที่สร้างคุณค่าแห่งความสุขของชีวิต อันเป็นยอดปรารถนาของมนุษย์**

นันทนาการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่เป็น "ศาสตร์" ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์รูปของกิจกรรม ในส่วนที่เป็น "ศิลป์" ว่าด้วยจินตนาการสร้างสรรค์กิจกรรมให้เกิดความสุข ความเพลิดเพลิน พอใจ มีคุณค่าต่อชีวิต

ดังนั้น นันทนาการจะต้องนำศาสตร์และศิลป์ไปประยุกต์ใช้ให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของนันทนาการ

4. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังและภารกิจในส่วนงานภายในมาโดยตลอดเพื่อให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล สนองความต้องการของประชาชนได้ทั่วถึงและกว้างขวางยิ่งขึ้น คณะกรรมการกรุงเทพมหานคร หรือ ก.ก. จึงได้จัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดตามมติของคณะกรรมการกรุงเทพมหานคร ในรูปของแผนและกรอบอัตรากำลัง 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540-2544 (สำนักงาน ก.ก. 2543: 2-57) ดังนี้

4.1 ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 28 ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่จัดการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน แบ่งออกอย่างกว้าง ๆ 38 ประเภทดังต่อไปนี้

- 4.1.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 4.1.2 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 4.1.3 การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- 4.1.4 การจัดการศึกษา
- 4.1.5 การผังเมือง
- 4.1.6 การควบคุมอาคาร
- 4.1.7 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 4.1.8 การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 4.1.9 การสาธารณสุขการ

- 4.1.10 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- 4.1.11 การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- 4.1.12 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในบ้านเมือง
- 4.1.13 การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 4.1.14 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- 4.1.15 การจัดการ บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 4.1.16 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- 4.1.17 การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ ท่าเรือ ท่าข้าม

และที่จอดรถ

- 4.1.18 การพาณิชย์
- 4.1.19 การส่งเสริมการลงทุน
- 4.1.20 การจัดให้มีการควบคุมตลาดและตลาดกลาง
- 4.1.21 การสาธารณสุขอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- 4.1.22 การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและอนามัย

ในโรงมหรสพและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

- 4.1.23 จัดให้และควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 4.1.24 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 4.1.25 การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
- 4.1.26 การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

- 4.1.27 การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- 4.1.28 การปรับปรุงชุมชนแออัด จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 4.1.29 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 4.1.30 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 4.1.31 การส่งเสริมการกีฬา
- 4.1.32 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

- 4.1.33 จัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- 4.1.34 การส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 4.1.35 การส่งเสริมประชาธิปไตย
- 4.1.36 การสนับสนุนช่วยเหลือการให้บริการเอกชน ส่วนราชการในการ

พัฒนาท้องถิ่น

4.1.37 จัดทำกิจกรรมอันใดที่กฎหมายระบุเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

4.1.38 กิจกรรมอันใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน

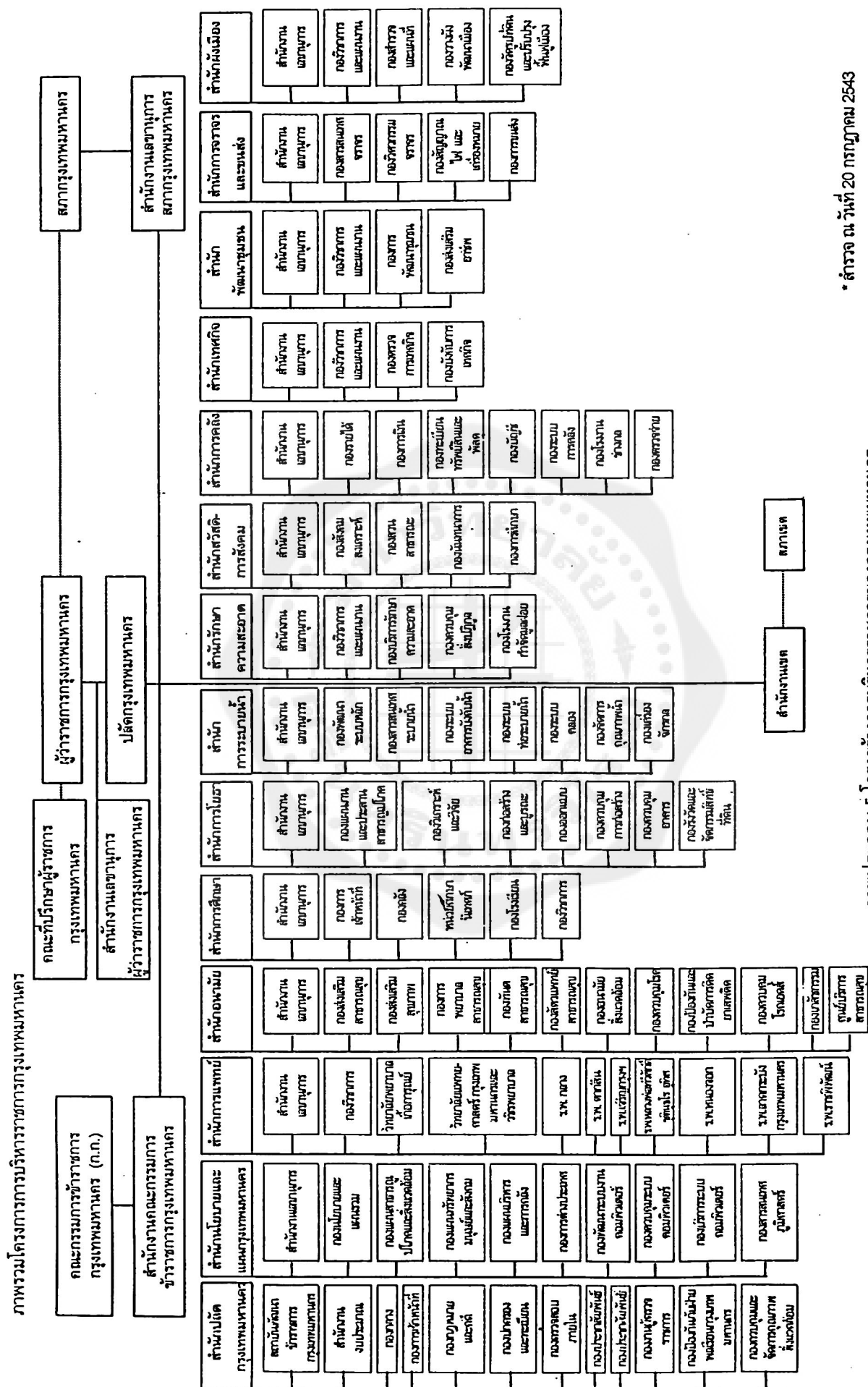
จากภาระหน้าที่ดังกล่าว บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จะต้องดำเนินการให้ประชากรในกรุงเทพมหานครได้รับประโยชน์สูงสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นหนทางการมีหลายประเภท ซึ่งกรุงเทพมหานครจะต้องจัดดำเนินการตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

4.2 โครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

โครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานครโดยรวม (สำนักงาน ก.ก. 2543: 2)

ดังภาพประกอบ 5





4.3 กรอบอัตรากำลังกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีหน่วยงานในสังกัดแบ่งออกเป็นสำนักงานและสำนักซึ่งดำเนินการรับผิดชอบตามภาระหน้าที่เฉพาะรวมได้เป็น 18 หน่วยงาน (สำนักงาน ก.ก. 2543: 3) ตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงกรอบอัตรากำลังกรุงเทพมหานครโดยรวม

หน่วยงาน	ข้าราชการ กทม. สามัญ	ข้าราชการ ครู กทม.	รวม
1. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	43	-	43
2. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร	84	-	84
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	158	-	158
4. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	832	-	832
5. สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร	299	-	299
6. สำนักการแพทย์	4,235	101	4,336
7. สำนักอนามัย	2,337	-	2,337
8. สำนักการศึกษา	255	62	317
9. สำนักการโยธา	915	-	915
10. สำนักการระบายน้ำ	659	-	659
11. สำนักรักษาความสะอาด	384	-	384
12. สำนักสวัสดิการสังคม	717	-	717
13. สำนักการคลัง	531	-	531
14. สำนักเทศกิจ	143	-	143
15. สำนักพัฒนาชุมชน	147	133	280
16. สำนักการจราจรและขนส่ง	146	-	146
17. สำนักผังเมือง	188	-	188
18. สำนักงานเขต	6,446	15,336	21,782
	18,519	15,632	34,151

ที่มา: สำนักงาน ก.ก. (2543). การจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร. หน้า 3

จากตาราง 1 แสดงว่า บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครในส่วนที่เป็นข้าราชการประจำ ซึ่งมีตำแหน่งราชการตั้งแต่ ระดับ 1 จนถึงระดับ 11 มีกำลังคนทั้งสิ้นในรอบปีงบประมาณ 2540-2544 จำนวน 34,151 คน มีภาระหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการหลายประการ เช่น การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการประกอบอาชีพ จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือสวนสาธารณะ ลานกีฬา ศูนย์เยาวชน แหล่งท่องเที่ยว จัดให้มีและบำรุงรักษาศิลปะประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น พิพิธภัณฑสถาน หอสมุด ส่งเสริมเทคโนโลยี บำรุงศาสนา ให้มีประชาธิปไตยโดยการเลือกตั้งและอื่นๆ มากมาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ในส่วนของงานวิจัยในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

คาลิชและเบิร์ตส์ (นิพจน์ ศรีวรรณ. 2527: 29; อ้างอิงจาก Kalish & Bertes. 1960: 249) จากมหาวิทยาลัยฮาวาย ได้ทำการศึกษาโดยสำรวจเจตคติของนิสิตต่อกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัยฮาวาย เนื่องจากนิสิตไม่สนใจกิจกรรมและไม่ค่อยรับผิดชอบในกิจกรรมที่ตนมีส่วนร่วม จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อค้นหาเจตคติต่อกิจกรรมของมหาวิทยาลัยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำและการให้ความร่วมมือในกิจกรรม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง นิสิตปริญญาตรีที่ศึกษาเกินชั้นปีที่ 1 ขึ้นไป ที่เรียนเต็มเวลา จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า นิสิตที่มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมจะมีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมนั้น และส่งผลให้เกิดความร่วมมือในกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

โคเฮน (Cohen. 1964: 38-39) ได้ศึกษาประสบการณ์ที่นิสิตได้เข้าร่วมกิจกรรมในมหาวิทยาลัย เจตคติต่อบุคลิกภาพในการพัฒนาวิถีชีวิตของนิสิตแต่ละคน

ฮิลท์ซแมน (Hiltzman. 1965: 5) ได้ศึกษาโดยสร้างแบบวัดนิสัยและเจตคติในการเรียน ผลการศึกษาพบว่า ถ้านักเรียนมีสติปัญญาเท่าเทียมกันแต่มีเจตคติและแรงจูงใจต่างกัน จะมีผลต่อการเรียนแตกต่างกัน

เชปเลอร์ (นิพจน์ ศรีวรรณ. 2527: 29; อ้างอิงจาก Shepler. 1971: 3303-A) ได้ทำการศึกษาการเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยมและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงของนิสิตในมหาวิทยาลัย โดยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นนิสิตใหม่ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน ใช้แบบวัดบุคลิกภาพออมนิบัส (Omnibus Personality Inventory) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดบุคลิกภาพ 2 ครั้ง ในขณะปฐมนิเทศและสิ้นเทอมตามลำดับ เพื่อศึกษาว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า มีการ

เปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพบ้างโดยเฉพาะประสบการณ์ด้านกิจกรรมนักศึกษา จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนิสิตใหม่มากกว่าประสบการณ์ด้านการเรียน

ฮาเซน (Hazen. 1975: 6573-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของความรู้ความเข้าใจและเจตคติในวิชาวิทยาศาสตร์ โดยวิธีการสอนแบบใช้เกมกับวิธีการสอนแบบบรรยายให้นักเรียนมัธยมศึกษา โดยแบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลอง ใช้วิธีการสอนแบบเกม และกลุ่มควบคุม ใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย โดยมีภาพยนตร์และการอภิปรายประกอบ ผลการศึกษาพบว่า การสอนโดยวิธีใช้เกมทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีกว่าการสอนโดยวิธีบรรยายและนักเรียนมีเจตคติต่อการสอนโดยวิธีใช้เกมดีกว่าสอนโดยวิธีบรรยาย

แคปแลน (Kaplan. 1975: 90) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างของชนชาติต่าง ๆ พบว่าเพศ มีส่วนกำหนดการทำกิจกรรมในยามว่าง เช่น เด็กชายชอบเล่นฟุตบอล แต่เด็กหญิงชอบเล่นเน็ตบอล แม้ว่าในปัจจุบันจะมีกระแสเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรี ก่อให้เกิดความทัดเทียมกับบุรุษยิ่งขึ้น ทั้งด้านการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ แต่ก็ยังมีความแตกต่างกันอยู่บ้างแม้ในกรณีการใช้เวลาว่าง

อัลเลี่ยน (Cassario. 1987: 167-169; อ้างอิงจาก Ullione: 1983) ได้ทำการศึกษาโดยสร้างเกมชีววงจรชีวิต (Life cycle) เพื่อใช้ประกอบการสอนเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ เกมมีลักษณะเป็นกระดานหมากรุก (board game) ซึ่งนิสิตจะได้รับประสบการณ์ในด้านบวกและลบเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า นิสิตมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับผู้สูงอายุมากขึ้น

คีเวล (Kivel. 1996: Online) ได้ศึกษาบทบาทของการใช้เวลาว่างในฐานะที่เป็นข้อมูลสำคัญ เป็นดัชนีที่แสดงถึงพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศประเภทเลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวลของเยาวชนกลุ่มอายุ 19-23 ปี ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของการใช้เวลาว่างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ การใช้เวลาว่างของเยาวชนในกลุ่มดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้พวกเขาเหล่านั้นพัฒนาความเข้าใจตนเอง นอกจากนั้น คีเวล (Kivel) ได้สรุปว่าเยาวชนซึ่งมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศจะเลือกกิจกรรมการใช้เวลาว่างให้สอดคล้องต่อการรับรู้และความเข้าใจในตนเอง

วัตสัน (Watson. 1997: Online) ได้ศึกษาผลกระทบของเจตคติและแรงจูงใจของการใช้เวลาว่างที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายของนิสิตในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า นิสิตส่วนใหญ่ใช้เวลาว่างวันละ 2-3 ชั่วโมง ในการดูโทรทัศน์หรือทำกิจกรรมที่ไม่มีการเคลื่อนไหว ซึ่งเขาสรุปลงว่านิสิตมีเวลาว่างแต่ไม่ใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายขาดเจตคติที่ดี ขาดแรงจูงใจ ตลอดจนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายเพื่อนันทนาการ

บอลลิน (Bollin. 1998: 54) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ เฉพาะบ้านแบบอิสระ โดยได้ใช้โปรแกรมนันทนาการเป็นเวลา 6 สัปดาห์ กับชายวัย 89 ปี ซึ่งเป็นโรคเครียดกับอาการซึมเศร้า ลักษณะของโปรแกรมจะมีการยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้ใช้โปรแกรม ผลการศึกษาพบว่า โรคเครียดกับอาการซึมเศร้าได้ลดลงภายหลังจากทำการศึกษาในสัปดาห์ที่ 8

คัลป์ (Culp. 1998: 356) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัยรุ่นสาวกับนันทนาการกลางแจ้ง กรณีศึกษาเรื่องความรู้สึกและผลกระทบจากโปรแกรมนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า ในกลุ่มเด็กวัยรุ่น กิจกรรมนันทนาการให้ผลต่อความเป็นครอบครัวและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่ไม่ส่งเสริมความรู้สึกทางด้านการเป็นผู้นำมากเท่ากับวัยรุ่นกลางคน

นอร์ด (Nord. 1998: 69) ได้ทำการศึกษาถึงผลของการจัดการนันทนาการประเภทชมธรรมชาติ จากกลุ่มตัวอย่าง 600 คน ที่รัฐเพนซิลวาเนีย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทางด้านอารมณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการผ่อนคลายทางด้านอารมณ์ที่ตึงเครียด

สจวร์ท (Stewart. 1999: 269-289) ได้ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมนันทนาการกลางแจ้งโดยใช้แบบสอบถามกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมของอุทยานแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 84 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการผ่อนคลายทางด้านอารมณ์ที่ตึงเครียด

ลิฟวิงสโตน (Livingstone. 2002: Online) ได้ศึกษากลุ่มเยาวชนเกี่ยวกับเชาว์นอารมณ์ โดยการทดลองกับเยาวชน 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการกับกลุ่มไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ มีคะแนนเชาว์นอารมณ์ดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ

มัวร์ไวส์ และคณะ (อุมาพร ตรังคสมบัติ. 2544: 159; อ้างอิงจาก Maureen Weiss, et al n.d.) แห่งมหาวิทยาลัยโอเรกอน (Oregon University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษากีฬาช่วยพัฒนาสังคมและจิตใจเด็ก ผลการศึกษาพบว่า เด็กที่เล่นกีฬาเก่งจะมีแรงจูงใจสูงและมีความวิตกกังวลน้อยกว่าเด็กที่เล่นกีฬาไม่เก่ง สำหรับเด็กที่มีประสบการณ์ที่ดีในการเล่นกีฬาจะมีความนับถือตนเองสูงและมีแรงจูงใจที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้มากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่า การเล่นกีฬาจะเป็นผลดีต่อการเรียน กล่าวคือ วัยรุ่นที่เล่นกีฬาจะมีคะแนนที่สูงกว่าและมีพฤติกรรมที่ดีกว่าวัยรุ่นที่ไม่เล่นกีฬา

5.2 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์ และคณะ (2523: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการของประชากรกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้ในการศึกษาค้นคว้าได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเขต (Cluster random sampling) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 500 คน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรในกรุงเทพมหานครใช้เวลาว่างเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด

เพื่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย เพื่อให้จิตใจสดชื่นแจ่มใส เพื่อแสวงหาความสุขร่วมกับครอบครัว เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลินและเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตามลำดับ ช่วงเวลาที่ประชากรกรุงเทพมหานครมีเวลาว่างมักเป็นเวลาลงจาก 18 นาฬิกา และเวลาว่างมากที่สุดในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ตามลำดับ ข้อมูลในเดือนมกราคม 2523 สามารถได้ดังนี้

กิจกรรมนันทนาการที่ประชากรกรุงเทพมหานครประกอบเป็นประจำ คือ

1. ชมรายการโทรทัศน์	60%
2. ฟังรายการวิทยุ	64%
3. อ่านหนังสือวรรณกรรม	56%
4. สนทนาและเล่นกับลูกและครอบครัว	37%
5. ตกแต่งบ้านเรือน งานอดิเรก	62%
6. เดินชมและซื้อของตามห้างสรรพสินค้า	33%
7. เล่นกีฬาและดนตรี	30%

