

ศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน
บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
พฤษภาคม 2554

ศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน
บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
พฤษภาคม 2554
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน
บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
พฤษภาคม 2554

ณัฐรดา วิริยะ. (2554). ศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). ปริญญาโท วท.ม.(การจัดการนันทนาการ).
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
ดร.วินิตา เจียรนัย,ดร.อัศวิน มณีอินทร์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประเภทพนักงาน ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น .93 และ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า

- 1.พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน และเพศหญิง จำนวน 299 คน แบ่งตามอายุได้น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 32 คนอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 253 คน 36 - 45 ปี จำนวน 103 คน และ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คนและแบ่งตามประเภทของพนักงาน พนักงานประจำ จำนวน 193 คน พนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 207 คนและแบ่งตามประสบการณ์การทำงานได้ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 213 คน ประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 15 คนและ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน
2. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานและด้านส่วนบุคคล ตามลำดับ
3. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 5.พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 6.พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านส่วนบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

STUDY OF PROBLEMS IN RECREATION ACTIVITY PARTICIPATION OF
THE OFFICE ADVANCE INFO SERVICE COMPANY
(MAHACHON)



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Degree in Recreation Management
at Srinakharinwirot University
May 2011

Nutrada Wiriya. (2011). *Study of problems in recreation activity participation of the Office advance info service company (Mahachon)*. Master thesis, M.S.(Recreation Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Winida Jiaranai, Dr. Asawin Maneein

The objective of this thesis was to study the problem of employee participation in the recreation activities at Advanced Info Service Public Company Limited have been categorized according to the factors; gender, age, type of employee, working experience. The sample composed of 400 employees in Advanced Info Service Public Company Limited. The instrument was questionnaire for collecting data which there was created reliability at .93 and analyzed by the statistic in order to determine the percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results as of following:

1. Employees of Advanced Info Service Public Company Limited were sorted by gender there were male 101 and of female people 299. By aging, there were 253 people of 25 to 35 years, 103 people at 36 to 45 years and 12 people of 46 years above are. By of employee, types there were 193 of permanent staffs people, temporary staffs are. Sorted by working experience less than 5 years are 213 people, during 5 to 10 are 115 people and more than 15 years are 49 people.
2. Employees of Advanced Info Service Public Company Limited, overall there were problems of participating to recreation activities for moderately level which was able to sort by environmental factor, type of work and individual factor.
3. Employees of Advanced Info Service Public Company Limited, with different of gender had problems of participating to recreation activities from the result of statistically signification at .05.
4. Employees of Advanced Info Service Public Company Limited, with different of age have problem of participating to recreation activities are not difference.
5. Employees of Advanced Info Service Public Company Limited, with different of employees type had problem of participating to recreation activities are not difference.

6. Employees of Advanced Info Service Public Company Limited, with different of working experience have problem of participating to recreation activities are difference by statistically signification at .05. After considering on each factor, there difference from individual and environmental at statistically signification at .05.



ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน
บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
ของ
ณัฐรดา วิริยะ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์.....คณะกรรมการสอบปากเปล่า
.....ประธาน.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.วินิดา เจียรนัย).....(รองศาสตราจารย์ เทเวศร์ พิริยะพูนท์)
.....กรรมการ.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อัครวิน มณีอินทร์) (อาจารย์ ดร.วินิดา เจียรนัย)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อัครวิน มณีอินทร์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุภารัตน์ วรทอง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความอนุเคราะห์และการให้คำแนะนำอย่างดียิ่งของอาจารย์ ดร.วินิดา เจียรนัย ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์และอาจารย์ ดร.อัศวิน มณีอินทร์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำให้แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยโรจน์ สายพันธุ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกพัทธ์โพธิ์ทอง และอาจารย์ ดร.สุนนรติ นิยมเนติพันธ์ภาควิชาสันตนาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒคุณสืบพงษ์ แซ่มซ้อย และคุณอุมาพร วงศ์สัมพันธ์ ผู้จัดการและหัวหน้างาน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือและให้คำแนะนำสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เทเวศร์ พิริยะพณท์ และรองศาสตราจารย์ สุภารัตน์ วรทอง ที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นประธานและกรรมการสอบ ปากเปล่าและ ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์เรียบร้อยและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาสันตนาการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่างๆ ด้วยความรัก ความเมตตาและช่วยเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คุณสมักรภูมิเขตเจ้าหน้าที่ประจำ ภาควิชาสันตนาการ ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ปรึกษาและให้คำแนะนำใน การดำเนินการจัดทำปริญญานิพนธ์ทุกขั้นตอน เป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คุณอุมาพร วงศ์สัมพันธ์ หัวหน้างาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนช่วยให้พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขออภินิหารถึงพระคุณของบิดา มารดาและคณะครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัยให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดทั้งเพื่อน พี่น้องทุกคนที่ให้การสนับสนุนมาโดยตลอด รวมทั้งผู้ที่คอยให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะ พยายาม อุตทน จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ณัฐรดา วิริยะ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	7
ทฤษฎีการมีส่วนร่วม.....	8
ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม.....	11
ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ.....	13
ความหมายของนันทนาการ.....	13
ลักษณะของนันทนาการ.....	16
จุดมุ่งหมายของกิจกรรมนันทนาการ.....	17
ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ.....	18
ประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ.....	19
หลักการจัดกิจกรรมนันทนาการ.....	21
ประวัติโดยย่อของบริษัท.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	27
งานวิจัยภายในประเทศ.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	57
ความสำคัญของการวิจัย.....	57
สมมติฐานในการวิจัย.....	57
วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	64
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	71
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	81