กิจกรรมนันทนาการในช่วงวันสุดสัปดาห์ที่ชาวกรุงเทพมหานครให้ความนิยม

ดังต่อไปนี้

1. ดูแลปรับปรุงบ้าน ปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์	94%
2. ชมรายการโทรทัศน์	73%
3. เยี่ยมญาติ เพื่อน	60%
4. อ่านหนังสือวรรณกรรม	53%
5. งานอดิเรก เย็บปักถักร้อย	50%
6. ท่องเที่ยวต่างจังหวัด ค่ายพักแรม	37%
7. ชมรายการมหรสพและสวนสาธารณะ	36%
8. เล่นดนตรีและกีฬา	34%
9. เดินชมและซื้อของตามห้างสรรพสินค้า	34%
10. ไปวัดทำบุญ	21%

สำหรับแหล่งนันทนาการที่ชาวกรุงเทพมหานครเข้าร่วมมากที่สุด ได้แก่

1. ศูนย์การค้าและห้างสรรพสินค้า	37%
2. ตลาดนัด	26%
3. โรงมหรสพ	26%
4. สวนสาธารณะและสนามเด็กเล่น	18%
5. สนามกีฬาและสระว่ายน้ำ	14%
6. วัดและโบสถ์ทางศาสนา	14%
7. สวนสนุก	9%
8. ห้องสมุดประชาชน	4%

นภดล นิลเสถียร (2525: 3-51) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพลศึกษา ทักษะทางกีฬาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพลศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า นักเรียนที่มีเจตคติต่อวิชาพลศึกษาจะเห็นคุณค่าหรือความสำคัญของการออกกำลังกาย ย่อมจะไปปฏิบัติหรือฝึกซ้อมเป็นประจำอยู่เสมอ จะทำให้มีทักษะดีขึ้นด้วย หรือในทางตรงกันข้ามการที่นักเรียนได้มีโอกาสเล่นกีฬาที่ตนเองถนัดเป็นประจำอยู่เสมอจะทำให้มีทักษะในการเล่นกีฬา มีความสนุกสนานและจะมีผลทำให้เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาพลศึกษาด้วย

ศุภชัย มั่นใจตน (2526: 60-62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เจตคติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อวิชาชีพพลศึกษา โดยศึกษากับเรียนชายและนักเรียนหญิง จำนวน 720 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีเจตคติต่อวิชาชีพพลศึกษาอยู่ในระดับดี
2. นักเรียนชายและนักเรียนหญิง มีคะแนนเจตคติทางพลศึกษาไม่แตกต่างกัน
3. นักเรียนในกรุงเทพฯ กับนักเรียนในต่างจังหวัดมีคะแนนเจตคติทางพลศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. นักเรียนในภาคเหนือกับภาคใต้ มีคะแนนเจตคติทางพลศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

นิจงศ์ ศรีวรรณ (2527: 83-88) ได้ศึกษาความต้องการและอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษากลุ่มฝึกหัดครูภาคตะวันตก จากการศึกษาวิทยาลัยครู 4 แห่งคือ เพชรบุรี นครปฐม หมู่บ้านจอมบึง และกาญจนบุรี ใน 2 สาขา คือ สาขามนุษยศาสตร์ ศิลปะ ช่างฝีมือ คหกรรมศิลป์ สาขากีฬาและนันทนาการ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า นักศึกษาโดยรวมมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม สาขามนุษยศาสตร์เป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาตัวแปรเกี่ยวกับเพศและลักษณะที่พัก ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาชายมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการมากกว่านักศึกษาหญิง นักศึกษาที่พักในเขตวิทยาลัยครู มีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม สาขามนุษยศาสตร์ มากกว่านักศึกษาที่พักภายนอกวิทยาลัยครู และอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมคือ เวลา

รังสฤษฎ์ เสริฐฉิมชัย (2534: 2) ได้ศึกษาความต้องการกิจกรรมนันทนาการของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 2, 3, 4 และ 5 ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีความต้องการกิจกรรมนันทนาการให้กับนักเรียนในโรงเรียน มีความต้องการครูที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกนันทนาการ ต้องการบรรจุวิชาการด้านกิจกรรมนันทนาการลงในหลักสูตรการเรียนการสอนและต้องการมีคู่มือ เอกสาร ตำราสำหรับศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชา

นันทนาการให้กว้างขวางและทันสมัยยิ่งขึ้น ต้องการให้มีการจัดอบรมสัมมนาวิชาการ
นันทนาการแก่ครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ชลิตร รัตนะ (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการ
กิจกรรมนันทนาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการ
ศึกษาพบว่า บุคลากรชายอายุตั้งแต่ 30 ปีลงมา มีความต้องการกิจกรรมนันทนาการประเภท
เกม กีฬาและกรีฑาสูงสุด สำหรับบุคลากรหญิงมีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปที่สมรส
แล้ว มีความต้องการกิจกรรมนันทนาการประเภทท่องเที่ยวทัศนศึกษาสูงสุด

ภูฟ้า เสวกพันธ์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อ
การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย โดยทำการศึกษาเชิงทดลอง
กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 45 คน ใช้เวลาทำการทดลอง 8 สัปดาห์ ๆ ละ
3 วัน ๆ ละ 2 ชั่วโมง ระหว่างเวลา 16.30-18.30 น. ทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ ผลการ
ศึกษาพบว่า

กลุ่มทดลองที่ 1 หลังทดลองคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ดีกว่าก่อน
ทดลอง ในการประเมิน 8 ด้านคือ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านเห็นใจผู้อื่น ด้านรับผิดชอบ
ด้านมีแรงจูงใจ ด้านตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านสัมพันธภาพ ด้านภูมิใจในตนเอง และด้านพอ
ใจในชีวิต

กลุ่มทดลองที่ 2 หลังทดลองคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ดีกว่าก่อน
ทดลอง ในการประเมิน 5 ด้านคือ ด้านควบคุมตนเอง ด้านเห็นใจผู้อื่น ด้านมีแรงจูงใจ ด้าน
ตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านสัมพันธภาพ

นอกจากนี้ สลวย เทียมสระคู และนิภาวรรณ ศรีฟ้า (2545: ออนไลน์) ได้ศึกษา
เกี่ยวกับความรู้ เจตคติของพนักงานท้องถิ่นระดับ อบต. ในเขต 8 ในการปฏิบัติงานตามพระ
ราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจภาคตัด
ขวางเพื่อศึกษาความรู้ เจตคติของเจ้าพนักงานท้องถิ่นระดับ อบต. ในเขต 8 รวม 5 จังหวัด คือ
กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ สุโขทัยและอุทัยธานี ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการสา
ธารณสุข พ.ศ. 2535 รวม 197 แห่ง 197 คน โดยวิธีสัมภาษณ์ในช่วงเดือนตุลาคม-ธันวาคม
2543 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานท้องถิ่น ระดับ อบต. มีเจตคติในระดับดีต่อการได้รับข้อมูล
ข่าวสารเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ผลสรุป หากเจ้าพนักงานท้องถิ่น
ระดับ อบต. ได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการนำความรู้ไปสู่การ
ปฏิบัติอย่างจริงจัง จะทำให้การจัดการและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์
การบริหารส่วนตำบลปรากฏเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนขึ้นจะเป็นประโยชน์คุ้มครองประชาชนในท้อง
ถิ่นให้มีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้อต่อการดำรงชีวิตและจะนำไปสู่วิถีชีวิตและคุณภาพที่ดี
ของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

สัมฤทธิ์ ใจดี (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องเจตคติของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1. นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีเจตคติต่อการเข้าร่วมกิจกรรมโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับดี
2. นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศต่างกัน เกรดเฉลี่ยต่างกัน ชั้นปีต่างกัน คณะที่ศึกษาต่างกัน ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการกีฬาและนันทนาการ บำเพ็ญประโยชน์และศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีระพงศ์ บุญประจักษ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านไทยที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า เด็กปฐมวัยก่อนจัดประสบการณ์และระหว่างการจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านไทยในแต่ละช่วงสัปดาห์ มีพฤติกรรมทางสังคมโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงระหว่างสัปดาห์พบว่า คะแนนพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัยแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความร่วมมือ ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือและแบ่งปัน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนพฤติกรรมทางสังคมทั้ง 3 ด้าน มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่สอดคล้องกัน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในต่างประเทศและงานวิจัยในประเทศจึงรวบรวมไว้ในส่วนที่สัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ประกอบในการดำเนินการตามขอบเขตการวิจัยต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสำรวจเพื่อศึกษาเปรียบเทียบเจตคติ เกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร และความต้องการบุคลากร ทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรที่เป็นลักษณะ ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
 - 2.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย
 - 2.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสายสามัญ และ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสายครู ในสังกัด 18 หน่วยงาน ชาย-หญิง จำนวน 34,151 คน (สำนักงาน ก.ก. 2543: 3)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการในหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ชาย-หญิง ในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) จำนวน 500 คน และมีวิธีดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตาม ลำดับ ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของสูตรยามาเน่ (Yamane. 1967: 866) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ไม่เกิน .05 ดังสูตร

$$n = \frac{N}{1 - Ne^2}$$

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2.1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร 18 หน่วยงานมา 16 หน่วยงาน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) คือวิธีการจับฉลาก

2.2 สุ่มบุคลากรที่เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 500 คน เป็นชาย 234 คน และหญิง 266 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติเกี่ยวกับศิลปะ ประเพณีและวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อคำถามแสดงเจตคติทั้งทางบวกและทางลบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและนันทนาการ จากเอกสาร วารสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาปรับปรุงใช้ตามความเหมาะสม

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา
4. สร้างแบบสอบถามสถานภาพทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 100 ข้อ และแบบสอบถามความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 35 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความต้องถูกเหมาะสม ได้แบบสอบถามด้านเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 88 ข้อ แบบสอบถามความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ข้อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการ ระดับ 7, 8, 9 และ 10 ทั้งข้าราชการสายสามัญและสายข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย

การให้คะแนนแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. แบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ในแบบสอบถามตอนที่ 2 คือ เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติเกี่ยวกับศิลปประเพณี และวัฒนธรรม เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการรายข้อ คือ

	เจตคติทางบวก	เจตคติทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ในการประเมินผลโดยอิงเกณฑ์ (Criterion reference) หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปรผล (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9) คือ

ค่าเฉลี่ย	ระดับเจตคติ
3.67 – 5.00	ดี
2.34 – 3.66	ปานกลาง
1.00 – 2.33	ไม่ดี

2. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น/งานนั้น/งานการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นค่าร้อยละตามคุณสมบัติที่กำหนดให้เป็นรายชื่อ จำนวน 30 ข้อ คือ

เกณฑ์ในการประเมินผลตามระดับความสำคัญคือ ความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนั้น/งานการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การประเมินแบบอิงเกณฑ์ของกรมวิชาการ (อภิญา อภิวงโสกุล. 2544: 70; อ้างอิงจากกรมวิชาการ. 2535: 24) ดังนี้

ค่าร้อยละ	80 – 100	หมายถึง สูงมาก
ค่าร้อยละ	70 – 79	หมายถึง สูง
ค่าร้อยละ	60 – 69	หมายถึง ปานกลาง
ค่าร้อยละ	40 – 59	หมายถึง น้อย
ค่าร้อยละ	0 – 39	หมายถึง น้อยมาก

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Fact validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 142 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนั้น/งานการ จำนวน 100 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนั้น/งานการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 35 ข้อ

เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) แต่ละข้อคำถาม ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 หรือมากกว่า ซึ่งแสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง ถูกต้องเหมาะสม ได้ข้อคำถามจำนวน 125 ข้อ แบ่งเป็นตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติ จำนวน 88 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการ จำนวน 30 ข้อ

2. การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected item to total correlation) แล้วเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกสูงตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ว่าเป็นข้อคำถามที่ดี (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539: 117-118) ได้แบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ จำนวน 76 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21-0.63

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ โดยการนำแบบสอบถามเจตคติมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539: 118) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 หรือ $\alpha = 0.7663$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)
3. เมื่อได้รับหนังสือตอบรับจากปลัดกรุงเทพมหานคร และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักต่าง ๆ ทั้ง 18 สำนัก สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถาม จำนวน 500 ชุด ด้วยตนเอง ในเดือน สิงหาคม-ธันวาคม 2545 และเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาจำนวน 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 5 เดือน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน มาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามและตรวจให้คะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์

ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจงความถี่เป็นร้อยละตามตัวแปรอิสระและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ระดับเจตคติโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความต้องการ เป็นการวิเคราะห์ความต้องการคุณสมบัติของบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละและจัดลำดับนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1

6. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด ตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2, 3, 4, 5, 6 และ 7

7. เมื่อทดสอบตามข้อ 6 ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 คะแนนเฉลี่ย (Means)

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์หรือออกมาในเชิงปริมาณหรือตัวเลข

2.2 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ต้องการ (IC)

2.3 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติ โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected item to total correlation)

2.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเจตคติโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันโดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

3.2 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2, 3, 4, 5, 6 และ 7

3.3 เมื่อพบว่า การทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ นิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับเจตคติและความต้องการเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน โดยการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test, F-test และหาค่าร้อยละ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นหรือโอกาส (Probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลที่ได้รับได้โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 500 คน เป็นชาย 234 คน หญิง 266 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ โดยการแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด โดยทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง เมื่อผลการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls method)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความต้องการคุณสมบัติของบุคลากรทางนันทนาการที่พึงประสงค์ โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากที่สุด น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละทั้งต้องการและไม่ต้องการ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ ดังปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	234	46.80
	หญิง	266	53.20
	รวม	500	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	2	0.40
	25 – 32 ปี	4	0.80
	33 – 40 ปี	47	9.40
	41 – 48 ปี	204	40.80
	มากกว่า 48 ปี	243	48.60
	รวม	500	100.00
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.20
	ปริญญาตรี	277	55.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	217	43.40
	รวม	500	100.00
4. สาขาวิชาเอก	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	26	5.20
	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	83	16.60
	กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	391	78.20
	รวม	500	100.00
5. ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 8 ปี	5	1.00
	8 – 15 ปี	54	10.80
	16 – 24 ปี	186	37.20
	25 – 32 ปี	198	39.60
	มากกว่า 32 ปี	57	11.40
	รวม	500	100.00
6. ระดับตำแหน่งหน้าที่ การงานในปัจจุบัน	สูงกว่าระดับ 8	34	6.80
	ระดับ 8	161	32.20
	ต่ำกว่าระดับ 8	305	61.00
	รวม	500	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ
7. หน่วยงานที่สังกัด	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ		
	กรุงเทพมหานคร	22	4.40
	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	73	14.60
	สำนักนโยบายและแผน	31	6.20
	สำนักอนามัย	29	5.80
	สำนักการศึกษา	91	18.10
	สำนักการโยธา	26	5.20
	สำนักการระบายน้ำ	23	4.60
	สำนักรักษาความสะอาด	29	5.80
	สำนักสวัสดิการสังคม	28	5.60
	สำนักการคลัง	12	2.40
	สำนักเทศกิจ	11	2.20
	สำนักพัฒนาชุมชน	17	3.40
	สำนักการจราจรและขนส่ง	22	4.40
	สำนักงานเขต	80	16.00
	อื่น ๆ	6	1.20
	รวม	500	100

จากตาราง 2 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน มีข้อมูลสถานภาพทั่วไปดังรายละเอียดต่อไปนี้

เพศ

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.20 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.80

อายุ

ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 48 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 41 – 48 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80 อายุระหว่าง 33 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.40 อายุระหว่าง 25 – 32 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.80 และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.40 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.40 รองลงมา สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.40 และผู้สำเร็จการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

สาขาวิชาเอก

ส่วนใหญ่เรียนวิชาเอกกลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 78.20 รองลงมา กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 16.60 และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนใหญ่บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 25 – 32 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 16 – 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 8 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด ต่ำกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

ส่วนใหญ่บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีตำแหน่งหน้าที่การงาน ต่ำกว่า ระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมา มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 32.20 และมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า ระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนใหญ่บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัด สำนักการศึกษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 รองลงมา สังกัดสำนักงานเขต จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 สำนักนโยบายและแผน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 สังกัดสำนักอนามัยและสำนักสวัสดิการสังคม สำนักละ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 สำนักการคลัง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 สำนักการระบายน้ำ จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.20 สำนักรักษาความสะอาด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานครและสำนักผังเมือง สำนักละ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 สำนักการจราจร และขนส่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 สำนักเทคนิค จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 สำนักพัฒนาชุมชน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 และหน่วยงานอื่นในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต

เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ โดยการแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติ ดังปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการ ระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ทั้ง 5 ด้าน และโดยรวมของบุคลากร
 ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

เจตคติ	จำนวน (n)	ร้อยละ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	475	95.00	4.26	0.28	ดี
	25	5.00	3.43	0.22	ปานกลาง
	-	-	-	-	-
	รวม	500	100.00	4.22	ดี
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	392	78.40	4.14	0.29	ดี
	108	21.60	3.45	0.21	ปานกลาง
	-	-	-	-	-
	รวม	500	100.00	3.99	ดี
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	371	74.20	4.10	0.31	ดี
	128	25.60	3.39	0.21	ปานกลาง
	1	0.20	2.13	-	ไม่ดี
	รวม	500	100.00	3.92	ดี
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณีและ วัฒนธรรม	288	57.60	3.98	0.23	ดี
	211	42.20	3.41	0.22	ปานกลาง
	1	0.20	2.29	-	ไม่ดี
	รวม	500	100.00	3.74	ดี
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	359	71.80	4.09	0.27	ดี
	140	28.00	3.48	0.19	ปานกลาง
	1	0.20	2.33	-	ไม่ดี
	รวม	500	100.00	3.91	ดี
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ	500	100.00	3.96	0.28	ดี

จากตาราง 3 แสดงว่า บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.96$, $S = 0.28$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. เจตคติของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับกิจกรรม
 ยามว่าง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.22$, $S = 0.33$)
2. เจตคติของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับประสบการณ์
 ชีวิต อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.99$, $S = 0.40$)
3. เจตคติของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 การทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.92$, $S = 0.44$)
4. เจตคติของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับศิลปะประเพณี
 และวัฒนธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.74$, $S = 0.37$)
5. เจตคติของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ
 อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91$, $S = 0.38$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของ
 บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยการทดสอบค่าที
 (t-test) สำหรับอายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับ
 ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อ
 ผลการทดสอบพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่
 โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls method) ดังปรากฏตามตาราง 4, 5, 6, 7, 8,
 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 และ 23

ตาราง 4 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติของเจตคติเกี่ยวกับ
 กิจกรรมยามว่าง ประสบการณ์ชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม
 ความเป็นผู้นำ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เจตคติ	ตัวแปร (เพศ)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ชาย	234	4.15	0.34	ดี
	หญิง	266	4.26	0.32	ดี
	รวม	500	4.21	0.34	ดี