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด จำแนกตาม ตัวแปร เพศ อายุ ประเภทของพนักงานและ ประสบการณ์การทำงาน.....	38
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านส่วนบุคคล (n=400).....	40
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะการทำงาน (n = 400).....	42
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อม (n = 400).....	43
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน (n = 400).....	44
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ	45
8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	46
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	47
10 เปรียบเทียบปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	49

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	(ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	50
12	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	51
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย ปัญหาการเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	52
14	เปรียบเทียบปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน (n = 400).....	54
15	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	55

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
-----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาวการณ์ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมล้วนแต่เป็นต้นเหตุให้เกิดสถานการณ์ต่างๆ ในประเทศและส่งผลกระทบให้กับหน่วยงาน บริษัทองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทุกระดับต้องประสบกับปัญหาตามไปด้วย การดำเนินชีวิตประจำวันของคนทำงานในปัจจุบันที่ประสบปัญหาและเกิดสภาวการณ์ตึงเครียดที่เพิ่มมากขึ้น การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงานที่ได้ทำงานกันอย่างเหน็ดเหนื่อย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนย่อมหมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่ขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะให้ไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้ การที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึก รักองค์กรได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับวิธีการที่ผู้บริหารจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและพลังสามัคคีในการทำงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล.2548: 331)

บริษัทต่างๆ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมนันทนาการและมีนโยบายจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงาน โดยถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญยิ่งสำหรับบริษัทและมีส่วนช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินและพัฒนาให้เจริญเติบโตได้ บุคลากรที่มีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถย่อมเป็นประโยชน์ต่อบริษัทจึงควรมีสภาพดี ร่างกายแข็งแรง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและองค์กรควบคู่กันไป ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี ดังนั้น ทุกองค์กร จึงให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมนันทนาการมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ประการที่สำคัญบริษัทยังได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรทุกคนที่ได้ช่วยกันฟันฝ่าอุปสรรคให้ผ่านภาวะเศรษฐกิจไปได้ ดัง คำกล่าวของ สุเทพ เชาวลิท (2524: 4) ที่ให้ความหมายของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นทรัพยากร การบริหารที่สำคัญเพราะเป็นทรัพยากรเพียงประเภทเดียวที่เป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกและสามารถเพิ่มหรือลดมูลค่าได้โดยไม่มีขีดจำกัดทรัพยากรประเภทนี้ สมาชิกทุกคนในองค์กรที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงสูงสุดถือว่าเป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวได้

บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (Advance Info Service: AIS) เป็นหน่วยงานภาคเอกชนหนึ่งที่ประกอบธุรกิจทางด้านการสื่อสารโทรคมนาคมที่ได้รับผลกระทบของปัญหาเศรษฐกิจนี้ จึงได้จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการในหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมทางอินเทอร์เน็ต (Intranet) หรือกิจกรรมผ่านทางชมรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและมีรางวัลเล็กน้อยๆ ให้กับพนักงานเช่นบัตรชมภาพยนตร์ บัตรส่วนลดค่าอาหาร เป็นต้น ซึ่งในส่วนนี้จะ

พบว่ากิจกรรมทางอินเทอร์เน็ต (Intranet) เป็นกิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จที่สุดเกือบ 100 % เพราะพนักงานทุกสาขาทั่วประเทศของ AIS สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกคน โดยผ่านระบบแมชชีนของ AIS ในขณะที่เดียวกันสามารถร่วมกิจกรรมผ่านระบบโทรศัพท์(Landline) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่ยุ่งยากและใช้เวลาไม่นานนัก

นอกจากนี้ ทางบริษัทยังได้จัดตั้งชมรมต่างๆ ขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมทางนันทนาการด้วยการอำนวยความสะดวกให้พนักงานได้เลือกสรรสิ่งที่มีความชอบต่างกัน แต่เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเพราะต้องใช้เวลาหรือดำเนินกิจกรรมนอกสถานที่ ได้แก่ ชมรมถ่ายภาพ ชมรมแบดมินตัน ชมรมฟุตบอล ชมรมแอโรบิค ฯลฯ ซึ่งจากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอไอเอสนี้ได้ พบว่า ในบางกิจกรรมพนักงานให้ความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมเพียงระยะแรก หรือบางกิจกรรมได้รับความสนใจในการเข้าร่วมน้อย อันเกิดจากปัญหาส่วนตัว ปัญหาในเรื่องเวลา ปัญหาในการเดินทางหรือข้อจำกัดต่างๆ ของการเข้าร่วมชมรม

อุมาพร วง ศัมพันธ์และวิภา สุทธิ (2553 : สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ทำให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาบางส่วนที่ทำให้พนักงานขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ได้แก่ เรื่องของเวลาที่ไม่ตรงกับการจัดกิจกรรม เวลาการปฏิบัติงานและช่วงเวลานัดหยุดงานที่ไม่ตรงกับการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น บางครั้งวันเสาร์อาจต้องเข้าทำงานช่วงเย็นอาจจะติดขัดที่จะไปประกอบกิจกรรม เพราะรถติดต้องรีบเดินทางกลับบ้านและไม่สะดวกในการเตรียมอุปกรณ์ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมบางประเภท สถานที่จัดกิจกรรมอยู่ไกลจากที่ทำงาน อีกทั้งยังมีการรับผิดชอบทำงานบ้านต่างๆ ด้วย จากสภาพการณ์และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาที่ทำให้พนักงานขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การใช้กิจกรรมเป็นสื่อในการพัฒนาบุคลากร จะช่วยส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร อีกด้วย