ตาราง 4 (ต่อ)

เจตคติ	ตัวแปร (เพศ)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ชาย	234	3.95	0.38	ดี
	หญิง	266	4.02	0.40	ดี
	รวม	500	3.99	0.39	ดี
เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย	234	3.91	0.42	ดี
	หญิง	266	3.90	0.44	ดี
	รวม	500	3.92	0.43	ดี
3. เกี่ยวกับศิลปะประเพณีและ วัฒนธรรม	ชาย	234	3.71	0.37	ดี
	หญิง	266	3.75	0.37	ดี
	รวม	500	3.73	0.37	ดี
4. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ชาย	234	3.90	0.35	ดี
	หญิง	266	3.93	0.39	ดี
	รวม	500	3.91	0.38	ดี
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ	ชาย	234	3.93	0.27	ดี
	หญิง	266	3.98	0.29	ดี

จากตาราง 4 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการจำแนกตามเพศ ดังนี้

เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง ทั้งเพศชาย – หญิง อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 และ 4.26 ตามลำดับ

เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต ทั้งเพศชาย – หญิง อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 และ 4.02 ตามลำดับ

เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งเพศชาย – หญิง อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 3.90 ตามลำดับ

เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งเพศชาย – หญิง อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ 3.75 ตามลำดับ

เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ทั้งเพศชาย – หญิง อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ 3.93 ตามลำดับ

เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ทั้งบุคลกรชายและบุคลกรหญิงในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ 3.98 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่า บุคลกรหญิงในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการเฉลี่ยดีกว่าบุคลกรชาย นอกจากเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งบุคลกรชายมีเจตคติเฉลี่ยดีกว่าบุคลกรหญิง จึงนำคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวไปทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานตามข้อ 1 ดังปรากฏตามตาราง 5

ตาราง 5 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลกรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เจตคติ	ตัวแปร (เพศ)	n	$\bar{X}$	S	t	P
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ชาย	234	4.15	0.34	-3.95*	0.000
	หญิง	266	4.26	0.32		
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ชาย	234	3.95	0.38	-2.02*	0.043
	หญิง	266	4.02	0.40		
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย	234	3.91	0.42	0.47	0.636
	หญิง	266	3.90	0.44		
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม	ชาย	234	3.71	0.37	-1.34	0.182
	หญิง	266	3.75	0.37		
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ชาย	234	3.90	0.35	-0.83	0.405
	หญิง	266	3.93	0.39		
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ	ชาย	234	3.93	0.27	-2.00*	0.046
	หญิง	266	3.98	0.29		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลกรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า บุคลกรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน โดยบุคลกรหญิงมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลกรชาย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลกรหญิงมีเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างและมีเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตดีกว่าบุคลกรชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

เจตคติ	ตัวแปร (อายุ)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ต่ำกว่า 25 ปี	2	4.20	0.33	ดี
	25 – 32 ปี	4	4.23	0.31	ดี
	33 – 40 ปี	47	4.25	0.29	ดี
	41 – 48 ปี	204	4.19	0.32	ดี
	มากกว่า 48 ปี	243	4.22	0.33	ดี
	รวม	500	4.21	0.32	ดี
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ต่ำกว่า 25 ปี	2	3.96	0.36	ดี
	25 – 32 ปี	4	3.97	0.34	ดี
	33 – 40 ปี	47	4.07	0.34	ดี
	41 – 48 ปี	204	3.97	0.35	ดี
	มากกว่า 48 ปี	243	3.98	0.42	ดี
	รวม	500	3.98	0.39	ดี
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	2	3.89	0.42	ดี
	25 – 32 ปี	4	3.97	0.39	ดี
	33 – 40 ปี	47	3.98	0.43	ดี
	41 – 48 ปี	204	3.88	0.38	ดี
	มากกว่า 48 ปี	243	3.93	0.47	ดี
	รวม	500	3.91	0.43	ดี
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม	ต่ำกว่า 25 ปี	2	3.72	0.34	ดี
	25 – 32 ปี	4	3.81	0.35	ดี
	33 – 40 ปี	47	3.82	0.37	ดี
	41 – 48 ปี	204	3.70	0.33	ดี
	มากกว่า 48 ปี	243	3.73	0.38	ดี
	รวม	500	3.73	0.36	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

เจตคติ	ตัวแปร (อายุ)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ต่ำกว่า 25 ปี	2	3.92	0.32	ดี
	25 – 32 ปี	4	3.93	0.38	ดี
	33 – 40 ปี	47	3.95	0.33	ดี
	41 – 48 ปี	204	3.92	0.33	ดี
	มากกว่า 48 ปี	243	3.90	0.41	ดี
	รวม	500	3.91	0.37	ดี
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ		500	3.95	0.33	ดี

จากตาราง 6 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอยู่ในระดับดี ในกลุ่มอายุ 33 – 40 ปี มากที่สุดเท่ากับ 4.25 รองลงมาอายุ 25 – 32 ปี เท่ากับ 4.23 อายุมากกว่า 48 ปี เท่ากับ 4.22 อายุต่ำกว่า 25 ปี เท่ากับ 4.20 และคะแนนเฉลี่ยอายุ 41 – 48 ปี น้อยที่สุด เท่ากับ 4.19

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตอยู่ในระดับดี ในกลุ่มอายุ 33 – 40 ปี มากที่สุดเท่ากับ 4.07 รองลงมาอายุมากกว่า 48 ปี เท่ากับ 3.98 อายุ 25 – 32 ปี และอายุ 41 – 48 ปี เท่ากับ 3.97 และมีคะแนนเฉลี่ยอายุต่ำกว่า 25 ปี น้อยที่สุดเท่ากับ 3.96

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดีในกลุ่มอายุ 25 – 32 ปี มากที่สุดเท่ากับ 3.97 รองลงมาอายุมากกว่า 48 ปี เท่ากับ 3.93 อายุ 33 – 40 ปี เท่ากับ 3.92 อายุต่ำกว่า 25 ปี เท่ากับ 3.89 และมีคะแนนเฉลี่ยอายุ 41 – 48 น้อยที่สุดเท่ากับ 3.88

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม อยู่ในระดับดีในกลุ่มอายุ 33 – 40 ปี มากที่สุดเท่ากับ 3.82 รองลงมาอายุ 25 – 32 ปี เท่ากับ 3.81 อายุมากกว่า 48 ปี เท่ากับ 3.73 อายุต่ำกว่า 25 ปี เท่ากับ 3.72 และมีคะแนนเฉลี่ยอายุ 41 – 48 ปี น้อยที่สุดเท่ากับ 3.70

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอยู่ในระดับดี ในกลุ่มอายุ 33 – 40 ปี มากที่สุดเท่ากับ 3.95 รองลงมาอายุ 25 – 32 ปี เท่ากับ 3.93 อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 41 – 48 ปี เท่ากับ 3.92 และมีคะแนนเฉลี่ยอายุมากกว่า 48 ปี น้อยที่สุดเท่ากับ 3.90

เมื่อพิจารณาเจตคติจำแนกตามอายุเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ใน ระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาโดยรวมรายด้าน เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรม ยามว่างอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.21 รองลงมาเจตคติเกี่ยวกับประสพ การณ์ชีวิต มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและเจตคติ เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและ วัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.73

จากข้อมูลตามตาราง 6 ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าเอฟ (F-test) หรือความแปรปรวน ทางเดียว (One way analysis of variance) ดังปรากฏตามตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ

เจตคติ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ระหว่างกลุ่ม	4	0.15	0.03	0.33	0.852
	ภายในกลุ่ม	495	56.11	0.11		
	รวม	499	56.26			
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	4	0.71	0.17	1.18	0.317
	ภายในกลุ่ม	495	74.37	0.15		
	รวม	499	75.08			
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.68	0.17	0.92	0.450
	ภายในกลุ่ม	495	92.28	0.18		
	รวม	499	92.97			
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.67	0.17	1.25	0.285
	ภายในกลุ่ม	495	66.88	0.13		
	รวม	499	67.56			
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.45	0.11	0.80	0.524
	ภายในกลุ่ม	495	70.39	0.14		
	รวม	499	70.84			

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการรายด้าน เช่น เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง ประสบการณ์ชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 จำนวนคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

เจตคติ	ตัวแปร (ระดับการศึกษา)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.21	0.25	ดี
	ปริญญาตรี	277	4.22	0.31	ดี
	สูงกว่าปริญญาตรี	217	4.21	0.34	ดี
	รวม	500	4.21	0.32	ดี
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.14	0.25	ดี
	ปริญญาตรี	277	3.96	0.37	ดี
	สูงกว่าปริญญาตรี	217	4.02	0.42	ดี
	รวม	500	3.99	0.39	ดี
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.32	0.56	ดี
	ปริญญาตรี	277	3.88	0.40	ดี
	สูงกว่าปริญญาตรี	217	3.94	0.45	ดี
	รวม	500	3.91	0.43	ดี
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.01	0.47	ดี
	ปริญญาตรี	277	3.75	0.35	ดี
	สูงกว่าปริญญาตรี	217	3.70	0.36	ดี
	รวม	500	3.73	0.36	ดี
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.04	0.28	ดี
	ปริญญาตรี	277	3.86	0.36	ดี
	สูงกว่าปริญญาตรี	217	3.97	0.38	ดี
	รวม	500	3.91	0.37	ดี
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ		500	4.01	0.37	ดี

จากตาราง 8 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษามีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอยู่ในระดับดี ในระดับ การศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด เท่ากับ 4.22 รองลงมาในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและ ต่ำกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 4.21

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติ เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตอยู่ในระดับดี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด เท่ากับ 4.14 รองลงมาในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 4.02 และระดับการศึกษาปริญญาตรี น้อยที่สุดเท่ากับ 3.96

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด เท่ากับ 4.32 รองลงมาในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 3.94 และระดับการศึกษา ปริญญาตรีน้อยที่สุด เท่ากับ 3.88

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติ เกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมอยู่ในระดับดี ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด เท่ากับ 4.01 รองลงมาในระดับการศึกษาปริญญาตรี เท่ากับ 3.75 และระดับการศึกษาสูง กว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด เท่ากับ 3.70

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติ เกี่ยวกับความเป็นผู้นำอยู่ในระดับดี ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด เท่ากับ 4.04 รองลงมาในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเท่ากับ 3.97 และระดับการศึกษาปริญญาตรี น้อยที่สุด เท่ากับ 3.86

เมื่อพิจารณาเจตคติจำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารวมรายด้าน เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรม ยามว่างอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.21 รองลงมาเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ ชีวิต มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และเจตคติเกี่ยวกับ ความเป็นผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.73

จากข้อมูลตามตาราง 8 ผู้วิจัยจึงไปวิเคราะห์หาค่าเอฟ (F-test) หรือความแปรปรวน ทางเดียว (One way analysis of variance) ดังปรากฏตามตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

เจตคติ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	1.57	0.208
	ภายในกลุ่ม	497	55.91	0.11		
	รวม	499	56.26			
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.26	1.78	0.168
	ภายในกลุ่ม	497	74.54	0.15		
	รวม	499	75.08			
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	1.77	0.170
	ภายในกลุ่ม	497	92.31	0.18		
	รวม	499	92.97			
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	1.79	0.167
	ภายในกลุ่ม	497	67.08	0.13		
	รวม	499	67.56			
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	4.13*	0.016
	ภายในกลุ่ม	497	69.68	0.14		
	รวม	499	70.84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการรายด้าน เช่น เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls method) ดังปรากฏตามตาราง 10

ตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

เจตคติ	ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
		3.86	3.97	4.04
เกี่ยวกับ	ปริญญาตรี	-	0.11	0.18*
ความเป็นผู้นำ	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	0.07*
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสาขาวิชาเอก

เจตคติ	ตัวแปร (สาขาวิชาเอก)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
1. เกี่ยวกับกิจกรรม ยามว่าง	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	26	4.30	0.27	ดี
	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	86	4.19	0.36	ดี
	กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	391	4.21	0.32	ดี
	รวม	500	4.21	0.32	ดี
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ ชีวิต	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	26	4.09	0.37	ดี
	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	86	3.95	0.36	ดี
	กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	391	3.99	0.40	ดี
	รวม	500	3.99	0.39	ดี

ตาราง 11 (ต่อ)

เจตคติ	ตัวแปร (สาขาวิชาเอก)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	26	3.93	0.27	ดี
	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	86	3.88	0.41	ดี
	กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	391	3.92	0.44	ดี
	รวม	500	3.91	0.43	ดี
4. เกี่ยวกับศิลปะ ประเพณีและ วัฒนธรรม	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	26	3.72	0.36	ดี
	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	86	3.69	0.35	ดี
	กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	391	3.74	0.36	ดี
	รวม	500	3.73	0.36	ดี
5. เกี่ยวกับความ เป็นผู้นำ	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	26	3.93	0.35	ดี
	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	86	3.85	0.33	ดี
	กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	391	3.92	0.38	ดี
	รวม	500	3.91	0.37	ดี
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ		500	3.95	0.35	ดี

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขาวิชาเอก มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอยู่ในระดับดี กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มากที่สุดเท่ากับ 4.30 รองลงมา กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เท่ากับ 4.21 และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.19

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตอยู่ในระดับดี กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมากที่สุด เท่ากับ 4.09 รองลงมา กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เท่ากับ 3.99 และกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.95

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมากที่สุด เท่ากับ 3.93 รองลงมากลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เท่ากับ 3.92 และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.88

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมอยู่ในระดับดี กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากที่สุด เท่ากับ 3.74 รองลงมากลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ เท่ากับ 3.72 และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.69

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอยู่ในระดับดี กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมากที่สุด เท่ากับ 3.93 รองลงมากลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคม เท่ากับ 3.92 และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.69

เมื่อพิจารณาเจตคติจำแนกตามสาขาวิชาเอกเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายด้าน เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.21 รองลงมาเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต เท่ากับ 3.99 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ เท่ากับ 3.91 และเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.73

จากข้อมูลตามตาราง 11 ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าเอฟ (F-test) หรือความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ดังปรากฏตามตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ
นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตัวแปรจำแนกตาม
สาขาวิชาเอก

เจตคติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	1.15	0.318
	ภายในกลุ่ม	497	53.48	0.10		
	รวม	499	5.72			
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.11	0.74	0.476
	ภายในกลุ่ม	497	77.95	0.15		
	รวม	499	78.19			

ตาราง 12 (ต่อ)

เจตคติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.60	0.31	0.730
	ภายในกลุ่ม	497	94.38	0.19		
	รวม	499	94.50			
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.58	0.559
	ภายในกลุ่ม	497	66.43	0.13		
	รวม	499	66.58			
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	1.25	0.286
	ภายในกลุ่ม	497	70.45	0.14		
	รวม	499	70.81			

จากตาราง 12 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสาขาวิชาแตกต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง ประสบการณ์ชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมและความเป็นผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

เจตคติ	ตัวแปร (ประสบการณ์ในการทำงาน)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ต่ำกว่า 8 ปี	5	4.27	0.34	ดี
	8 – 15 ปี	54	4.25	0.33	ดี
	16 – 24 ปี	186	4.19	0.32	ดี
	25 – 32 ปี	198	4.22	0.31	ดี
	มากกว่า 32 ปี	57	4.22	0.35	ดี
	รวม	500	4.21	0.32	ดี

ตาราง 13 (ต่อ)

เจตคติ	ตัวแปร (ประสบการณ์ในการทำงาน)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ต่ำกว่า 8 ปี	5	4.01	0.39	ดี
	8 – 15 ปี	54	4.06	0.39	ดี
	16 – 24 ปี	186	3.96	0.39	ดี
	25 – 32 ปี	198	3.98	0.39	ดี
	มากกว่า 32 ปี	57	3.99	0.41	ดี
	รวม	500	3.98	0.39	ดี
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	ต่ำกว่า 8 ปี	5	3.94	0.44	ดี
	8 – 15 ปี	54	3.96	0.45	ดี
	16 – 24 ปี	186	3.85	0.40	ดี
	25 – 32 ปี	198	3.92	0.474	ดี
	มากกว่า 32 ปี	57	4.02	0.46	ดี
	รวม	500	3.91	0.43	ดี
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม	ต่ำกว่า 8 ปี	5	3.77	0.34	ดี
	8 – 15 ปี	54	3.81	0.37	ดี
	16 – 24 ปี	186	3.68	0.36	ดี
	25 – 32 ปี	198	3.75	0.34	ดี
	มากกว่า 32 ปี	57	3.75	0.38	ดี
	รวม	500	3.73	0.36	ดี
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ต่ำกว่า 8 ปี	5	3.95	0.37	ดี
	8 – 15 ปี	54	3.99	0.31	ดี
	16 – 24 ปี	186	3.89	0.33	ดี
	25 – 32 ปี	198	3.90	0.39	ดี
	มากกว่า 32 ปี	57	3.94	0.47	ดี
	รวม	500	3.91	0.37	ดี
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ		500	3.96	0.37	ดี

จากตาราง 13 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง อยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี มากที่สุด เท่ากับ 4.27 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 15 ปี เท่ากับ 4.25 มีประสบการณ์ในการ

ทำงาน 25 – 32 ปี และมากกว่า 32 ปี เท่ากับ 4.22 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 24 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.19

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์การชีวิตอยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 15 ปี มากที่สุดเท่ากับ 4.06 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 32 ปี เท่ากับ 3.99 มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 – 32 ปี เท่ากับ 3.98 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 24 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.96

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 32 ปี มากที่สุด เท่ากับ 4.02 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 15 ปี เท่ากับ 3.96 มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 8 ปี เท่ากับ 3.94 มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 – 32 ปี เท่ากับ 3.92 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 24 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.85

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม อยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 15 ปี มากที่สุดเท่ากับ 3.81 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี เท่ากับ 3.77 มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 – 32 ปี และมากกว่า 32 ปี เท่ากับ 3.75 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 24 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.68

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 15 ปี มากที่สุดเท่ากับ 3.99 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 8 ปี เท่ากับ 3.95 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 32 ปี เท่ากับ 3.94 มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 – 32 ปี เท่ากับ 3.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 24 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.89

เมื่อพิจารณาเจตคติจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับนันทนาการ โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายด้าน เช่น เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมว่างอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.21 รองลงมาเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.73

จากข้อมูลตามตาราง 13 ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าเอฟ (F-test) หรือความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ดังปรากฏตามตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์
 ในการทำงาน

เจตคติ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ระหว่างกลุ่ม	4	0.30	0.07	0.66	0.617
	ภายในกลุ่ม	495	55.96	0.11		
	รวม	499	56.26			
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	4	1.09	0.27	1.82	0.123
	ภายในกลุ่ม	495	73.99	0.14		
	รวม	499	75.08			
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.74	0.43	2.37	0.051
	ภายในกลุ่ม	495	91.22	0.18		
	รวม	499	92.97			
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.11	0.27	2.07	0.082
	ภายในกลุ่ม	495	66.45	0.13		
	รวม	499	67.56			
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.65	0.16	1.15	0.329
	ภายในกลุ่ม	495	70.19	0.14		
	รวม	499	70.84			