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทของพนักงานและประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้เกี่ยวข้องของบริษัทในการ ดำเนินการแก้ไขปัญหาและเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถในการ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการรวมทั้งหลีกเลี่ยงปัญหาที่ทำให้ขาดโอกาส ในการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการที่บริษัทจัดเตรียมให้กับพนักงานด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 8,600 คน (บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางเคชีและมอร์แกน (Keijie; & Morgan.1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แต่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลครั้งนี้ จำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ประเภทของพนักงาน
- 1.4 ประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการพนักงานของบริษัท

แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านส่วนบุคคล
- 1.2 ด้านลักษณะการทำงาน
- 1.3 ด้านสภาพแวดล้อม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นทนากาหมายถึง อุปสรรค หรือสิ่งที่ขัดขวางซึ่งส่งผลให้พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนั้นทนากาที่ทางบริษัทจัดขึ้นเพื่อให้บุคคลเลือกทำในเวลาว่างจากภารกิจประจำ ทำด้วยความสมัครใจซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมส่วนรวม ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สุขภาพ ร่างกาย สถานภาพสมรสและช่วงเวลา เป็นต้น ที่ทำให้บุคคลนั้นๆไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้

1.2 ด้านลักษณะการทำงาน หมายถึง หน้าที่ หรือภาระงานที่ต้องรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายของการทำงาน ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน ความอ่อนล้าจากการปฏิบัติงาน ความเครียดจากการทำงาน จึงทำให้ขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมได้

1.3 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพการณ์ เหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เช่น สถานที่ในการประกอบกิจกรรมอยู่ไกลจากสถานที่ทำงานและไม่มีการอำนวยความสะดวกเรื่องการเดินทางให้ไปเข้าร่วมกิจกรรม พนักงานอาจจะต้องเสียงบประมาณส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมกิจกรรมและกิจกรรมบางประเภทอาจจะต้องใช้อุปกรณ์ที่เป็นของส่วนตัว

2. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

3. เพศ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกลักษณะ เฉพาะทางด้านร่างกายของมนุษย์ ได้แก่ เพศ ชาย และเพศหญิง

4. อายุ หมายถึง การดำเนินชีวิตช่วงระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงาน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

4.1 น้อยกว่า 25 ปี

4.2 26 - 35 ปี

4.3 36 - 45 ปี

4.4 46 ปี ขึ้นไป

5. ประเภทของพนักงาน หมายถึง ชนิดของพนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) แบ่งเป็น 2 ชนิด ดังนี้

5.1 พนักงานประจำ หมายถึง พนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะการทำงานเป็นประจำ ได้รับเงินเดือนทำงานทุกเดือน โดยไม่ต้องต่อสัญญาได้รับสวัสดิการและได้สิทธิ์การทำงาน การหยุดงานตามกฎหมายแรงงาน

5.2 พนักงานสัญญาจ้าง หมายถึง พนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากพนักงานประจำต้องทำ สัญญาจ้างพิเศษ ได้แก่ ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ทำงาน 5 วัน หยุด 2 วัน กำหนดสัญญาในการว่าจ้าง 3 เดือน 6 เดือน

12 เดือน โดยการพิจารณาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน หรืออาจทำงานเป็นกะตามตารางและลักษณะการทำงานที่ระบุในสัญญาอื่นๆ

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาทำงานในสถานที่ทำงานแห่งใดแห่งหนึ่ง ซึ่งทำให้พนักงาน มีความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำ หรือได้พบเห็นมาจากการทำงานที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในโอกาสต่อไป งานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

6.1 ต่ำกว่า 5 ปี

6.2 5-10 ปี

6.3 11-15 ปี

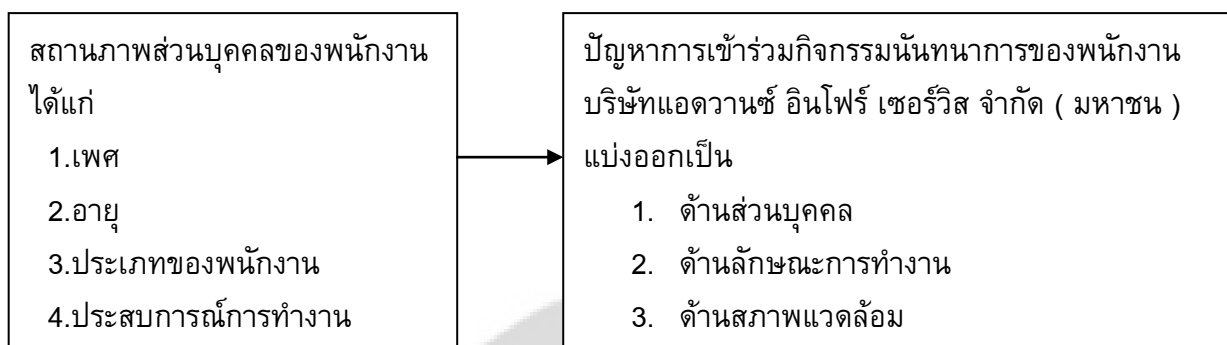
6.4 16 ปีขึ้นไป



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 1.2 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม
 - 1.3 ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม
 - 1.4 ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ
 - 2.1 ความหมายของนันทนาการ
 - 2.2 ลักษณะของนันทนาการ
 - 2.3 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมนันทนาการ
 - 2.4 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ
 - 2.5 ประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ
 - 2.6 หลักการจัดกิจกรรมนันทนาการ
3. ประวัติโดยย่อของบริษัท
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยภายในประเทศ

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคคลในกิจกรรมต่าง ๆ ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้
อันทา นพคุณ (2538: 104) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มนุษย์สามารถกระทำการเปลี่ยนแปลงและควบคุมสภาวะแวดล้อมของตนเองด้วยการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยกระบวนการไตร่ตรองทางเลือก หาทางแก้ปัญหาและลงมือกระทำเอง

ชินรัตน์ สมสืบ (2539: 25-26) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1.การมีส่วนร่วมมี สิทธิ (Right) และเป็นเอกสิทธิ (Privilege) ในฐานะสิทธิจะต้องได้รับการเคารพและให้เกียรติในฐานะเอกสิทธิจะต้องไม่ถูกบังคับ (Enforce) และครอบงำ (Manipulate) ทั้งสองประการนี้ต้องเกิดจากบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยมากที่สุด ไม่มีใครเป็นหุ่นเชิดในกระบวนการมีส่วนร่วม

2.การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นผลรวมของข้อผูกมัดจากคนแต่ละคนบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าโครงการเป็นของพวกเขา เพื่อพวกเขาและโดยพวกเขาที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมร่วม เป็นการแสดงพฤติกรรมของผลประโยชน์ร่วม

3.การมีส่วนร่วม คือ ส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารการพัฒนา การมีส่วนร่วมจะถูกดำเนินการ 2 บริบท บริบทแรก ได้แก่ นักบริหารการพัฒนาที่ต้องรู้ในสิ่งที่บุคคลมุ่งหวัง(Aspiration) และต้องให้บุคคลแสดงความคิดเห็น (Articulation) บริบทที่สอง ได้แก่ โครงการพัฒนาที่ต้องให้บุคคลรับรู้เข้าใจในโครงการ รู้ถึงทรัพยากรที่จำเป็นและประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

4.การมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือวัดการพัฒนาการมีส่วนร่วมในระดับพื้นฐานในการพัฒนาชนบทยิ่งมากและเข้มข้นเท่าใด แสดงว่าประโยชน์ของการพัฒนาจะตกแก่บุคคลมากขึ้นเท่านั้น

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542: 13-14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดประชาธิปไตยและหลักการเบื้องต้นของการมีส่วนร่วม คือ การตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่จะส่งต่อวิถีชีวิตอย่างเต็มที่ รวมทั้งความเป็นเจ้าของและความต้องการในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิและเอกสิทธิ์ของบุคคลที่ได้ให้ความเคารพ ให้เกียรติ ถูกบังคับหรือครอบงำในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นผลรวมของข้อผูกมัดจากแต่ละคนบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า โครงการเป็นของพวกเขา เพื่อพวกเขาและโดยพวกเขาที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมร่วม เป็นการแสดงพฤติกรรมของผลประโยชน์ ร่วมและเป็น ส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารพัฒนา นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหารพัฒนาและแนวคิดแบบประชาธิปไตย

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (สาคร คุณชื่น 2543: 25-26; อ้างอิงจาก Herzberg. 1996: 48-52) ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)เป็นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญและได้รับความสนใจในการศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ สรุปได้ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมของบุคคล ดังนี้

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงและเป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่สำเร็จ

1.2การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น อาจอยู่ในรูปการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจหรือแสดงออก

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรืองานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบคนเดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้การทำงานของบุคคลสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

2.1 โอกาส (Opportunity) หมายถึง ความเชื่อของผู้กระทำที่มีต่อสถานการณ์ หรือข้อกำหนดและทางเลือกที่มีอยู่ โอกาสที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของบุคคล มักจะตัดสินใจเข้าร่วมในการกระทำ เมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ภายใต้สถานการณ์นั้นให้เลือกกระทำได้ ดังนั้น การตัดสินใจเลือกกระทำ จึงขึ้นอยู่กับลักษณะของโอกาสที่มีในสถานการณ์นั้น

2.2 ความสามารถ (Ability) หมายถึง การรับรู้ของผู้กระทำกับพลังความสามารถของบุคคล ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนกระทั่งสามารถบรรลุความสำเร็จได้ ภายใต้สถานการณ์ที่ผู้กระทำตระหนักถึงความสามารถของบุคคล

การสนับสนุน (Support) โดยการช่วยเหลือ หรือการคัดค้านซึ่งผู้กระทำเชื่อว่ากำลังได้รับหรือคาดว่าจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่างๆ ตามที่ตนเองเป็นผู้เลือก

ฉำน วุฒิกรรรักษา (2526: 16) อธิบาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลประกอบด้วย

1. การปฏิบัติให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐานโดยการเลือกแบบวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องหรือคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง