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง ประสบการณ์ชีวิต
 ประสิทธิภาพการทำงาน ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ
 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน
ในปัจจุบัน

เจตคติ	ตัวแปร (ระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน)	n	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
1. เกี่ยวกับกิจกรรม ยามว่าง	สูงกว่าระดับ 8	34	4.20	0.34	ดี
	ระดับ 8	161	4.22	0.34	ดี
	ต่ำกว่าระดับ 8	305	4.21	0.31	ดี
	รวม	500	4.21	0.32	ดี
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ ชีวิต	สูงกว่าระดับ 8	34	4.03	0.38	ดี
	ระดับ 8	161	3.98	0.42	ดี
	ต่ำกว่าระดับ 8	305	3.99	0.38	ดี
	รวม	500	3.99	0.36	ดี
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	สูงกว่าระดับ 8	34	3.99	0.44	ดี
	ระดับ 8	161	3.96	0.44	ดี
	ต่ำกว่าระดับ 8	305	3.88	0.42	ดี
	รวม	500	3.91	0.43	ดี
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม	สูงกว่าระดับ 8	34	3.69	0.35	ดี
	ระดับ 8	161	3.72	0.39	ดี
	ต่ำกว่าระดับ 8	305	3.74	0.34	ดี
	รวม	500	3.73	0.36	ดี
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	สูงกว่าระดับ 8	34	3.94	0.38	ดี
	ระดับ 8	161	3.93	0.42	ดี
	ต่ำกว่าระดับ 8	305	3.90	0.35	ดี
	รวม	500	3.91	0.37	ดี
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ		500	3.95	0.38	ดี

จากตาราง 15 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรม
ยามว่างอยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับ 8 มากที่สุด เท่ากับ 4.22 รองลงมามีตำแหน่ง
ต่ำกว่าระดับ 8 เท่ากับ 4.21 และมีตำแหน่งสูงกว่าระดับ 8 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.20

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตอยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีตำแหน่งสูงกว่าระดับ 8 มากที่สุด เท่ากับ 4.30 รองลงมา มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 8 เท่ากับ 3.99 และมีตำแหน่ง ระดับ 8 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.98

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีตำแหน่งสูงกว่าระดับ 8 มากที่สุด เท่ากับ 3.99 รองลงมา มีตำแหน่ง ระดับ 8 เท่ากับ 3.96 และตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 8 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.88

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมอยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 8 มากที่สุดเท่ากับ 3.74 รองลงมา มีตำแหน่งระดับ 8 เท่ากับ 3.72 และมีตำแหน่งสูงกว่าระดับ 8 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.69

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอยู่ในระดับดี บุคลากรที่มีตำแหน่งสูงกว่าระดับ 8 มากที่สุดเท่ากับ 3.94 รองลงมา มีตำแหน่ง ระดับ 8 เท่ากับ 3.93 และมีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 8 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.90

เมื่อพิจารณาเจตคติจำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายด้าน เช่น เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.73

จากข้อมูลตามตาราง 15 ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าเอฟ (F-test) หรือความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ดังปรากฏตามตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง
 หน้าที่การงานในปัจจุบัน

เจตคติ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.11	0.893
	ภายในกลุ่ม	497	53.70	0.10		
	รวม	499	53.72			
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.30	0.739
	ภายในกลุ่ม	497	78.09	0.15		
	รวม	499	78.19			
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	2.44	0.088
	ภายในกลุ่ม	497	93.58	0.18		
	รวม	499	94.5			
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.34	0.710
	ภายในกลุ่ม	497	66.49	0.13		
	รวม	499	66.58			
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.06	0.46	0.629
	ภายในกลุ่ม	497	70.67	0.14		
	รวม	499	70.81			

จากตาราง 16 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง
 ประสบการณ์ชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเกี่ยวกับความ
 เป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 จำนวน คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

เจตคติ	ตัวแปร (หน่วยงานที่สังกัด)	N	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
1. เกี่ยวกับกิจกรรม ยามว่าง	1. สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	22	4.38	0.20	ดี
	2. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	73	4.19	0.30	ดี
	3. สำนักนโยบายและแผน	31	4.12	0.34	ดี
	4. สำนักอนามัย	29	4.32	0.27	ดี
	5. สำนักการศึกษา	91	4.23	0.38	ดี
	6. สำนักการระบายน้ำ	26	4.15	0.32	ดี
	7. สำนักรักษาความสะอาด	23	4.16	0.27	ดี
	8. สำนักสวัสดิการสังคม	29	4.16	0.34	ดี
	9. สำนักการคลัง	28	4.21	0.29	ดี
	10. สำนักเทศกิจ	12	4.14	0.27	ดี
	11. สำนักพัฒนาชุมชน	11	4.23	0.42	ดี
	12. สำนักการจราจรและขนส่ง	17	4.07	0.43	ดี
	13. สำนักผังเมือง	22	4.29	0.30	ดี
	14. สำนักงานเขต	80	4.24	0.30	ดี
	15. อื่น ๆ	6	4.30	0.19	ดี
	รวม	500	4.21	0.32	ดี

ตาราง 17 (ต่อ)

เจตคติ	ตัวแปร (หน่วยงานที่สังกัด)	N	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ ชีวิต	1. สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	22	4.01	0.40	ดี
	2. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	73	3.91	0.44	ดี
	3. สำนักนโยบายและแผน	31	3.92	0.35	ดี
	4. สำนักอนามัย	29	4.01	0.34	ดี
	5. สำนักการศึกษา	91	4.06	0.39	ดี
	6. สำนักการระบายน้ำ	26	4.00	0.41	ดี
	7. สำนักรักษาความสะอาด	23	3.88	0.40	ดี
	8. สำนักสวัสดิการสังคม	29	3.93	0.35	ดี
	9. สำนักการคลัง	28	3.99	0.31	ดี
	10. สำนักเทศกิจ	12	4.00	0.39	ดี
	11. สำนักพัฒนาชุมชน	11	3.98	0.37	ดี
	12. สำนักการจราจรและขนส่ง	17	3.77	0.42	ดี
	13. สำนักผังเมือง	22	4.14	0.44	ดี
	14. สำนักงานเขต	80	4.02	0.38	ดี
	15. อื่น ๆ	6	4.12	0.39	ดี
	รวม	500	3.99	0.39	ดี

ตาราง 17 (ต่อ)

เจตคติ	ตัวแปร (หน่วยงานที่สังกัด)	N	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงาน	1. สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	22	3.87	0.46	ดี
	2. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	73	3.86	0.45	ดี
	3. สำนักนโยบายและแผน	31	3.83	0.38	ดี
	4. สำนักอนามัย	29	3.87	0.37	ดี
	5. สำนักการศึกษา	91	4.02	0.41	ดี
	6. สำนักการระบายน้ำ	26	3.77	0.34	ดี
	7. สำนักรักษาความสะอาด	23	3.89	0.54	ดี
	8. สำนักสวัสดิการสังคม	29	3.90	0.42	ดี
	9. สำนักการคลัง	28	3.97	0.41	ดี
	10. สำนักเทศกิจ	12	3.87	0.33	ดี
	11. สำนักพัฒนาชุมชน	11	3.84	0.48	ดี
	12. สำนักการจราจรและขนส่ง	17	3.70	0.39	ดี
	13. สำนักผังเมือง	22	4.16	0.42	ดี
	14. สำนักงานเขต	80	3.94	0.44	ดี
	15. อื่น ๆ	6	3.56	0.45	ปานกลาง
	รวม	500	3.91	0.43	ดี

ตาราง 17 (ต่อ)

เจตคติ	ตัวแปร (หน่วยงานที่สังกัด)	N	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
4. เกี่ยวกับศิลปะ ประเพณีและ วัฒนธรรม	1. สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	22	3.70	0.28	ดี
	2. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	73	3.66	0.36	ปานกลาง
	3. สำนักนโยบายและแผน	31	3.61	0.31	ปานกลาง
	4. สำนักอนามัย	29	3.69	0.38	ดี
	5. สำนักการศึกษา	91	3.87	0.35	ดี
	6. สำนักการระบายน้ำ	26	3.68	0.27	ดี
	7. สำนักรักษาความสะอาด	23	3.60	0.41	ปานกลาง
	8. สำนักสวัสดิการสังคม	29	3.66	0.46	ปานกลาง
	9. สำนักการคลัง	28	3.71	0.37	ดี
	10. สำนักเทศกิจ	12	3.85	0.23	ดี
	11. สำนักพัฒนาชุมชน	11	3.86	0.41	ดี
	12. สำนักการจราจรและขนส่ง	17	3.52	0.32	ปานกลาง
	13. สำนักผังเมือง	22	3.72	0.36	ดี
	14. สำนักงานเขต	80	3.80	0.33	ดี
	15. อื่น ๆ	6	3.59	0.29	ปานกลาง
	รวม	500	3.73	0.36	ดี

ตาราง 17 (ต่อ)

เจตคติ	ตัวแปร (หน่วยงานที่สังกัด)	N	$\bar{X}$	S	ระดับ เจตคติ
5. เกี่ยวกับความเป็น ผู้นำ	1. สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	22	4.01	0.31.	ดี
	2. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	73	3.80	0.40	ดี
	3. สำนักนโยบายและแผน	31	3.80	0.27	ดี
	4. สำนักอนามัย	29	3.91	0.38	ดี
	5. สำนักการศึกษา	91	4.03	0.44	ดี
	6. สำนักการระบายน้ำ	26	3.70	0.29	ดี
	7. สำนักรักษาความสะอาด	23	3.87	0.26	ดี
	8. สำนักสวัสดิการสังคม	29	3.93	0.29	ดี
	9. สำนักการคลัง	28	3.96	0.32	ดี
	10. สำนักเทศกิจ	12	3.90	0.30	ดี
	11. สำนักพัฒนาชุมชน	11	3.81	0.38	ดี
	12. สำนักการจราจรและขนส่ง	17	3.81	0.42	ดี
	13. สำนักผังเมือง	22	4.00	0.34	ดี
	14. สำนักงานเขต	80	3.95	0.36	ดี
	15. อื่น ๆ	6	4.00	0.38	ดี
	รวม	500	3.91	0.37	ดี
เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ		500	3.95	0.37	ดี

จากตาราง 17 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างในระดับดี บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มากที่สุด เท่ากับ 4.38 รองลงมาสังกัดสำนักอนามัย เท่ากับ 4.32 สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เท่ากับ 4.30 สังกัดสำนักผังเมืองเท่ากับ 4.29 สังกัดสำนักงานเขต เท่ากับ 4.24 สังกัดสำนักพัฒนาชุมชนและสำนักการศึกษา เท่ากับ 4.23 สังกัดสำนักการคลัง เท่ากับ 4.21 สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 4.19 สังกัดสำนักสวัสดิการสังคมและสำนักรักษาความสะอาด เท่ากับ 4.16 สังกัดสำนักการระบายน้ำ เท่ากับ 4.15 สังกัดสำนักเทศกิจ เท่ากับ 4.14 สังกัดสำนักนโยบายและแผน เท่ากับ 4.12 และสังกัดสำนักการจราจรและขนส่ง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.07

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตอยู่ในระดับดี บุคลากรที่สังกัดสำนักผังเมืองมากที่สุด เท่ากับ 4.14 รองลงมาบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เท่ากับ 4.12 สังกัดสำนักการศึกษา เท่ากับ 4.06 สังกัดสำนักงานเขต เท่ากับ 4.02 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักอนามัย เท่ากับ 4.01 สังกัดสำนักเทศกิจและสำนักการระบายน้ำเท่ากับ 4.00 สังกัดสำนักการคลัง เท่ากับ 3.99 สังกัดสำนักพัฒนาชุมชน เท่ากับ 3.98 สังกัดสำนักสวัสดิการสังคม เท่ากับ 3.93 สังกัดสำนักนโยบายและแผน เท่ากับ 3.92 สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 3.91 สังกัดสำนักรักษาความสะอาด เท่ากับ 3.88 และสังกัดสำนักการจราจรและขนส่ง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.77

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี บุคลากรที่สังกัดสำนักผังเมืองมากที่สุด เท่ากับ 4.16 รองลงมาบุคลากรสังกัดสำนักการศึกษา เท่ากับ 4.02 สังกัดสำนักการคลังเท่ากับ 3.97 สังกัดสำนักงานเขต เท่ากับ 3.94 สังกัดสำนักสวัสดิการสังคม เท่ากับ 3.90 สังกัดสำนักรักษาความสะอาด เท่ากับ 3.89 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักอนามัย และสังกัดสำนักเทศกิจ เท่ากับ 3.87 สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 3.86 สังกัดสำนักพัฒนาชุมชน เท่ากับ 3.84 สังกัดสำนักนโยบายและแผน เท่ากับ 3.83 สังกัดสำนักการระบายน้ำ เท่ากับ 3.77 สังกัดสำนักการจราจรและขนส่ง เท่ากับ 3.70 และสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.56 มีเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมอยู่ในระดับดี บุคลากรในสังกัดสำนักศึกษามากที่สุด เท่ากับ 3.87 รองลงมาบุคลากรสังกัดสำนักพัฒนาชุมชน เท่ากับ 3.86 สังกัดสำนักเทศกิจ เท่ากับ 3.85 สังกัดสำนักงานเขต เท่ากับ 3.80 สังกัดสำนักผังเมือง เท่ากับ 3.72 สังกัดสำนักการคลัง เท่ากับ 3.71 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 3.70 สังกัดสำนักอนามัย เท่ากับ 3.69 สังกัดสำนักการระบายน้ำ เท่ากับ 3.68 สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักสวัสดิการสังคม เท่ากับ 3.66 สังกัดสำนักนโยบายและแผน เท่ากับ 3.61 สังกัดสำนักรักษาความสะอาด เท่ากับ 3.60 สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เท่ากับ 3.59 และ สังกัดสำนักการจราจรและขนส่ง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.52 ในกรณีสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักสวัสดิการสังคม สำนักนโยบายและแผน สำนักรักษาความสะอาด หน่วยงานอื่น ๆ และสังกัดสำนักการจราจรและขนส่ง บุคลากรในสังกัดดังกล่าว มีเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอยู่ในระดับดี บุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษามากที่สุด เท่ากับ 4.03 รองลงมาบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 4.01 สังกัดสำนักผังเมืองและอื่น ๆ เท่ากับ 4.00 สังกัดสำนักการคลัง เท่ากับ 3.96 สังกัดสำนักงานเขต เท่ากับ 3.95 สังกัดสำนักสวัสดิการสังคม เท่ากับ 3.93 สังกัดสำนักอนามัย เท่ากับ 3.91 สังกัดสำนักเทศกิจ เท่ากับ 3.90 สังกัดสำนักรักษาความสะอาด เท่ากับ 3.87 สังกัดสำนักพัฒนาชุมชนและสำนักการจราจรและขนส่ง เท่ากับ 3.81 สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักนโยบายและแผน เท่ากับ 3.80 และสังกัดสำนักการระบายน้ำ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.70

เมื่อพิจารณาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวม 5 ด้าน ตามหน่วยงานที่สังกัด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงว่าเจตคติอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.21 รองลงมาเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต เท่ากับ 3.99 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.73

จากข้อมูลตามตาราง 17 ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าเอฟ (F-test) หรือความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ดังปรากฏตามตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ

นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

เจตคติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ระหว่างกลุ่ม	14	2.06	0.14	1.32	0.189
	ภายในกลุ่ม	485	54.19	0.11		
	รวม	499	56.26			
2. เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	14	2.83	0.20	1.36	0.1685
	ภายในกลุ่ม	485	72.24	0.14		
	รวม	499	75.08			
3. เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14	4.42	0.31	1.73*	0.046
	ภายในกลุ่ม	485	88.54	0.18		
	รวม	499	92.97			

ตาราง 18 (ต่อ)

เจตคติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. เกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	14	5.61	0.40	3.14*	0.000
	ภายในกลุ่ม	485	61.95	0.12		
	รวม	499	67.56			
5. เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	14	5.01	0.35	2.63*	0.001
	ภายในกลุ่ม	485	65.83	0.13		
	รวม	499	70.84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่างสังกัดกัน มีเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาด้านอื่นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีเจตคติเกี่ยวกับหน้าที่การรายนด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls method) ดังปรากฏตามตาราง 19

ตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับขั้นตอนการรายงาน คือ เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
 เจตคติเกี่ยวกับศิลปะวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
 หน่วยงานที่สังกัด

เจตคติ	หน่วยงานที่สังกัด	อื่น ๆ	จรรยาและ ชนสง	การ ระบายน้	นโยบาย และแผน	พัฒนา ชุมชน	ปลัด กทม.	อนามย,			สวัสดิการ สังคม	สำนักงาน เขต	การ คลัง	การ ศึกษา	สำนัก ผังเมือง	
								เทศกิจ,	สำนักงาน กก.	รักษา ความ สะอาด						
		$\bar{X}$	3.56	3.70	3.77	3.83	3.84	3.86	3.87	3.89	3.90	3.94	3.97	4.02	4.16	
เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ การทำงาน	อื่น ๆ	3.56	-	0.14	0.24	0.27	0.28	0.30	0.31	0.33	0.34*	0.38*	0.41*	0.46*	0.60*	
	การจรรยาและชนสง	3.70	-	-	0.07	0.13	0.14	0.16	0.17	0.19	0.20	0.24	0.27*	0.32	0.46	
	การระบายน้	3.77	-	-	-	0.06	0.07	0.09	0.10	0.12	0.13	0.17	0.20	0.25	0.39	
	นโยบายและแผน	3.83	-	-	-	-	0.01	0.03	0.04	0.06	0.07	0.11	0.14*	0.19*	0.33	
	พัฒนาชุมชน	3.84	-	-	-	-	-	0.02*	0.03*	0.05	0.06*	0.10*	0.13*	0.18*	0.32*	
	ปลัดกรุงเทพมหานคร	3.86	-	-	-	-	-	-	0.01	0.03	0.04*	0.08	0.11	0.16	0.30*	
	อนามย	3.87	-	-	-	-	-	-	0.02	0.03	0.03	0.07	0.10	0.15	0.29	
	เทศกิจ		-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.05	0.08	0.13	0.27*	
	สำนักงาน ก.ก.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.07*	0.12	0.26*	
	รักษาความสะอาด		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03*	0.08*	0.22*	
	สวัสดิการสังคม	3.90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.05*	0.19
	สำนักงานเขต	3.94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.14
การคลัง	3.97	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
การศึกษา	4.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ผังเมือง	4.16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ตาราง 19 (ต่อ)