2. มาตรฐานคุณค่าการปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตน

3. เป้าหมายที่ต้องส่งเสริม ปกป้องและรักษา

4. ประสบการณ์ของตน หรือของกลุ่ม

5. ความคาดหวังโดยประเพณีตามที่คาดหวัง หรือตามที่คาดหวังจากผู้อื่น

6. การบีบบังคับ โดยกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ถูกบังคับให้กระทำ

7. นิสัยและประเพณี โดยกระทำตามอุปนิสัยที่ชอบกระทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์

8. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติตามโครงสร้างของสังคมที่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติได้

9. ความสามารถโดยการกระทำต่างๆ ตามที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้

10. การสนับสนุนการเริ่มปฏิบัติ โดยกระทำเมื่อคาดว่าจะได้รับการสนับสนุน

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2536: 179-181) อธิบายว่า ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ในการที่บุคคลจะทำงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของประชาชนต้องสร้างเงื่อนไขของบทบาทของตนให้พร้อมที่จะเข้าไปทำงานและให้ประชาชนมีส่วนร่วมต้องมีทัศนคติและจิตสำนึกต่อประชาชนอย่างเหมาะสม เช่น การยอมรับ ความเชื่อ ความพร้อม โอกาส ในการแสดงความคิดเห็นและร่วมในกิจกรรมการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมให้เหมาะสม ในขณะเดียวกันนั้น ก็ควรให้โอกาสผู้นำชุมชน รวมไปถึงบุคคลที่มีความคิดริเริ่มในการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้มีบทบาทอย่างเต็มความสามารถ

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามระเบียบราชการหรือองค์การ พัฒนาเอกชน ควรนำไปใช้ให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติพอสมควร เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ค่อนข้างเป็นอิสระและไม่ผูกพันกับระเบียบราชการมากเกินไป

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างชุมชน แบ่งเป็น ดังนี้

3.1 ลักษณะความสัมพันธ์ของชุมชน ชุมชนใดที่มีความสัมพันธ์ในชุมชนเป็นลักษณะ ปฐมภูมิ รู้จักกันเป็นญาติพี่น้อง การมีส่วนร่วมจะดีกว่าชุมชนที่มีประชาชนจากหลายแห่งและต่าง วัฒนธรรมมาอยู่ด้วยกัน โดยมีฐานะความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแบบทุติยภูมิ

3.2 โครงสร้างของประชากร ชุมชนที่มีโครงสร้างประชากรวัยแรงงานมาก การมีส่วนร่วมจะมีมากกว่าโครงสร้างชุมชนที่วัยแรงงานย้ายออกไปทำงานที่อื่น

3.3 วัฒนธรรมชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เช่น การที่คนในชุมชนมีความเห็นอกเห็นใจและเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมกัน

3.4 ค่านิยมของชุมชน เช่น ค่านิยมการนับถือผู้นำอาวุโส หรือผู้นำชุมชน ทำให้ผู้นำชุมชนเป็นแกนนำที่จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้

3.5 คุณภาพของประชากร ชุมชนที่มีประชากรคุณภาพดี เช่น ฐานะรายได้ดี การศึกษาดี มีทัศนคติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีการตื่นตัวในการพึ่งตนเองจะเอื้ออำนวยให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของชุมชนมากกว่า

3.6 โครงสร้างของอำนาจ หมายถึง บุคคล หรือกลุ่มที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่ม ในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ซึ่งโดยมากจะมีฐานะดี มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าคนอื่น ถ้าผู้นำเห็นประโยชน์ในการมีส่วนร่วม ก็จะเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.7 ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน ถิ่นฐานที่มีลักษณะเป็นกลุ่มจะทำให้ประชาชน รู้จักกันและทำกิจกรรมร่วมกันมากกว่าชุมชนที่ตั้งอยู่อย่างกระจัดกระจายและยากต่อการรวมกลุ่ม

3.8 ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของชุมชน ถ้าชุมชนใดมีทรัพยากรและมีสิ่งแวดล้อมของชุมชนที่ดี เช่น เป็นชุมชนที่อยู่ในเขตชลประทาน หรือประชากรมีการศึกษาที่ดี มีรายได้จากการเกษตรกรรมสม่ำเสมอทุกปีจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการการแก้ปัญหาและความต้องการของชุมชนได้ดีกว่าชุมชนที่ขาดทรัพยากรและมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง อุปสรรคหรือสิ่งที่มาขัดขวางความสะดวกต่าง ๆ ในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงาน ดังนั้น การเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานโดยเฉพาะในภาคธุรกิจจึงมักประสบปัญหาบ่อยครั้ง ดังนี้ อภิชัย ศรีเมือง (2550: 146)

1. ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น การทำงานเป็นกะ การทำงานในสำนักงาน องค์การขนาดเล็ก งานเหมารวม เป็นต้น ระบบงานที่ต่างกันเช่นนี้ อาจมีปัญหาในการจัดกิจกรรมบางประเภท เช่น กิจกรรมใหญ่ๆ ที่ต้องการรวมคนหรือพนักงานทั้งหมดให้มาพบกันหากไม่มีการหยุดงานจะเป็นการยากที่จะนำพนักงานมารวมกันได้ หรือระบบงานที่รับเหมาแรงงาน การทำงานในสถานประกอบการของผู้ว่าจ้าง โดยทั่วไปจะมีปัญหาเกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่รับเหมาเป็นช่วงต้องไปทำงานกับผู้ว่าจ้าง โดยที่บางคนอาจไม่เคยได้เข้ามาทำงานในสำนักงานที่เป็นของนายจ้างตนเองเลย เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด พนักงานปฏิบัติงานสายการผลิต พนักงานเหล่านี้ค่อนข้างจะมีปัญหาในด้านโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม หรือพนักงานที่ทำงานจ้างเหมารายชิ้น จะต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมอย่างอื่นได้นอกจากเวลาพัก พนักงานบางองค์การที่มีระบบจ้างเหมาเป็นชิ้น เช่น การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่สามารถกำหนดชิ้นงานได้ พบว่าพนักงานจะทำกิจกรรม 5 ส ได้ค่อนข้างยาก เพราะจะทำได้ในช่วงเวลาพัก หรือหลังเวลางานเท่านั้น