เจตคติ	หน่วยงานที่สังกัด	การระบายน้ำ	การ	ปัดัด กทม., พัฒนาชุมชน, จรรยาและขนส่ง	รักษาความสะอาด	เทศกิจ	อนามัย	สวัสดิการสังคม	สำนักงานเขต	การคลัง	สำนักผังเมือง, อื่น ๆ	สำนักงาน ก.ก.	การศึกษา	
														3.70
เกี่ยวกับ ความเป็นผู้นำ	การระบายน้ำ ปัดัดกรุงเทพมหานคร นโยบายและแผน พัฒนาชุมชน การจรรยาและขนส่ง รักษาความสะอาด เทศกิจ อนามัย สวัสดิการสังคม สำนักงานเขต การคลัง ผังเมือง อื่น ๆ	3.70	-	0.10	0.11	0.17*	0.20	0.21	0.23*	0.25	0.26	0.30	0.31	0.33
		3.80	-	-	0.01	0.07*	0.10	0.11	0.13	0.15	0.16	0.20	0.21	0.23
		3.81	-	-	-	0.06*	0.09*	0.10*	0.12*	0.14*	0.15*	0.19*	0.20*	0.22
			-	-	-	-	0.03	0.04	0.06	0.08	0.09	0.13	0.14	0.16
		3.87	-	-	-	-	-	0.01	0.03*	0.05	0.06	0.10	0.11	0.13
		3.90	-	-	-	-	-	-	0.02*	0.04*	0.05*	0.09*	0.10*	0.12
		3.91	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.07	0.08	0.10
		3.93	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01*	0.05	0.06*	0.08
		3.95	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.05*	0.07
		3.96	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01*	0.03
		4.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02
		4.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		4.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความเป็นผู้นำดีกว่าบุคลากรในสำนักงานเขต บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักการคลัง บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานที่สังกัดสำนักผังเมืองและอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 จำนวน คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด

	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S
1. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	2	3.93	.035
	25 – 32 ปี	4	3.98	0.22
	33 – 40 ปี	47	4.00	0.35
	41 – 48 ปี	204	3.93	0.34
	มากกว่า 48 ปี	243	3.95	0.40
	รวม	500	3.95	0.33
2. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.14	0.36
	ปริญญาตรี	277	3.93	0.35
	สูงกว่าปริญญาตรี	217	3.96	0.39
	รวม	500	4.01	0.37
3. สาขาวิชาเอก	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	26	3.99	0.32
	กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
	กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	83	3.91	0.36
	รวม	391	3.95	0.38
		500	3.95	0.35

ตาราง 20 (ต่อ)

	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S
4. ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 8 ปี	5	3.98	0.37
	8 – 15 ปี	54	4.01	0.37
	16 – 24 ปี	186	3.91	0.36
	25 – 32 ปี	198	3.95	0.37
	มากกว่า 32 ปี	57	3.95	0.41
	รวม	500	3.96	0.37
5. ระดับตำแหน่งหน้าที่ การงานในปัจจุบัน	สูงกว่าระดับ 8	34	3.97	0.37
	ระดับ 8	161	3.96	0.40
	ต่ำกว่าระดับ 8	305	3.94	0.36
	รวม	500	3.95	0.38
6. หน่วยงานที่สังกัด	1. สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	22	3.99	0.33
	2. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	73	3.88	0.39
	3. สำนักนโยบายและแผน	31	3.85	0.33
	4. สำนักอนามัย	29	3.96	0.34
	5. สำนักการศึกษา	91	4.04	0.39
	6. สำนักการระบายน้ำ	26	3.86	0.32
	7. สำนักรักษาความสะอาด	23	3.88	0.37
	8. สำนักสวัสดิการสังคม	29	3.91	0.37
	9. สำนักการคลัง	28	3.96	0.34
	10. สำนักเทศกิจ	12	3.95	0.30
	11. สำนักพัฒนาชุมชน	11	3.94	0.41
	12. สำนักการจราจรและขนส่ง	17	3.77	0.39
	13. สำนักผังเมือง	22	4.06	0.37
	14. สำนักงานเขต	80	3.99	0.36
	15. อื่น ๆ	6	3.91	0.34
	รวม	500	3.95	0.37

จากตาราง 20 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการตามตัวแปร ดังนี้

1. อายุ บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการในระดับดี กลุ่มที่มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีที่สุดคือ กลุ่มอายุ 33 – 40 ปี รองลงมาคือกลุ่มอายุ 25 – 32 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 48 ปี และกลุ่มอายุ 41 – 48 ปี กับกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี

2. ระดับการศึกษา บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการในระดับดี กลุ่มที่มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีที่สุดคือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีและกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. สาขาวิชาเอก บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการในระดับดี กลุ่มที่เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีที่สุดคือ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ รองลงมาคือกลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการในระดับดี กลุ่มที่มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีที่สุดคือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ 8 – 15 ปี รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 32 ปี และต่ำกว่า 8 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ 25 – 32 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ 16 – 24 ปี ตามลำดับ

5. ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการในระดับดี กลุ่มที่มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีที่สุดคือ กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าระดับ 8 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่ ระดับ 8 และต่ำกว่าระดับ 8

6. หน่วยงานที่สังกัด บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการในระดับดี กลุ่มที่มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีที่สุด คือกลุ่มสังกัดสำนักผังเมือง รองลงมาสำนักการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักงานเขต สำนักอนามัยและสำนักการคลัง สำนักเทศกิจ สำนักพัฒนาชุมชน สำนักสวัสดิการชุมชนและสำนักอื่น ๆ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักรักษาความสะอาด สำนักการระบายน้ำ สำนักนโยบายและแผนและสำนักการจราจรและขนส่ง

จากข้อมูลตามตาราง 20 ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 ดังปรากฏตามตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับ
 นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ
 ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน
 ในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.32	0.08	1.02	0.395
	ภายในกลุ่ม	495	39.07	0.07		
	รวม	499	39.39			
2. ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.81	0.443
	ภายในกลุ่ม	497	39.26	0.07		
	รวม	499	39.39			
3. สาขาวิชาเอก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.21	0.81	0.473
	ภายในกลุ่ม	497	72.53	0.14		
	รวม	499	72.76			
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.19	2.52*	0.040
	ภายในกลุ่ม	497	38.66	0.07		
	รวม	499	39.39			
5. ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.20	0.814
	ภายในกลุ่ม	497	64.50	0.14		
	รวม	499	64.78			
6. หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	14	2.64	0.18	2.48*	0.002
	ภายในกลุ่ม	485	36.75	0.07		
	รวม	499	39.39			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอกและระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2, 3, 4, 6 ที่ว่า บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอกและระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันต่างกัน จะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรใน

หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 และ 7 ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls method) ดังปรากฏตามตาราง 22 และ 23

ตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ เจตคติเกี่ยวกับ
นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน

เจตคติ	ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	16 – 24 ปี	25 – 32 ปี	มากกว่า 32 ปี	ต่ำกว่า 8 ปี	8 – 15 ปี
			3.91	3.95	3.98	3.99	4.01
เกี่ยวกับ นันทนาการ	16 – 24 ปี	3.91	-	0.04	0.07	0.08	0.10
	25 – 32 ปี	3.95	-	-	0.03	0.04*	0.06*
	มากกว่า 32 ปี	3.98	-	-	-	0.01*	0.03*
	ต่ำกว่า 8 ปี	3.99	-	-	-	-	0.02
	8 – 15 ปี	4.01	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี และ 8 – 15 ปี มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 32 ปี และ 25 – 32 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี และ 8 – 15 ปี มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 32 ปี และ 25 – 32 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ เจตคติเกี่ยวกับบทบาทการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

เจตคติ	หน่วยงานที่สังกัด	จรรยาและ ขนส่ง	นโยบาย และแผน	การระบายน้ำ	ปัดทนม. และรักษา ความสะอาด	สวัสดิการ สังคม และ อื่น ๆ	พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	อนามัย และคลัง	และ สำนักงาน เขต	การศึกษา	สำนักผังเมือง	
		$\bar{X}$	3.77	3.85	3.86	3.88	3.91	3.94	3.95	3.96	3.99	4.04	4.06
เกี่ยวกับ	การจราจรและขนส่ง	3.77	-	0.08*	0.09*	0.11*	0.14*	0.17	0.18*	0.19*	0.22*	0.27*	0.29*
นั้น	นโยบายและแผน	3.85	-	-	0.01*	0.03	0.06	0.09	0.10*	0.11	0.14	0.19	0.21
การ	การระบายน้ำ	3.86	-	-	-	0.02	0.05	0.08	0.09*	0.10	0.13	0.18	0.21
	สำนักปัด ทนม.+รักษาความสะอาด	3.88	-	-	-	-	0.03*	0.06	0.07*	0.08*	0.11*	0.16	0.18
	สวัสดิการสังคม+อื่น ๆ	3.91	-	-	-	-	-	0.03	0.04*	0.05*	0.08	0.13	0.15
	พัฒนาชุมชน	3.94	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02*	0.05*	0.10*	0.12*
	ภารกิจ	3.95	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.04	0.09	0.11
	อนามัย+คลัง	3.96	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.08	0.10
	สำนักงาน ก.ก.+สำนักงานเขต	3.99	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.05	0.07
	การศึกษา	4.04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02*
	ผังเมือง	4.06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาและสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกับบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักเทคนิค สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักงานการศึกษาและสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักพัฒนาชุมชน

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกับบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักการศึกษา ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความต้องการตามคุณสมบัติของบุคลากรทางนันทนาการที่พึงประสงค์ โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากที่สุด น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละทั้งต้องการและไม่ต้องการ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตาราง 24 จำนวน คำร้อยละ ความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	คุณสมบัติบุคลากรทางนันทนาการที่ถึงประสงค์	ระดับความสำคัญ			
		ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.	ปริญญาเอกทางนันทนาการ	139	27.80	361	72.20
2.	ปริญญาโททางนันทนาการ	254	50.80	246	49.20
3.	ปริญญาตรีทางนันทนาการ	402	80.40	98	19.60
4.	อนุปริญญาหรือเทียบเท่าทางนันทนาการ	332	66.40	168	33.60
5.	มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬา-กรีฑาและเกม	465	93.00	35	7.00
6.	มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทเกมอินเทอร์เน็ตและเกมคอมพิวเตอร์	296	59.20	204	40.80
7.	มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทดนตรีและเพลง	483	96.60	17	3.40
8.	มีความสามารถด้านกิจกรรมการแสดงประเภทนาฏศิลป์และการละคร	434	86.80	66	13.20

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับ	คุณสมบัติบุคลากรทางนันทนาการที่ถึงประสงค์	ระดับความสำคัญ			
		ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9.	มีความสามารถด้านศิลปวัฒนธรรมประเภทปั้น วาด จักสาน แกะสลักและคหกรรม	403	80.60	97	19.40
10.	มีความสามารถด้านวรรณกรรมประเภทพูดและเขียน เช่น การเป็นพิธีกร ได้ว่าที่ พูดในที่สาธารณะ เล่านิทาน เขียนบทและกำกับการแสดง	460	92.00	40	8.00
11.	มีความสามารถด้านงานอดิเรกประเภทสะสมสิ่งของ สิ่งประดิษฐ์ เลี้ยงสัตว์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การจัดสวน และปลูกพืชผักสวนครัว	411	82.20	89	17.80
12.	มีความเข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมประจำชาติ ท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนาได้	473	94.60	27	5.40
13.	มีความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรมค่ายพักแรม	449	89.80	51	10.20
14.	มีความสามารถในกิจการท่องเที่ยว	450	90.00	50	10.00
15.	มีความสามารถเกี่ยวกับกิจการลูกเสือและยุวกาชาด และมีใจรักการบริการ	428	85.60	72	14.40
16.	มีความเข้าใจในหลักและปรัชญาทางนันทนาการเป็นอย่างดี	480	96.00	20	4.00
17.	มีความรู้ทฤษฎีและทักษะนันทนาการที่สามารถอธิบายและสาธิตได้	479	95.80	21	4.20
18.	มีความสุภาพเรียบร้อยเป็นตัวอย่างที่ดีได้	495	99.00	5	1.00
19.	มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	495	99.00	5	1.00
20.	มีศีลธรรมจรรยาสูง	489	97.80	11	2.20
21.	มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน	495	99.00	5	1.00
22.	มีความซื่อสัตย์สุจริต	493	98.60	7	1.40
23.	มีความยุติธรรม	490	98.00	10	2.00
24.	มีอารมณ์ดี ร่าเริงแจ่มใสตลอดเวลา	494	98.80	6	1.20
25.	มีความกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล	497	99.40	3	0.60
26.	มีการตัดสินใจที่ดีและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	497	99.40	3	0.60
27.	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ	495	99.00	5	1.00

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับ	คุณสมบัติบุคลากรทางนันทนาการที่ถึงประสงค์	ระดับความสำคัญ			
		ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
28	มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง	492	98.40	8	1.60
29	ทันต่อเหตุการณ์และทันสมัยอยู่เสมอทั้งวิชาการและวิชาชีพ	492	98.40	8	1.60
30	มีนิสัยต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดทั้งหลาย	488	97.60	12	2.40

จากตาราง 23 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการบุคลากรทางนันทนาการที่มีคุณวุฒิ ดังนี้ มีความกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผลและมีการตัดสินใจที่ดีและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความต้องการมากที่สุดร้อยละ 99.40 รองลงมา มีความสุภาพเรียบร้อยเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง มีความต้องการร้อยละ 99.00 มีอารมณ์ดี ร่าเริงแจ่มใสตลอดเวลา มีความต้องการร้อยละ 98.80 มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความต้องการร้อยละ 98.60 มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์และทันสมัยอยู่เสมอทั้งวิชาการและวิชาชีพ มีความต้องการร้อยละ 98.40 มีความยุติธรรม มีความต้องการร้อยละ 98.00 มีศีลธรรมจรรยาสูง มีความต้องการร้อยละ 97.80 มีนิสัยต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดทั้งหลาย มีความต้องการร้อยละ 97.10 มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทดนตรีและเพลง มีความต้องการ ร้อยละ 96.60 มีความเข้าใจในหลักและปรัชญาทางนันทนาการเป็นอย่างดี มีความต้องการร้อยละ 96.00 มีความรู้ทฤษฎีและทักษะนันทนาการที่สามารถอธิบายและสาธิตได้ มีความต้องการร้อยละ 95.80 มีความเข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมประจำชาติ ท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนาได้ มีความต้องการร้อยละ 94.60 มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬา กรีฑาและเกม มีความต้องการร้อยละ 93.00 มีความสามารถด้านวรรณกรรมประเภทพูดและเขียน เช่น การเป็นพิธีกรได้วาที พูดในที่สาธารณะ เล่านิทาน เขียนบทและกำกับการแสดง มีความต้องการร้อยละ 92.00 มีความสามารถในกิจกรรมท่องเที่ยว มีความต้องการร้อยละ 90.00 มีความสามารถเกี่ยวกับ กิจกรรมค่ายพักแรม มีความต้องการร้อยละ 89.80 มีความสามารถด้านกิจกรรมการแสดงประเภทนาฏศิลป์และการละคร มีความต้องการร้อยละ 86.80 มีความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด และมีใจรักการบริการ มีความต้องการร้อยละ 85.60 มีความสามารถด้านงานอดิเรกประเภทสะสมสิ่งของสิ่งประดิษฐ์ เลี้ยงสัตว์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การจัดสวน

และปลูกพืชผักสวนครัว มีความต้องการร้อยละ 82.20 มีความสามารถด้านศิลปหัตถกรรม ประเภท ปั้น วาด จักสาน แกะสลักและคหกรรม มีความต้องการร้อยละ 80.60 ปรินญาตรี นันทนาการ มีความต้องการร้อยละ 80.40 อนุปรินญาหรือเทียบเท่าทางนันทนาการ มีความต้องการร้อยละ 66.40 มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทเกมอินเทอร์เน็ตและ เกมคอมพิวเตอร์ มีความต้องการร้อยละ 59.20 ปรินญาโททางนันทนาการ มีความต้องการ ร้อยละ 50.80 และปรินญาเอกทางนันทนาการ มีความต้องการน้อยที่สุดร้อยละ 27.80

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ไม่ต้องการบุคลากร ทางนันทนาการที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ ปรินญาเอกทางนันทนาการ ไม่ต้องการมากที่สุดร้อยละ 72.20 รองลงมาปรินญาโททางนันทนาการ ไม่ต้องการร้อยละ 49.20 มีความสามารถด้าน กิจกรรมนันทนาการประเภทเกมอินเทอร์เน็ตและเกมคอมพิวเตอร์ ไม่ต้องการร้อยละ 40.80 อนุปรินญาหรือเทียบเท่าทางนันทนาการ ไม่ต้องการร้อยละ 33.6 ปรินญาตรีทางนันทนาการ ไม่ต้องการร้อยละ 19.60 มีความสามารถด้านศิลปหัตถกรรมประเภทปั้น วาด จักสาน แกะสลัก และคหกรรม ไม่ต้องการร้อยละ 19.40 มีความสามารถด้านงานอดิเรกประเภทสะสมสิ่งของ สิ่งประดิษฐ์ เลี้ยงสัตว์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การจัดสวนและปลูกพืชผักสวนครัว ไม่ต้องการ ร้อยละ 17.80 มีความสามารถด้านกิจการลูกเสือและยุวกาชาดและมีใจรักการบริการ ไม่ต้องการ ร้อยละ 14.40 มีความสามารถด้านการแสดงประเภทนาฏศิลป์และการละคร ไม่ต้องการร้อยละ 13.20 มีความสามารถด้านกิจกรรมค่ายพักแรม ไม่ต้องการร้อยละ 10.20 มีความสามารถด้าน กิจการท่องเที่ยว ไม่ต้องการร้อยละ 10.00 มีความสามารถด้านวรรณกรรมประเภทพูดและเขียน เช่น การเป็นพิธีกร โต้เวที พูดในที่สาธารณะ เล่านิทาน เขียนบทและกำกับการแสดง ไม่ต้องการ ร้อยละ 8.00 มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬา-กรีฑาและเกม ไม่ต้องการ ร้อยละ 7.00 มีความเข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมประจำชาติ ท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนาได้ ไม่ต้องการร้อยละ 5.40 มีความรู้ทฤษฎีและทักษะนันทนาการที่ สามารถอธิบายและสาธิตได้ ไม่ต้องการร้อยละ 4.20 มีความเข้าใจในหลักและปรัชญาทาง นันทนาการเป็นอย่างดี ไม่ต้องการร้อยละ 4.00 มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการ ประเภทดนตรีและเพลง ไม่ต้องการร้อยละ 3.40 มีนิสัยต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดทั้ง หลาย ไม่ต้องการร้อยละ 2.40 มีศีลธรรมจรรยาสูง ไม่ต้องการร้อยละ 2.20 มีความยุติธรรม ไม่ต้องการร้อยละ 2.00 มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุ การณ์และทันสมัยอยู่เสมอทั้งวิชาการและวิชาชีพ ไม่ต้องการร้อยละ 1.60 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ต้องการร้อยละ 1.40 มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใสตลอดเวลา ไม่ต้องการร้อยละ 1.20 มีความสุภาพเรียบร้อยเป็นตัวอย่างที่ดีได้ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความเสียสละและอุทิศเวลา ให้กับการทำงาน และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ต้องการร้อยละ 1.00 และมีความ กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผลและมีการตัดสินใจที่ดีและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ต้องการ น้อยที่สุดร้อยละ 0.60