โดยทั่วไปองค์การที่เป็นผู้ว่าจ้างอาจให้พนักงานผู้รับเหมาแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมได้บ้าง แต่ก็ไม่สมบูรณ์แบบเท่ากับลูกจ้างของนายจ้างโดยตรงเป็นปัญหาในระบบแรงงานสัมพันธ์และการบริหารแรงงาน

บางองค์การไม่มีนโยบายให้พนักงานอยู่ในที่ทำงานหลังเวลาเลิกงานจะต้องรีบออกจากสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ การทำงานล่วงเวลาก็เป็นปัญหาในการที่จะทำกิจกรรมเช่นกัน หรือในงานเดินทาง งานขนส่งงานที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง เช่น ตำแหน่งพนักงานขาย พนักงานขับรถยนต์ หรือต้องเดินทางไปต่างประเทศ หรือต่างจังหวัด มีโอกาสที่จะอยู่ในองค์การแบบประจำน้อยมาก จึงอาจจะพลาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทั่วไป จึงเป็นปัญหาในการขาดโอกาสการมีส่วนร่วมของการแสดงออกทางกิจกรรม ดังนั้น ผู้จัดกิจกรรมจึงควรคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานกลุ่มเหล่านี้ด้วย

2. ผู้จัดขาดความเป็นมืออาชีพ ขาดความคิดด้านเทคนิค ขาดประสบการณ์ ทำให้กิจกรรมซ้ำซาก จำเจ ไม่คิดรูปแบบใหม่ๆ มานำเสนอ

3. กิจกรรมที่จัดไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ ช่วงวัย อายุ เพศ สถานที่ มีผลต่อความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

4. ไม่อาจควบคุมได้ เรื่องเวลา หรืองบประมาณ เรื่องนี้ขึ้นอยู่กับ การวางแผนของผู้จัดกิจกรรม หรือคำนึงแต่เพียงความสนุกสนาน ความยิ่งใหญ่ของการเฉลิมฉลองที่จะพิจารณาหรือไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาเหล่านี้

5. ปัญหาความเสี่ยง ความปลอดภัย การทะเลาะวิวาทเพราะการขาดการวางแผนที่ดี หรือขาดประสบการณ์

6. ทักษะของผู้บริหาร ไม่เห็นความสำคัญ มีความกลัว หรือความระแวงเกินเหตุ ไม่สนใจ ไม่ไว้วางใจนโยบายที่จะให้เกิดกิจกรรมมากมาย หรือทัศนคติของผู้บริหารกับพนักงานอยู่คนละด้าน ผู้บริหารอาจสนใจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการทำงาน แต่พนักงานอาจรักและชอบกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนาน หรือมีรางวัลตอบแทน นอกจากนี้ ผู้บริหารอาจจะเห็นว่ากิจกรรมมีความสำคัญอยู่ในลำดับรอง งานหลักจะต้องมาก่อนเสมอ

7. ค่าใช้จ่ายสูง ไม่ประหยัด เกิดการวางแผนที่ไม่ดี ขาดแนวคิดในการจัดการ หรือมุ่งแต่ให้เกิดความยิ่งใหญ่ เช่น การจัดงานเลี้ยง สั่งอาหารทานจนเหลือเฟือ จนถูกวิจารณ์ได้ ในขณะที่ผู้จัดและผู้อนุมัติงบประมาณ ก็อาจจะคิดว่าพนักงานขาดความรับผิดชอบ

8. ระบบการควบคุม การตรวจสอบไม่ดี การรั่วไหลในระบบการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ หรือการทุจริต การนำเงินไปใช้ในทางที่ผิด อาจจะทำให้เกิดการไม่ไว้วางใจ

9. พนักงานไม่เห็นคุณค่า ไม่เห็นความสำคัญ ตีความหมายไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของผู้จัดต่อต้าน ไม่ร่วมมือ พนักงานไม่สนับสนุนไม่ชอบ ไม่มีเวลา

10. กิจกรรมไม่น่าสนใจ หรือไม่สอดคล้องกับค่านิยม หรือสิ่งที่พนักงานสนใจไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

11. ไม่มีผู้รับผิดชอบ อาจจะมองว่าไม่เกี่ยวกับงาน ไม่ได้ประโยชน์ เสียเวลาการทำงาน หัวหน้างานไม่สนับสนุนและไม่เห็นความสำคัญ จึงทำให้คนที่สนใจจะเป็นผู้จัด หรือรับผิดชอบ มีจำนวนจำกัด มีแต่คนเสนอความคิดเห็นแต่ไม่มีคนทำเพราะไม่มีใครอยากรับผิดชอบ