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยศึกษาเจตคติเกี่ยวกับ
นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร พอสรุปได้ดังนี้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาความต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน จะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
2. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน จะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
3. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
4. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีสาขาวิชาเอกต่างกัน จะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
5. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน
6. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันต่างกัน จะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน

7. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรชาย-หญิง ซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร สายสามัญและสายครู จำนวน 34,151 คน (สำนักงาน ก.ก. 2543: 3)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่เป็นข้าราชการในหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ชาย-หญิง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) จำนวน 500 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane. 1967: 866)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ

1. เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง จำนวน 16 ข้อ
2. เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต จำนวน 18 ข้อ
3. เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 16 ข้อ
4. เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม จำนวน 14 ข้อ
5. เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ จำนวน 12 ข้อ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ความเชื่อมั่น 0.77 โดยข้อคำถามแสดงเจตคติทั้งทางบวกและทางลบทั้ง 5 ด้าน จำนวน 76 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ในช่องที่ต้องการหรือไม่ต้องการ ตามตารางที่กำหนดให้ จำนวน 30 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน มาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครแต่ละรายการให้สมบูรณ์ ได้กลุ่มตัวอย่างครบ 500 คน
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอก ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด โดยการแจกแจงความถี่และคิดเป็นร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ระดับเจตคติของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยแสดงจำนวน คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเจตคติ
4. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกันโดยทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1
5. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การทดสอบแบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) หรือทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls method)
6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปตารางประกอบความเรียงพร้อมข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน พบว่า
 - 1.1 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.20 เป็นเพศชายร้อยละ 46.80
 - 1.2 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียงกันในช่วงอายุ 41-48 ปี และ 48 ปีขึ้นไป ร้อยละ 89.40 โดยถือว่าใกล้เคียงกันมาก รองลงมาอายุ 33-40 ปี
 - 1.3 บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ใกล้เคียงกันมาก ร้อยละ 98.80
 - 1.4 บุคลากรส่วนใหญ่ศึกษาในกลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์ ร้อยละ 78.20 รองลงมาศึกษาในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 16.60

1.5 บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานใกล้เคียงกันมาก ตั้งแต่ 16-32 ปี ร้อยละ 76.80 รองลงมา มีประสบการณ์มากกว่า 32 ปี ร้อยละ 11.40 ซึ่งถือว่าน้อยมาก

1.6 บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันต่ำกว่า ระดับ 8 ร้อยละ 61.00 รองลงมามีตำแหน่งระดับ 8 ร้อยละ 32.20

1.7 บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตและสำนัก ปลัดกรุงเทพมหานคร ใกล้เคียงกันมาก ร้อยละ 48.70

2. วิเคราะห์ระดับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อตอบความมุ่งหมายของการศึกษา ข้อที่ 1 ดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ รวม 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.96$, $S=0.28$) เมื่อพิจารณาเจตคติแต่ละด้าน พบว่า

2.1 เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.22$, $S=0.33$)

2.2 เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.99$, $S=0.40$)

2.3 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.92$, $S=0.44$)

2.4 เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.71$, $S=0.37$)

2.5 เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.91$, $S=0.38$)

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของ บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตอบความมุ่งหมายของการศึกษาข้อที่ 2 ดังนี้

3.1 บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติ เกี่ยวกับนันทนาการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรหญิงมีเจตคติ เกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรชาย

3.2 บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติ เกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชาเอก ต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี และ 8-15 ปี มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 32 ปี และ 25-32 ปี

3.6 บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่
การงานในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน

3.7 บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกัน
มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร
สังกัดสำนักนโยบายและแผน สำนักการระบายน้ำ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักรักษา
ความสะอาด สำนักสวัสดิการสังคม สำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักงานการศึกษาและสำนักผังเมือง
มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักการจราจรและขนส่ง
บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักการระบายน้ำและสำนักเทศกิจ มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
ดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักนโยบายและแผน บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักเทศกิจ มีเจต
คติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักการระบายน้ำ บุคลากรในหน่วยงานสังกัด
สำนักสวัสดิการสังคม สำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักงานเขต มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรใน
สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักรักษาความสะอาด บุคลากรในหน่วยงานสังกัด
สำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่สังกัด
สำนักสวัสดิการสังคม บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักงานการศึกษาและสำนัก
ผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักพัฒนาชุมชนและบุคลากร
ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่า
บุคลากรที่สังกัดสำนักการศึกษา

4. วิเคราะห์ความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรใน
หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อ 3 ดังนี้

มีความต้องการสูงมากตามลำดับ ดังนี้

1. มีความกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล มีการตัดสินใจที่ดีและมีความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 99.40
2. มีความสุภาพเรียบร้อยเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความเสีย
สละและอุทิศเวลาให้กับการทำงานและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ร้อยละ 99.00
3. มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใสตลอดเวลา ร้อยละ 98.80
4. มีความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 98.60
5. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์
และทันสมัยอยู่เสมอทั้งวิชาการและวิชาชีพ ร้อยละ 98.40
6. มีความยุติธรรม ร้อยละ 98.00
7. มีศีลธรรมจรรยาสูง ร้อยละ 97.80

8. มีนิสัยต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดทั้งหลาย ร้อยละ 97.10
 9. มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทดนตรีและเพลง
ร้อยละ 96.60
 10. มีความเข้าใจในหลักและปรัชญาทางนันทนาการเป็นอย่างดี ร้อยละ 96.00
 11. มีความรู้ทฤษฎีและทักษะนันทนาการที่สามารถอธิบายและสาธิตได้
ร้อยละ 95.80
 12. มีความเข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมประจำชาติ
ท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนาได้ ร้อยละ 94.60
 13. มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬา กรีฑาและเกม
ร้อยละ 93.00
 14. มีความสามารถด้านวรรณกรรมประเภทพูดและเขียน เช่น การเป็นพิธีกร
ได้ว่าที่ พูดในที่สาธารณะ เล่านิทาน เขียนบทและกำกับการแสดง ร้อยละ 92.00
 15. มีความสามารถในกิจการท่องเที่ยว ร้อยละ 90.00
 16. มีความสามารถด้านกิจกรรมค่ายพักแรม ร้อยละ 89.80
 17. มีความสามารถด้านกิจกรรมการแสดงประเภทนาฏศิลป์และการละคร
ร้อยละ 86.80
 18. มีความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด และมีใจรัก
การบริการ ร้อยละ 85.60
 19. มีความสามารถด้านงานอดิเรกประเภทสะสมสิ่งของ สิ่งประดิษฐ์
เลี้ยงสัตว์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การจัดสวนและปลูกพืชผักสวนครัว ร้อยละ 82.20
 20. มีความสามารถด้านศิลปหัตถกรรมประเภทปั้น วาด จักสาน แกะสลัก
และคหกรรม ร้อยละ 80.60
 21. ปริญญาตรีทางนันทนาการ ร้อยละ 80.40
- มีความต้องการปานกลาง ดังนี้
1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่าทางนันทนาการ ร้อยละ 66.40
 2. มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทอินเทอร์เน็ตและ
เกมคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 59.20
- มีความต้องการน้อย คือ ปริญญาโททางนันทนาการ ต้องการร้อยละ 50.80
- ไม่ต้องการสูง คือ ปริญญาเอกทางนันทนาการ ไม่ต้องการร้อยละ 72.20

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการอยู่ในระดับดี
2. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรหญิงมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรชาย
3. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน
4. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชาเอกต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน
6. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี และ 8-15 ปี มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 32 ปี และ 25-32 ปี
7. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน
8. บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสังกัดสำนักงานโยบายและแผน สำนักการระบายน้ำ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักรักษาความสะอาด สำนักสวัสดิการสังคม สำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักงานการศึกษาและสำนักผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักการจราจรและขนส่ง บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักการระบายน้ำและสำนักเทศกิจ มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักนโยบายและแผน บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักเทศกิจ มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักการระบายน้ำ บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักสวัสดิการสังคม สำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักงานเขต มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักรักษาความสะอาด บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักสวัสดิการสังคม บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักเทศกิจ สำนักอนามัย สำนักการคลัง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สำนักงานการศึกษาและสำนัก
ผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรในสังกัดสำนักพัฒนาชุมชนและบุคลากรใน
หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสังกัดผังเมือง มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่า
บุคลากรที่สังกัดสำนักงานการศึกษา

9. ความต้องการ/ไม่ต้องการ บุคลากรทางนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงาน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

มีความต้องการสูงมากตามลำดับ ดังนี้

1. มีความกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล มีการตัดสินใจที่ดีและมีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์
2. มีความสุภาพเรียบร้อยเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความเสียสละ
และอุทิศเวลาให้กับการทำงานและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ
3. มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใสตลอดเวลา
4. มีความซื่อสัตย์สุจริต
5. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์และ
ทันสมัยอยู่เสมอทั้งวิชาการและวิชาชีพ
6. มีความยุติธรรม
7. มีศีลธรรมจรรยาสูง
8. มีนิสัยต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดทั้งหลาย
9. มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทดนตรีและเพลง
10. มีความเข้าใจในหลักและปรัชญาทางนันทนาการเป็นอย่างดี
11. มีความรู้ทฤษฎีและทักษะนันทนาการที่สามารถอธิบายและสาธิตได้
12. มีความเข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมประจำชาติ
ท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนาได้
13. มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬา กรีฑาและเกม
14. มีความสามารถด้านวรรณกรรมประเภทพูดและเขียน เช่น การเป็นพิธีกร
ได้วาที พูดในที่สาธารณะ เล่านิทาน เขียนบทและกำกับการแสดง
15. มีความสามารถในกิจการท่องเที่ยว
16. มีความสามารถด้านกิจกรรมค่ายพักแรม
17. มีความสามารถด้านกิจกรรมการแสดงประเภทนาฏศิลป์และการละคร
18. มีความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด และมีใจรักการบริการ
19. มีความสามารถด้านงานอดิเรกประเภทสะสมสิ่งของ สิ่งประดิษฐ์ เลี้ยงสัตว์
ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การจัดสวนและปลูกพืชผักสวนครัว

20. มีความสามารถด้านศิลปะหัตถกรรมประเภทปั้น วาด จักสาน แกะสลัก และคหกรรม

21. ปริญญาตรีทางนันทนาการ

ไม่ต้องการระดับสูง คือ ปริญญาเอกทางนันทนาการ

อภิปรายผล

การศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. เพศกับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน โดยบุคลากรหญิงมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่า บุคลากรชาย รวมทั้งเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างและเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต ในส่วนเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพศหญิงไม่โลดโผน มีลักษณะนุ่มนวลรอบคอบ ละเอียดยึดถ่วง เห็นความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพและความมั่นคงของชีวิตจึงเสริมสร้างความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ สร้างสรรค์ทำทีลีลาที่สง่างามด้วยบรรยากาศแห่งความสุข สดชื่นแจ่มใส สนุกสนานเพลิดเพลินร่วมกับสมาชิกแบบเรียบง่าย โดยไม่จำเป็นต้องเสี่ยงภัยอันตรายหรือทำหายนายามขุ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แคปแลน (Kaplan, 1975: 90) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างของชนชาติต่างๆ ผลของการศึกษาพบว่า เพศต่างกันการปฏิบัติกิจกรรมยามว่างแตกต่างกัน สอดคล้องกับ วอลสตัน เค.เอ. และ วอลสตัน เอส. เอ็ม. (Wallston, K.A., & Wallston, S.M. 1976: Online) ศึกษาพบว่า เพศหญิงจะชวนหาความรู้และเห็นความสำคัญด้านสุขภาพมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับ ชลิตร์ รัตนะ (2538: บทคัดย่อ) ที่ว่าบุคลากรชายมีความต้องการกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกับบุคลากรหญิง ซึ่งบุคลากรชายต้องการกิจกรรมประเภท เกม กีฬา ในขณะที่บุคลากรหญิงต้องการกิจกรรมประเภทท่องเที่ยว ทักษะศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิริยา สุขวงศ์ (2545: บทคัดย่อ) ที่ว่า ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมดูแลตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้สูงอายุหญิงมีพฤติกรรมดูแลตนเองดีกว่าผู้สูงอายุชาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุลี ทองวิเชียร และคณะ (2532: 42) พบว่า เพศหญิงกับเพศชายมีการดูแลตนเองแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นิจพงศ์ ศรีวรรณ (2527: 83) ที่พบว่านักศึกษาชายมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการมากกว่านักศึกษาหญิง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นิมิตร โพธิ์กลาง (2544: บทคัดย่อ) พบว่า นักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทัศนะต่อการออกกำลังกายไม่แตกต่างกัน และจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรหญิงร้อยละ 53.20 มีเจตคติเกี่ยวกับ

นันทนาการดีกว่าบุคลากรชาย จึงเห็นควรสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพศหญิง เป็นตัวแทนข้าราชการทั้งหมดช่วยกันรณรงค์ถ่ายโอนเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ไปสู่ข้าราชการและประชาชนทั่วไปทั้งกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ดำเนินกิจกรรมยามว่าง อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง จะได้เป็นแบบอย่างที่ดีและถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวันโดยใช้ศูนย์เยาวชน สนามกีฬา ศูนย์กีฬา สวนหย่อม สวนสาธารณะที่เป็นสมบัติของชาติที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของคนให้สมบูรณ์ เพราะบุคลากร เพศหญิงสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการที่ดีเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว สอดคล้องกับ วิริยา สุขวงศ์ (2545: บทคัดย่อ) ผู้สูงอายุหญิงมีพฤติกรรมดูแลตนเองดีกว่าผู้สูงอายุชาย

2. อายุกับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจากข้อมูลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อายุใกล้เคียงกันมาก คือ ในช่วงอายุ 41-48 ปี และ 48 ปีขึ้นไป ร้อยละ 89.40 แสดงว่า บุคลากรในช่วงอายุดังกล่าว เป็นวัยที่กำลังทำงาน ทำให้สภาพร่างกาย จิตใจ ความต้องการพัฒนาตนเอง ความรู้ความสามารถ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดไปในระดับเดียวกัน ระดับความต้องการพื้นฐานไม่แตกต่างกันและมีความสามารถเหมือน ๆ กัน สอดคล้องกับทฤษฎี ผ่อนคลายความเครียด (Relaxation theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคลากรได้มีการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการที่ตนเองชอบทำให้เกิดความเพลิดเพลิน สนุกสนาน มีความพึงพอใจ ทำให้ร่างกาย สร้างพลังความสดชื่นขึ้นมาใหม่ พร้อมทั้งจะผจญชีวิตในวันต่อไปโดยไม่ท้อแท้ สอดคล้องกับ ทฤษฎีแสดงออก (Self expression theory) ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ด้านกิจกรรมนันทนาการที่มีอยู่ให้ปรากฏสู่ภายนอกตามศักยภาพที่มีอยู่ในวัยที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ นวลจันทร์ ปรีดาพันธ์ (2545: 137) ศึกษาพบว่า ผู้ป่วยมะเร็งเต้านมที่รับเคมีบำบัด มีอายุต่างกัน มีการดูแลตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิริยา สุขวงศ์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมดูแลตนเองไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษากับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจากข้อมูลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีใกล้เคียงกันมาก มีจำนวนสูงถึง ร้อยละ 98.80 และจากการศึกษารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ย

เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าแต่มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ไม่ส่งผลกระทบใด ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางนันทนาการ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาต่ำ อาจจะมีอายุน้อย ตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำ จึงมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่าผู้อาวุโสอื่น ๆ จึงมีเวลามากพอที่จะแสดงออกทางด้านกิจกรรมนันทนาการที่จะดูแลตนเองให้มีความสุข สนุกสนานเพลิดเพลินได้อย่างเต็มที่ ผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลพรรณ หอมมาน (2539: 62) ที่พบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมดูแลตนเองดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ และไม่สอดคล้องกับ สำรวมจิต สุนทวาทิภมย์สุข (2540: 97-98) ศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการดูแลตนเองแตกต่างกัน

4. สาขาวิชาเอกกับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชาเอกต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจากข้อมูลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ศึกษาในสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 78.20 อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ที่ศึกษาในสาขานี้ เห็นความสำคัญในกิจกรรมสังคม จึงเป็นแรงจูงใจที่จะผลักดันให้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร ทั้ง 38 ประการ เกิดประโยชน์กับประชากรในท้องถิ่นชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี อันเป็นผลจากการดำเนินการกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งกรุงเทพมหานครจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดรูปธรรม คือ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส การจัดให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ ลานกีฬา ศูนย์เยาวชน แหล่งท่องเที่ยว การบำรุงรักษาศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พิพิธภัณฑสถาน เป็นต้น สอดคล้องกับทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Active participation theory) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลโดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จอห์นสัน และนีล (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526: 116; อ้างอิงจาก Johnson & Neale) พบว่า นักศึกษาที่ร่วมกิจกรรมสังคมจะเป็นสมาชิกของกลุ่มมีความชอบและมีเจตคติต่อกิจกรรมสังคมนั้น ๆ และมีเจตคติไม่ดีต่อบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับการทำกิจกรรมสังคมนั้น

5. ประสิทธิภาพในการทำงานกับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี

และ 8-15 ปี มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 25-32 ปี และมากกว่า 32 ปี เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทำงานใกล้เคียงกันมาก ร้อยละ 76.80 ในช่วงอายุ 16-32 ปี มีเจตคติอยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ทำงานอายุน้อยไม่มากมีภารกิจตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานไม่สูงนัก ส่วนใหญ่วัยหนุ่มสาว จึงชอบความสนุกสนานและมีเวลาว่างเพียงพอที่จะร่วมกิจกรรมนันทนาการได้ จึงมีเจตคติที่ดีต่อนันทนาการ สอดคล้องกับการศึกษาของ คัลป์ (Culp. 1998: 356) พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของกลุ่มวัยรุ่นส่งผลต่อความเป็นครอบครัวและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้บุคลากรกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีประสบการณ์น้อยคือ ทำงานไม่เกิน 8 ปี และไม่เกิน 15 ปี มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรที่ทำงานเกิน 15 ปี ขึ้นไป จึงเห็นควรสนับสนุนให้บุคลากรวัยหนุ่มสาวเป็นตัวแทนของประชากรกรุงเทพมหานครทั้งหมดรณรงค์ให้กลุ่มนักเรียน นิสิตนักศึกษา และประชาชนวัยหนุ่มสาวได้ร่วมกันเล่นกีฬา ออกกำลังกายและเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการยามว่างตามที่สนใจและตามที่แต่ละคนถนัด เพื่อความสุขสดชื่น คลายเครียด เป็นการพัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพ เป็นพลเมืองที่ดี เป็นผลดีต่อการเรียน การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม การเล่นกีฬาและประกอบกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน ปราศจากการทะเลาะวิวาท สังคมส่วนรวมจึงมีแต่ความสงบสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ มัวร์น ไวส์ และคณะ (อุมาพร ตรังคสมบัติ. 2544: 159; อ้างอิงจาก Muareen Weiss, et.al. n.d.) พบว่า เด็กที่มีประสบการณ์ที่ดีในการเล่นกีฬาจะนับถือตนเองสูง (Self esteem) และมีแรงจูงใจที่จะทำอะไรให้เสร็จได้มากกว่า ทั้งยังพบต่อไปว่าการเล่นกีฬาจะเป็นผลดีต่อการเรียน โดยวัยรุ่นที่เล่นกีฬาจะมีคะแนนสูงกว่าและมีพฤติกรรมดีกว่าวัยรุ่นที่ไม่เล่นกีฬา

6. ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันกับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการโดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาจากข้อมูลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันต่ำกว่า ระดับ 8 ร้อยละ 61.00 แสดงว่า บุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานครปัจจุบันทุกระดับจะต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งของแต่ละวันใช้สำหรับผ่อนคลายความตึงเครียดหลังจากการทำงาน เพื่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย ทำให้จิตใจสดชื่นแจ่มใสสร้างพลังขึ้นมาใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์ (2533: บทคัดย่อ) พบว่า กิจกรรมนันทนาการที่ชาวกรุงเทพมหานครประกอบเป็นประจำคือ ชมรายการโทรทัศน์ ฟังรายการวิทยุ อ่านหนังสือวรรณกรรม สันทนาการและเพลิดเพลินกับครอบครัว งานอดิเรก ตกแต่งบ้าน เดินชมและซื้อสินค้าตามห้างสรรพสินค้า เล่นกีฬาและเล่นดนตรี ไม่สอดคล้องกับ

การศึกษาของ สัมฤทธิ์ ใจดี (2544: บทคัดย่อ) พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีเจตคติต่อการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. หน่วยงานที่สังกัดกับเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า

หน่วยงานที่ต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับเจตคติโดยรวมมีเจตคติอยู่ในระดับดี และพิจารณารายด้านอยู่ในระดับดี พบว่า เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับเจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่างและเจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตไม่แตกต่างกัน แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครมีหลากหลายสังกัดสูงถึง 18 หน่วยงาน มีบุคลากร จำนวน 34,151 คน และภาระหน้าที่การงาน 38 ประเภท กระจายอยู่ทุกส่วนของกรุงเทพมหานคร แต่ละหน่วยงานมีภาระงานแตกต่างกันตามลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ จึงจำเป็นที่จะต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น กิจกรรมนันทนาการจึงหลากหลายคล้ายตามกิจกรรมหลัก จึงทำให้หน่วยงานที่ต่างกันมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน รวมถึงเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม และเจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำจึงแตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีการแสดงออก (Self expression theory) ของ มิเชล และเมสัน (Michel & Mason) ได้กล่าวถึงการเล่นหรือการแสดงออกถึงกิจกรรมนันทนาการเป็นการกระตุ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ให้แสดงออกถึงศักยภาพที่มีอยู่ และสอดคล้องกับ วัดสัน (Watson, 1997: 3251) ได้ศึกษาผลกระทบของเจตคติและแรงจูงใจของการใช้เวลาว่างที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายของนิสิตในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า นิสิตมีเวลาว่างแต่ไม่ใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนันทนาการ ขาดเจตคติที่ดีในการออกกำลังกายและจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีสังกัดต่างกัน มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการแตกต่างกัน จึงน่าจะมีการณรงค์ให้มีกิจกรรมยามว่างร่วมกัน โดยจัดกิจกรรมนันทนาการสัปดาห์ละครั้งในช่วงบ่าย มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพทั้ง 18 หน่วยงาน ในแบบเห้าและเยือน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสามัคคีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะได้มีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการไม่แตกต่างกัน จะเป็นผลดีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมนันทนาการนี้เองจะเป็นพลังอำนาจหรือเป็นเสน่ห์ดึงดูดความสนใจ ความสามัคคีและการยอมรับจากหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับมิเชล และเมสัน (Michel & Mason) ที่ว่า การแสดงออกทางกิจกรรมนันทนาการเป็นการกระตุ้นทางธรรมชาติของมนุษย์ที่แสดงออกถึงศักยภาพและยังเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคมอีกด้วย ดังที่ เคราส์ (สมบัติ กาญจนกิจ, 2540: 12-13; อ้างอิงจาก Kraus: 1984) ได้วิจัยพบว่า กิจกรรมนันทนาการมีส่วนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรหญิงมีเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการดีกว่าบุคลากรชาย ควรส่งเสริมหรือรณรงค์ให้บุคลากรชายและประชากรกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดได้เข้าใจถึงประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการในรูปของกิจกรรม โดยเชิญชวนให้เข้าร่วม จูงใจโดยการประกวดชิงรางวัล แข่งขันชิงรางวัลเพื่อให้ประชาชนทุกระดับได้มีส่วนร่วมมากขึ้น และมีสถิติเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการสูงขึ้นและควรมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตลอดปี
2. จัดกิจกรรมนันทนาการเชิงธุรกิจโดยส่งเสริมให้ผู้ลงทุนได้ประกอบอาชีพด้านนันทนาการมากขึ้น รูปแบบต่าง ๆ กระจายออกไปตามความสนใจตามความเหมาะสมให้ถูกต้องตามเวลาและสอดคล้องกับสมัยนิยม
3. จัดทำเอกสาร ตำราเผยแพร่เนื้อหาสาระในรูปของวิชาการและกิจกรรมประกอบภาพสอดสืออย่างสวยงาม
4. จัดทำสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์เป็นภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์กิจกรรมประเภทต่าง ๆ ให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างความเข้าใจในความหมายของคำว่านันทนาการให้เป็นที่เข้าใจอย่างเด่นชัดและตรงกันทั้งเด็ก ผู้ใหญ่ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ-เอกชนและสถานศึกษา ปัจจุบันมีผู้นำคำว่านันทนาการไปใช้แตกต่างกัน เช่น นันทนาการบ้าง สันทนาการบ้าง ทำให้ผู้ฟังโดยเฉพาะนักเรียน นิสิตนักศึกษาไขว้เขว ทำให้ไม่มั่นใจในเรื่องเกี่ยวกับนันทนาการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ควรวิจัยในเชิงทดลองหรือวิจัยด้านธุรกิจนันทนาการซึ่งปัจจุบันข้อมูลยังมีน้อยมาก
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีต่อกิจกรรมนันทนาการ เช่น ความคาดหวัง คุณลักษณะ ความพึงประสงค์ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรค เป็นต้น
3. ควรมีการวิจัยนันทนาการเชิงบำบัด เช่น ดนตรีบำบัด เกมบำบัด กีฬาบำบัดและอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนนันทนาการเป็นส่วนหนึ่งของสาขาศาสตร์แห่งสุขภาพอย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ หอมนาน. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้
สมรรถนะในตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ พย.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2532). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กมลลา ชินพงษ์. (2532). การประเมินมูลค่าทางนันทนาการ: กรณีศึกษาสวนจตุจักร.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะพลศึกษา. (2541). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต.
พิมพ์ครั้งที่ 2. (ฉบับปรับปรุง 2541). กรุงเทพฯ: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยฯ.
_____. (2546). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 3. (ฉบับปรับปรุง 2546).
กรุงเทพฯ: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยฯ.
_____. (2547). รายงานการประเมินตนเอง. กรุงเทพฯ: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยฯ.
- ควั่น ขาวหนู. (ม.ป.ป.). เทคนิคการสอนและการวัดผลสุศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต
การพิมพ์.
- โฆษิต แจ่มสกุล. (2525). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาพลศึกษา กับสมรรถภาพทางกาย
ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จรินทร์ ธานีรัตน์. (2538). นันทนาการชุมชน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538). ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรม: การวัดการพยากรณ์ และ
การเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ชลิตร รัตนะ. (2538). การศึกษาความต้องการกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2518). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: วรวิมการพิมพ์.
- เชิดศักดิ์ โฉมาสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการ
ศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทอฟฟเลอร์, อัลวิน. (2536). คลื่นลูกที่สาม. แปลโดย รจิตลักษณ์ แสงอุไร และคณะ.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- นาคล นิละเสถียร. (2525). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาพลศึกษา ทักษะกีฬาและ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพลศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- นวลจันทร์ ปรีดาพันธ์. (2545). การดูแลตนเองของผู้ป่วยมะเร็งเต้านมที่ได้รับเคมีบำบัดซึ่งมารับบริการ ณ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข. ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิจพงศ์ ศรีวรรณ. (2527). ความต้องการและอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก. ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นิมิต โพธิ์กลาง. (2544). ทศนคติต่อการออกกำลังกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ปรินต์นิพนธ์. กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2527). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร
- บุญเรือน ปรีชาธรรมรัตน์. (2535). การศึกษาเจตคติต่ออาชีพอิสระของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย. ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ. (2523). การใช้เวลาว่างประกอบกิจกรรมสันทนาการของประชากรกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยของสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2541). นันทนาการสำหรับครู. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2536). ทศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก.
- ฟอง เกิดแก้ว. (2527, มกราคม). การจัดกีฬาเพื่อนันทนาการสำหรับนิสิตและนักเรียนส่วนใหญ่ในสถาบันการศึกษา. วารสารสุขศึกษา พลศึกษาและสันทนาการ. (1): 33-35.
- ภูฟ้า เสวกพันธ์. (2543). ผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- รวีวรรณ อังคุรภัทพันธุ์. (2533). การวัดทัศนคติเบื้องต้น. (เอกสารประกอบการสอน). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- รังสฤษฎ์ เสริวัณชัย. (2534). ความต้องการกิจกรรมนันทนาการของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 2, 3, 4 และ 5. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยงานนันทนาการ ฝ่ายส่งเสริมพลศึกษา กองส่งเสริมพลศึกษาและสุขภาพ กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- _____. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2544). เจตคติ: แนวคิดวิธีการวัดและมาตรฐานวัด. นนทบุรี: แชนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิริยา สุขวงศ์. (2545). ความเชื่อด้านสุขภาพกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). กลไกการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วีระพงศ์ บุญประจักษ์. (2545). การจัดประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านไทยที่มีต่อพฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). เจตคติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- ศุภชัย มั่นใจตน. (2526). เจตคติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อวิชาเอกพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2533). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2535). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2542). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2544). นันทนาการและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ท่ามาดี.

- สมบูรณ์ ชิตพงศ์. (ม.ป.ป.). การวัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สลวย เทียมสระคู และนิภาวรรณ ศรีฟ้า. (2543). การศึกษาความรู้เจตคติของเจ้าพนักงานท้องถิ่นระดับ อบต. ในเขต 8 ในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535. นครสวรรค์: รายงานการวิจัยของศูนย์อนามัยสิ่งแวดล้อมเขต 8 จังหวัด นครสวรรค์. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2545, จาก [http://www.anamai.moph.go.th/ehc8/amnat hypermart net.files/vijuy/2544-2](http://www.anamai.moph.go.th/ehc8/amnat%20hypermart%20net.files/vijuy/2544-2)
- สัมฤทธิ์ ใจดี. (2544). การศึกษาเจตคติของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุนี รักษาเกียรติศักดิ์. (2539). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุลี ทองวิเชียร และพิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ. (2527). การดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชุมชนเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2518). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเทพ เมย์ไธสง. (2527). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกาย ทักษะทางกีฬาเฉพาะอย่าง ทักษะการเคลื่อนไหวพลศึกษาและบุคลิกภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของ นักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- สำนักงาน ก.ก. (2543). การจัดระเบียบราชการของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: กองอัตรากำลังและระบบ สำนักงาน ก.ก. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงมหาดไทย สำนักทะเบียนราษฎร. (2546). ข้อมูลประชากร. กรุงเทพฯ: สำนักทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง กระทรวง.
- ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา. (2542). การจัดกลุ่มสาขาวิชา. สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา, ทบวงฯ. บันทึกข้อความ.
- สำรวมจิต สุนทราภิรมย์สุข. (2540). การเปรียบเทียบความหวังและการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางละมุงในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลชลบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภินยา อภิวังโสกุล. (2544). พฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับการป้องกันโรคฟันผุและโรคเหงือกอักเสบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อัมพา ชองทุมมินทร์. (2542). เจตคติต่อกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษาของสถาบันราชภัฏอุดรธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารมณ นาวากาญจน์. (2541). โปรแกรมสันตนาการ. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุตร รัตนภักดิ์. (2529). ปรินญาสันตนาการ. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2544). สร้าง EQ ให้ลูกคุณ. กรุงเทพฯ: ชันดำการพิมพ์.
- เอนก หงษ์ทองคำ. (2542). นันทนาการกับสังคม. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Anastasi, Anne. (1976). *Psychology Testing*. 4th Edition. New York: McMillan.
- Anderson, L.W. (1988). *Attitude in Educational Research Methodology, and Measurement and International Handbook*. Oxford: Pergamm Press.
- Bollin, S. (1998). The At Home Independence Program: A Recreation Program Implemented by a Volunteer. *Psychology Literature*. p. 54-61.
- Butler, George D. (1959). *Introduction to Community Recreation*. New York. McGraw-Hill Book Company.
- Cessario, Lynda. (1987, April 26). Utilization of Board Gaming for Conceptual Model of Nursing. *Journal of Nursing Education*. p.167-169.
- Cohen, Arthur R. (1964). *Attitude Change and Social Influence*. New York: Basic Book, Inc.
- Culp, R.H. (1998). Adolescent Girls and Outdoor Recreation: A case study examining constraints and effective programming. *Psychology Literature*. p.356-379.
- Edith, L. Ball. & Ciprino, E. Robert. (1978). *Leisure Service Preparation*. Engle Wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Fishbein, M. (1967). *Readings in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Willy & Sons, Inc.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGrew-hill.
- Hazen, Jane Boyd. (1975, April). The Effect of a Science Simulation Game on Cognitive Learning Retention and Effective Reaction. *Dissertation Abstract International*. 35: 6573A.

- Hillgard, Ernest R. (1962). *Introduction to Psychology*. 3rd Edition, New York: Harcourt Brace and World.
- Hiltzman, B. (1965). *Manual of Survey of Study Habit and Attitudes*. New York: The Psychological.
- Kaplan, Max. (1975). *Leisure: Theory and Policy*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Kivel, Beth Dana. (1996, September). In on the Outside, Out on the Inside: Lesbian/Gay/Bisexual youth, Identity and Leisure. *UMI Pro Quest Digital . Dissertation-Full Citation & Abstracts*. DAI-A 57/03, p.1322. Retrieved January 26, 2005, from. <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9624035>.
- Livingstone, Holly Ann. (2002, October). Assessing Emotional Intelligence Measures: Do they Predict Work and Life Outcomes?. *UMI Pro Quest Digital Dissertations-Full Citation & Abstracts*. MAI 40/05, p.1308. Retrieved January 26, 2005, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/MQ65733>.
- McDonald, F.J. (1959). *Education Psychology*. San Francisco: Wads Worth.
- Newcomb, T.M. (1954). *Social Psychology*. New York: The Dryden Press.
- Nord, M. (1998). The Association of Forest Recreation with Environmentalism. *Psychology Literature*. p.269-286.
- Rokeach, Milton. (1970). *Beliefs, Attitudes and Values*. San Francisco: Jossey-Bess.
- Sherif, C.W., & Sherif, M. (1969). *Attitude: Ego Involvement and Change*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Shaw, M.E., & Wright, J.M. (1967). *Scales for the Measurement of Attitudes*. New York: McGraw-Hill.
- Stewart, W.P. (1999). Insearch of Situational Effects in Outdoor Recreation. *Psychology Literature*. p.269-286.
- Thurstone, L.L. (1976). *Theory and Measurement*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Toffler, A. (1980). *The Third Wave*. London: William Collins Sons & Co., Ltd.
- Triandis, H.C. (1971). Attitude and Attitude Change. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Wallston, K.A., & Wallston, S. Maides. (1976, October 20). Health Related Information Seeking as a Function of Health-Related Locus of Control and Health Value. *Journal of Research in Personality*. 11(9): 3.

- Watson, James, Franklin. (1997, January). The Impact of Leisure Attitude and Motivation on the Physical Recreation/Leisure Participation Time of College Students. *UMI Pro Quest Digital Dissertation-Full Citation & Abstract*. DAI-A 57/07, p.3251. Retrieved January 26, 2005. from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9638257>.
- Weiskopf, Donald C. (1975). *A Guide to Recreation and Leisure*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. 2nd Edition. Tokyo: Harper and Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ



ที่ ทม 1003/ 1454

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

31 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขออนุญาตให้ข้าราชการตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ปลัดกรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารมย์ นาวาภาญจน์ หัวหน้าภาควิชาสันนทานการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “เจตคติเกี่ยวกับ นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติเกี่ยวกับ นันทนาการและความต้องการบุคลากรทางนันทนาการ ของบุคลากรในหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งผล ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิตและบัณฑิต ศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคปฏิรูปการศึกษา

ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดอนุญาตให้ข้าราชการทุกสำนัก สังกัด กรุงเทพมหานครตอบแบบสอบถามการวิจัย ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. ระดับ 9-11 | จำนวน 50 คน |
| 2. ระดับ 8 | จำนวน 150 คน |
| 3. ระดับ 7 ลงมา | จำนวน 300 คน |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม การวิจัยดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจริญระนัย)

คณบดีคณะพลศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาควิชาสันนทานการ คณะพลศึกษา

โทรศัพท์ 0-2204-2593 หรือ 0-2664-1000 ต่อ 5750

โทรสาร 0-2204-2593



เลขที่	134
วันที่	20/10/2545
เวลาที่	13.58

ที่ กท 6000/ 5870

ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

173 ถนนดินสอ กทม.10200

๕๗ สิงหาคม 2545

1569 41/1

5 44 15

10. 10

เรื่อง ขออนุญาตให้ข้าราชการตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1003/1454 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2545

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขออนุญาตให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกสำนักตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง "เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร" นั้น

กรุงเทพมหานครได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการวิจัยดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษา จึงไม่ขัดข้องที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะไปติดต่อประสานงานยังหน่วยงานระดับสำนักของกรุงเทพมหานคร และอนุญาตให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครตอบแบบสอบถามของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ด.ท.บ.ล.

1. เพื่อโปรดทราบ

2. เพื่อขอความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอแสดงความนับถือ

วัดทราบ

พล.ร.(กท)/50.0.43

(นายศิริ ป้อมปรีดี)

รองปลัดกรุงเทพมหานคร

ปลัดกรุงเทพมหานคร

สำนักสวัสดิการสังคม

โทร. 0 2246 0348

โทรสาร 0 2247 5224

1.ทราบ

2.แจ้งมหาวิทยาลัย

11/10/2545



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพลศึกษา ภาควิชาสหวิทยาการ โทรศัพท์ 0-2204-2593 ภายใน 5750

ที่ ทบ 1003 /131

วันที่ 17 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ชาญวิทย์ เกี่ยมบุญประเสริฐ

เนื่องด้วย นายอารมณ์ นาวากาญจน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8 สังกัดภาควิชาสหวิทยาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “เจตคติเกี่ยวกับสหวิทยาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร” รายละเอียดดังโครงการที่แนบมาพร้อมกันนี้

ในการนี้ คณะพลศึกษา จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับสหวิทยาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เกียรตินัย)

คณบดีคณะพลศึกษา



ที่ กม 1003/ 1032

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๗ มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ฟอง เกิดแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องด้วย นายอารมณ์ นาวากาญจน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8 สังกัดภาควิชา
ทันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “เจตคติ
เกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร” รายละเอียดดังโครงการที่แนบมา
พร้อมกันนี้

ในการนี้ คณะพลศึกษา จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับ
นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียรนัย)

คณบดีคณะพลศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาควิชาทันตนาการ คณะพลศึกษา

โทรศัพท์ 0-2204-2593 หรือ 0-2664-1000 ต่อ 5460

โทรสาร 0-2204-2593



ที่ ทม 1003/ 1032

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๗ มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องด้วย นายอรมณ นาวากาญจน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8 สังกัดภาควิชา
สันนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “เจตคติ
เกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร” รายละเอียดดังโครงการที่แนบมา
พร้อมกันนี้

ในการนี้ คณะพลศึกษา จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับ
นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เกียรณัย)

คณบดีคณะพลศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาควิชาสันนาการ คณะพลศึกษา

โทรศัพท์ 0-2204-2593 หรือ 0-2664-1000 ต่อ 5460

โทรสาร 0-2204-2593



ที่ ทม 1003/ 1032

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการกองวิชาการ กรมพลศึกษา (ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องด้วย นายอรมณ นาวากาญจน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8 สังกัดภาควิชา
ทันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “เจตคติ
เกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร” รายละเอียดดังโครงการที่แนบมา
พร้อมกันนี้

ในการนี้ คณะพลศึกษา จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับ
นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เจียรนัย)

คณบดีคณะพลศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ที่ ทบ 1003/ 1032

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๗ มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการกองกีฬา สำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องด้วย นายอารมณ์ นาวากาญจน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 8 สังกัดภาควิชา
สันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “เจตคติ
เกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร” รายละเอียดดังโครงการที่แนบมา
พร้อมกันนี้

ในการนี้ คณะพลศึกษา จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับ
นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แผน เกียรตินัย)

คณบดีคณะพลศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาควิชาสันทนาการ คณะพลศึกษา

โทรศัพท์ 0-2204-2593 หรือ 0-2664-1000 ต่อ 5460

โทรสาร 0-2204-2593

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ฟอง เกิดแก้ว
ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์
ผู้อำนวยการกองยุวกาชาด กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
5. นางสาวปราณี สัตยประกอบ
ผู้อำนวยการกองการกีฬา สำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร
(Attitude Towards Recreation of Personnels in Department in Bangkok
Metropolitan Administration)

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 3 ตอน

- ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน
ซึ่งแต่ละด้านประกอบขึ้นเป็นคำถามทั้งทางบวกและลบ
- ด้านที่ 1 เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการ
- ด้านที่ 2 เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต
- ด้านที่ 3 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- ด้านที่ 4 เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม
- ด้านที่ 5 เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ
- ตอนที่ 3 ความต้องการ / ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการ
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงหรือน่าจะเป็นจริงมากที่สุด ครบถ้วนทุกข้อ คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้ใช้เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านหรือตัวท่านโดยตรง ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายอรมณ นาวากาญจน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
ภาควิชาสันนันทนาการ คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความที่กำหนดให้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี
☐ 25 – 32 ปี
☐ 33 – 40 ปี
☐ 41 – 48 ปี
☐ มากกว่า 48 ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สาขาวิชาเอก ☐ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
☐ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
☐ กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 8 ปี
☐ 8 – 15 ปี
☐ 16 – 24 ปี
☐ 25 – 32 ปี
☐ มากกว่า 32 ปี
6. ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน ☐ สูงกว่าระดับ 8
☐ ระดับ 8
☐ ต่ำกว่าระดับ 8

7. หน่วยงานที่สังกัด
- ☐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กทม.
 - ☐ สำนักปลัด กทม.
 - ☐ สำนักนโยบายและแผน
 - ☐ สำนักการแพทย์
 - ☐ สำนักอนามัย
 - ☐ สำนักการศึกษา
 - ☐ สำนักการโยธา
 - ☐ สำนักการระบายน้ำ
 - ☐ สำนักรักษาความสะอาด
 - ☐ สำนักสวัสดิการสังคม
 - ☐ สำนักการคลัง
 - ☐ สำนักเทศกิจ
 - ☐ สำนักพัฒนาชุมชน
 - ☐ สำนักการจราจรและขนส่ง
 - ☐ สำนักผังเมือง
 - ☐ สำนักงานเขต
 - ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 กรอกแบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่า
มากน้อยเพียงใด

ระดับความคิดเห็น

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน
- เห็นด้วย 4 คะแนน
- ไม่แน่ใจ 3 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

ด้านที่ 1 เจตคติเกี่ยวกับกิจกรรมยามว่าง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1 เล่นอินเตอร์เน็ตทั้งกลางวันและกลางคืน					
2 ออกกำลังกาย / เล่นเกมส์ / กีฬาที่ชื่นชอบ					
3 ทัศนศึกษาแหล่งท่องเที่ยว/แหล่งธรรมชาติ					
4 ร้องเพลงคาราโอเกะในศูนย์บริการเอกชนเป็นประจำ					
5 พักผ่อนหย่อนใจตามสวนสาธารณะ / สวนสนุกเอกชนอย่างสม่ำเสมอ					
6 เข้าร่วมการแข่งขันม้าในสนามแข่งม้าทุกวันหยุดสุดสัปดาห์					
7 เข้าร่วมการแข่งขันชกมวยทุกครั้งที่มีการจัดการแข่งขันชกมวย					
8 พักผ่อนหย่อนใจในสถานเริงรมย์เป็นนิจ					
9 ดื่ม/สังสรรค์กับเพื่อน ๆ หลังเลิกงานเป็นประจำ					
10 ทำงานอดิเรก เช่น เลี้ยงสัตว์ ปลูกผักสวนครัว สะสมสิ่งของและอื่น ๆ					
11 อ่านหนังสือหรือสะสมภาพปลูกในทางเพศ					
12 สังสรรค์กับบุคคลภายในครอบครัวตามโอกาส					
13 ตั้งวงสนทนาวิพากษ์วิจารณ์บุคคลอื่น ๆ					
14 สร้างบรรยากาศในการสนทนาด้วยอารมณ์ขัน					
15 ใช้บริการอาบ อบ นวด / นวดแผนไทย / นวดสมุนไพรเป็นประจำ					
16 หาความบันเทิงโดยวิธีเสี่ยงทาย เช่น มีความสุขกับการได้ซื้อล็อตเตอรี่หรือจับฉลากชิงโชค เป็นต้น					

ด้านที่ 2 เจตคติเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
17 นันทนาการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา					
18 นันทนาการช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตมनुษย์มาก					
19 การมีอารมณ์ขันวันละนิดช่วยให้ชีวิตยืนยาว					
20 นันทนาการไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมได้					
21 นันทนาการส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียด					
22 นันทนาการไม่สามารถช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น					
23 นันทนาการช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความมั่นใจตนเองมากขึ้น					
24 นันทนาการไม่ก่อให้เกิดสมัยนิยม (Fashion) ในสังคม					
25 การประกอบกิจกรรมประเภทดนตรี กีฬา ศิลปะ ช่วยให้ห่างไกล อบายมุข					
26 กิจกรรมนันทนาการเมื่อได้เข้าร่วมย่อมเกิดผลดี					
27 การพักผ่อนโดยการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการวันละนิด ช่วยให้ชีวิต เป็นสุข					
28 นักกิจกรรมที่เด่นและประสบผลสำเร็จในชีวิตจะต้องสำเร็จการศึกษาทาง นันทนาการ					
29 นันทนาการเหมาะกับเด็ก/นักเรียนทั่วไป แต่ไม่เหมาะกับผู้ใหญ่วัยทำงาน					
30 ในหน่วยงานควรจัดกิจกรรมนันทนาการนอกเวลาทำงาน					
31 นักนันทนาการเท่านั้นสามารถทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีรอยยิ้ม เสียงฮา และเสียงหัวเราะ					
32 กิจกรรมนันทนาการช่วยผ่อนคลายความเครียด ทำให้ลดปัญหา การฆ่าตัวตาย					
33 นันทนาการไม่สามารถช่วยให้คนในสังคมสุภาพ อ่อนโยน เอื้ออาทร ต่อกันได้					
34 ประเทศไทยยุคเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ควรมีนักนันทนาการ วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น					

ด้านที่ 3 เจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
35 นันทนาการช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					
36 นันทนาการไม่สามารถช่วยให้บ้านเมืองเจริญได้					
37 นันทนาการไม่เหมาะที่จะยึดเป็นอาชีพในสังคม					
38 นันทนาการวิชาชีพคือวิชาการที่เกี่ยวกับขายหัวเราะ					
39 นันทนาการไม่สามารถช่วยลดปัญหาอาชญากรรม อบายมุขและความประพฤติไม่เหมาะสมของคนในสังคม					
40 นันทนาการช่วยฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจหลังอาการป่วยไข้ได้					
41 นันทนาการเป็นอาชีพที่เลื่อนลอย ไม่สร้างประโยชน์ให้เห็นเป็นแก่นสาร					
42 นันทนาการเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูง เช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ					
43 นันทนาการไม่น่าเชื่อว่าจะช่วยให้เศรษฐกิจของชาติดีขึ้น					
44 นันทนาการช่วยทำให้ชีวิตสดใส จิตใจเบิกบาน					
45 นันทนาการเป็นพลังใจในการดำรงชีวิตหลังจากประกอบภารกิจประจำวัน					
46 นันทนาการช่วยพัฒนาความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่					
47 นันทนาการไม่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน					
48 นันทนาการช่วยสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงานหลังจากการพักผ่อนได้ระยะหนึ่ง					
49 นันทนาการช่วยให้รู้จักดัดแปลงกิจกรรมให้เกิดความสนุกสนาน					
50 การร่วมกิจกรรมนันทนาการหลากหลายจะเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน					

ด้านที่ 4 เจตคติเกี่ยวกับศิลปะประเพณีและวัฒนธรรม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
51	ร่วมงานวันสำคัญและร่วมพิธีกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง					
52	ศึกษาศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น วรรณคดีไทยที่เกี่ยวข้อง					
53	อนุรักษ์อุทยานแห่งชาติ อุทยานประวัติศาสตร์ มรดกไทยและมรดกโลก					
54	แต่งกายในลักษณะของการรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น					
55	กล่าวทักทายกับบุคคลทั่วไปพร้อมกับการจับมือ					
56	ร่วมชมการแสดงดนตรี ฟ้อนรำและนาฏศิลป์ไทยตามโอกาส					
57	สนใจชมละครไทยที่ถ่ายทอดทางสถานีโทรทัศน์					
58	สนใจและชมศิลปะบันเทิงประจำท้องถิ่น เช่น ลิเก หมอลำ หนังตะลุง และอื่น ๆ ตามโอกาส					
59	เห็นด้วยที่คนไทยพูดภาษาไทยผสมภาษาต่างชาติ					
60	มวยไทยไม่เหมาะที่จะเป็นศิลปะ เพราะคู่กันมากเกินไป					
61	มีความนิยมการส่งเสริมเพลงลูกทุ่งไทย					
62	เห็นด้วยที่คนไทยสมรสกับคนต่างชาติ					
63	มีความนิยมชมชอบลูกครึ่งไทยต่างชาติ					
64	นิยมนักร้องนักแสดงที่เป็นคนไทยลูกครึ่งต่างชาติ					

ด้านที่ 5 เจตคติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
65 ผู้นำนั้นทนทานการมาจากครูพลศึกษา					
66 ผู้นำนั้นทนทานการที่มีคุณภาพ ย่อมทำให้คนอื่นพอใจขณะนั้นได้					
67 กิจกรรมที่ทำให้คนอื่นพอใจ คลายเครียด เป็นส่วนสำคัญของผู้นำนั้นทนทานการ					
68 ผู้นำนั้นทนทานการต้องวางตนเหนือกว่าคนอื่นเสมอ					
69 ผู้นำนั้นทนทานการต้องแสดงให้คนอื่นเห็นถึงบารมีและอำนาจเหนือคนอื่น					
70 ผู้นำนั้นทนทานการต้องมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน					
71 ผู้นำนั้นทนทานการต้องทำตนให้เป็นคนมีคุณธรรม					
72 ผู้นำนั้นทนทานการรู้จักครองตน ครองคน ครองงาน					
73 ผู้นำนั้นทนทานการยึดหลักผู้นำแบบอึดตาหรืออึดนิยม					
74 ผู้นำนั้นทนทานการยึดหลักผู้นำแบบประชาธิปไตย					
75 ผู้นำนั้นทนทานการต้องมีบุคลิกน่าเชื่อถือศรัทธา					
76 ผู้นำนั้นทนทานการต้องสำเร็จการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีนั้นทนทานการ					

ตอนที่ 3 ความต้องการ/ไม่ต้องการบุคลากรทางนันทนาการ ของบุคลากร

ในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องต้องการหรือไม่ต้องการ อย่างใดอย่างหนึ่ง
เพียงอย่างเดียว (ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นให้ถือว่าไม่ต้องการ)

คุณสมบัติบุคลากรทางนันทนาการที่พึงประสงค์	ระดับความสำคัญ		หมายเหตุ
	ต้องการ	ไม่ต้องการ	
1 ปริญญาเอกทางนันทนาการ			
2 ปริญญาโททางนันทนาการ			
3 ปริญญาตรีทางนันทนาการ			
4 อนุปริญญาหรือเทียบเท่าทางนันทนาการ			
5 มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทกีฬา-กรีฑาและเกมส์			
6 มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทเกมส์อินเทอร์เน็ตและเกมส์คอมพิวเตอร์			
7 มีความสามารถด้านกิจกรรมนันทนาการประเภทดนตรีและเพลง			
8 มีความสามารถด้านกิจกรรมการแสดงประเภทนาฏศิลป์และการละคร			
9 มีความสามารถด้านศิลปหัตถกรรมประเภทปั้น วาด จักสาน แกะสลักและคหกรรม			
10 มีความสามารถด้านวรรณกรรมประเภทพูดและเขียน เช่น การเป็นพิธีกร ได้ว่าที่ พูดในที่สาธารณะ เล่านิทาน เขียนบทและกำกับการแสดง			
11 มีความสามารถด้านงานอดิเรกประเภทสะสมสิ่งของ สิ่งประดิษฐ์ เลี้ยงสัตว์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การจัดสวนและปลูกพืชผักสวนครัว			
12 มีความรู้เข้าใจและสามารถดำเนินกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมประจำชาติ ท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนาได้			

คุณสมบัติบุคลากรทางนันทนาการที่พึงประสงค์	ระดับความสำคัญ		หมายเหตุ
	ต้องการ	ไม่ต้องการ	
13 มีความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรมค่ายพักแรม			
14 มีความสามารถในกิจการการท่องเที่ยว			
15 มีความสามารถเกี่ยวกับกิจการลูกเสือและยุวกาชาด และมีใจรักการบริการ			
16 มีความเข้าใจในหลักและปรัชญาทางนันทนาการ เป็นอย่างดี			
17 มีความรู้ทฤษฎีและทักษะนันทนาการที่สามารถอธิบาย และสาธิตได้			
18 มีความสุภาพเรียบร้อยเป็นตัวอย่างที่ดีได้			
19 มีน้ำใจเป็นนักกีฬา			
20 มีศีลธรรมจรรยาสูง			
21 มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน			
22 มีความซื่อสัตย์สุจริต			
23 มีความยุติธรรม			
24 มีอารมณ์ดี ร่าเริงแจ่มใสตลอดเวลา			
25 มีความกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล			
26 มีการตัดสินใจที่ดีและมีความริเริ่มสร้างสรรค์			
27 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ			
28 มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง			
29 ทันทต่อเหตุการณ์และทันสมัยอยู่เสมอทั้งวิชาการและวิชาชีพ			
30 มีนิสัยต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดทั้งหลาย			

แบบสอบถามวัดเจตคติเกี่ยวกับนันทนาการ
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อความที่มีลักษณะเป็นบวก	ข้อความที่มีลักษณะเป็นลบ
2	1
3	4
5	6
10	7
12	8
14	9
17	11
18	13
19	15
21	16
23	20
25	22
26	24
27	28
30	29
32	31
34	33
35	36
40	37
42	38
44	39
45	41
46	43
48	47
49	50
51	55

ข้อความที่มีลักษณะเป็นบวก	ข้อความที่มีลักษณะเป็นลบ
52	59
53	60
54	62
56	63
57	64
58	65
61	68
66	69
67	73
70	
71	
72	
74	
75	
76	

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือ



คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) แบบสอบถามเจตคติเกี่ยวกับ
นันทนาการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ	r	ข้อ	r
1	0.25	26	0.26
2	0.24	27	0.41
3	0.42	28	0.47
4	0.28	29	0.33
5	0.27	30	0.21
6	0.26	31	0.43
7	0.21	32	0.40
8	0.29	33	0.29
9	0.31	34	0.27
10	0.41	35	0.52
11	0.39	36	0.46
12	0.42	37	0.27
13	0.43	38	0.55
14	0.51	39	0.59
15	0.33	40	0.45
16	0.30	41	0.29
17	0.32	42	0.35
18	0.61	43	0.49
19	0.40	44	0.59
20	0.51	45	0.34
21	0.42	46	0.21
22	0.50	47	0.38
23	0.53	48	0.25
24	0.32	49	0.44
25	0.43	50	0.45

ข้อ	r	ข้อ	r
51	0.32	64	0.25
52	0.61	65	0.22
53	0.45	66	0.34
54	0.25	67	0.52
55	0.21	68	0.42
56	0.22	69	0.50
57	0.21	70	0.56
58	0.23	71	0.37
59	0.28	72	0.54
60	0.25	73	0.61
61	0.21	74	0.62
62	0.28	75	0.63
63	0.23	76	0.23

$\alpha = 0.77$ หรือ 0.7663

ประวัติผู้วิจัย