12. กิจกรรมที่ใช้กำลังปะทะ หรือเอาแพ้ชนะกัน อาจจะมีผลทางด้านการปลูกฝังความคิดของพนักงานให้เกิดความแข็งแกร่งและใช้ความรุนแรง

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ

ปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง อุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางซึ่งส่งผลให้พนักงานไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ทางบริษัทจัดขึ้นเพื่อให้บุคคลเลือกทำในเวลาว่างจากภารกิจประจำ ทำด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมส่วนรวม ดังเช่นการจัดกิจกรรมนักศึกษา นั้นมีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเหมือนกับการทำงานชนิดอื่นๆ เช่น เมื่อกิจกรรมไม่มีผู้เข้าร่วมก็จะทำให้กิจกรรมหรือโครงการนั้นๆ เกิดความล้มเหลวได้ หรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นต้น ปัญหาการจัดกิจกรรมนันทนาการได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

เทอดศักดิ์ สถาปิตานนท์ (2524 : 157-180) กล่าวว่า ข้อบกพร่องของการจัดกิจกรรมด้านกีฬา ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านบำเพ็ญประโยชน์และด้านส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ ปัญหาการขาดประชาสัมพันธ์ที่ดี ระยะเวลาที่จัดกิจกรรมไม่เหมาะสม อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมไม่

พอเพียง ขาดการวางแผนและขาดการประเมินผลและกิจกรรมที่จัดไม่ค่อยเน้นให้ความรู้ทางวิชาการเท่าที่ควร

สมโภชน์ อเนกสุข (2529: 138) ซึ่งให้เห็นว่า เหตุผลของนักศึกษาส่วนใหญ่ที่ไม่ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรม ได้แก่ ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต้องทำงานหารายได้ ที่พักไกลจากมหาวิทยาลัย ไม่ชอบกิจกรรมของทางชมรมใดเลย ไม่มีเงินทุนสำหรับทำกิจกรรมและผู้ปกครองไม่ต้องการให้เข้าร่วมกิจกรรม

สรุปจากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นพบว่ามีปัญหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล คือ สิ่งที่เป็นอุปสรรคเฉพาะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สุขภาพร่างกาย สถานภาพ ความเข้าใจ ความกล้าแสดงออก ระยะเวลาและช่วงเวลาที่ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ ด้านลักษณะการทำงาน คือ หน้าที่ความรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย ความอ่อนล้าจากการทำงาน ช่วงเวลาของการทำงานที่ไม่ตรงกับกับกิจกรรมนั้นพบว่าการและหน้าที่รับผิดชอบหลังเลิกงาน ด้านสภาพแวดล้อม อาจเกิดจากกิจกรรมไม่ตรงกับความต้องการเงื่อนไขต่าง ๆ ในการเข้าร่วมกิจกรรม สถานที่จัดกิจกรรม อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกงบประมาณ การเชิญชวนและการประชาสัมพันธ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ

ความหมายของนันทนาการ

นักวิชาการของประเทศไทยได้ให้ความหมายของ “นันทนาการ” ไว้หลากหลายดังนี้ อารมณ นวากาญจน์ (2541: 1) ได้สรุปความหมายนันทนาการว่า “นันทนาการ” เป็นคำเดิมซึ่งกระทรวงศึกษาธิการใช้คำนี้ติดต่อกันเป็นเวลานานเมื่อใดไม่ปรากฏ “นันทนาการ” มาจากศัพท์คำว่า “สนทนา” กับ “อาการ” รวมกันเป็น “สนทนนาการ” หมายถึงการพูด การสนทนา เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ พระยาอนุมานราชธน (เสฐียรโกเศศ) ได้บัญญัติคำว่า “ นันทนาการ ” ขึ้น (นันทน + อาการ) โดยให้ความหมายตามพจนานุกรมว่า หมายถึง อาการแห่งความสนุกสนาน ร่าเริง (ประพันธ์ศิริ สุเรัจ. 2541: 2)

ฟอง เกิดแก้ว (2532: 14) ได้ให้ความหมายของนันทนาการไว้ว่า นันทนาการ เป็นกิจกรรมที่มีความใกล้ชิดกับการพลศึกษามาก สามารถพัฒนาบุคคลที่เล่นนันทนาการให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาพกายและจิตใจดี มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เพราะเป็นกิจกรรมที่สนุกสนานผ่อนคลายความตึงเครียดทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือร่วมกิจกรรม

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2538: 18) ได้ให้ความหมายว่า นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่ทำในเวลาว่างโดยใช้ความสมัครใจเป็นหลัก ไม่มีการบังคับและได้รับความพึงพอใจและความเพลิดเพลินจากกิจกรรมนั้นเป็นหลักสำคัญ

พีระพงศ์ บุญศิริ (2542 : 30) นันทนาการ คือ กิจกรรมที่ทำในเวลาว่างซึ่งเป็นเรื่องที่ตรงกันข้ามกับการทำงาน นันทนาการแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันจะแปรผันไปตามรสนิยม เวลา อายุและความ

ต้องการของแต่ละบุคคล เป็นกิจกรรมที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนที่เป็นรางวัล ทำให้มีพลังงาน พลังสมอง และความคิดสร้างสรรค์ เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสนใจ เป็นการหาประสบการณ์ในเวลาว่างเพื่อความสนุกสนานและพึงพอใจ

สมบัติ กาญจนกิจ (2542: 16-17) ได้ให้ความหมายของคำว่ำนันทนาการไว้ ดังนี้

1. นันทนาการ หมายถึง การทำให้สดชื่น เสริมสร้างพลังงานขึ้นมาใหม่ หลังจากการใช้พลังงานแล้วก่อให้เกิดความเหนื่อยเมื่อยล้าทางร่างกาย สมองและจิตใจ กิจกรรมนันทนาการที่บุคคลเข้าร่วมในเวลาว่างสามารถช่วยขจัด หรือผ่อนคลายความเหนื่อยเมื่อยล้าทางด้านร่างกายและจิตใจ ในความหมายนี้ นันทนาการจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางกายและจิตใจของบุคคล และสังคม
2. นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่าง โดยไม่มีการบังคับ จะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจแล้วส่งผลให้เกิดการพัฒนาอารมณ์สุข รวมทั้งความสนุกสนาน หรือความสงบสุขและกิจกรรมนั้นต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับด้วย
3. นันทนาการ หมายถึง กระบวนการ หรือประสบการณ์ที่ทำให้บุคคลเกิดความสุข โดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาว่างเป็นสื่อ ก่อให้เกิดการพัฒนาการ หรือการเจริญงอกงามทางกายอารมณ์ สังคมและสติปัญญาของบุคคล
4. นันทนาการเป็นสถาบันทางสังคม หรือแบ่งศูนย์กลางของสังคม เพื่อให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ แล้วก่อให้เกิดการพัฒนาการทางอารมณ์และพัฒนาเจริญงอกงามทางร่างกาย จิตใจและสังคม

เอนก หงษ์ทองคำ (2542 : 1) กล่าวว่า นันทนาการเป็นปัจจัยที่สำคัญของมนุษย์ที่จะนำมาซึ่งความสุข ความพอใจ ความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่ร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์มากที่สุด “นันทนาการ” มาจากภาษาอังกฤษ “Recreation” เดิมทีนั้น ได้มีการบัญญัติศัพท์ขึ้นใช้คำว่า “สันทนาการ” ซึ่งมีความหมายไม่ตรงกับภาษาอังกฤษ จึงมีการบัญญัติศัพท์ขึ้นใหม่เป็น “นันทนาการ” แปลว่า การทำให้สนุกสนานร่าเริง หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคคลเข้าร่วมในเวลาว่างด้วยความสมัครใจและได้รับความพึงพอใจและความสนุกสนาน อันจะเป็นแรงจูงใจให้เข้าร่วมในกิจกรรมนั้น

ชูชีพ เยาวพัฒน์ (2543 : 25) กล่าวว่า นันทนาการเป็นกิจกรรมที่ทำในยามว่างโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ต่อบุคคล หรือต่อสังคม อาจเป็นกิจกรรมที่ร่วมกันทำให้สถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน วงการธุรกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

กรณีการ์ ไวยสุธา (2549: 7-8) ได้สรุปความหมายว่า นันทนาการ คือ กิจกรรมที่กระทำในเวลาว่าง โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจและสมัครใจที่จะกระทำ ก่อให้เกิดความสนุกสนาน และผ่อนคลายจากสภาวะความเครียดและก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และสังคม โดยที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ประเพณีและวัฒนธรรม จากตัวอย่างความหมายของคำว่า นันทนาการ แสดงว่า กิจกรรมที่กระทำในเวลาว่าง โดยมีความพึงพอใจ สมัครใจ ไม่มีการบังคับและ

ได้รับความสุขเพลิดเพลิน ทั้งนี้การเข้าร่วมกิจกรรมนับว่าเป็นกิจกรรมนันทนาการที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างการเล่น กิจกรรมเวลาว่างและนันทนาการ

ศุภฤกษ์ ชงกรานต์ทอง (2549: 19) ได้สรุปความหมายของนันทนาการว่า เป็นกิจกรรมที่มีรูปแบบหลากหลาย เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกตามธรรมชาติ กระทำในเวลาว่าง ทำด้วยความสมัครใจ เกิดความสนุกสนาน ร่าเริงและความพึงพอใจ ไม่ขัดต่อจารีต ประเพณีและกฎหมาย เกิดการพัฒนาตัวร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ(2553: ออนไลน์) ได้สรุปความหมายของนันทนาการไว้หลายความหมาย ดังนี้

1. นันทนาการ หมายถึง การทำให้ชีวิตดีขึ้น โดยการเสริมสร้างพลังงานขึ้นใหม่หลังจากที่ร่างกายใช้พลังงานแล้วเกิดเป็นความเหนื่อยเมื่อยล้าทางร่างกาย จิตใจและทางสมอง เมื่อบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจะช่วยขจัด หรือผ่อนคลายความเหนื่อยล้าทางด้านร่างกายและจิตใจ ในความหมายนี้ นันทนาการจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางกายและจิตใจของบุคคลได้อย่างแท้จริง

2. นันทนาการ หมายถึง กิจกรรม (Activities) ต่างๆ ที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่าง โดยไม่มีการบังคับ หรือเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ มีผลก่อให้เกิดการพัฒนาอารมณ์ สุข สนุกสนาน หรือความสุขสงบและกิจกรรมนั้นๆ จะต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เช่น กิจกรรมศิลปหัตถกรรม การอ่าน -เขียน กิจกรรมอาสาสมัคร ศิลปวัฒนธรรม งานอดิเรก เกม กีฬา การละคร ดนตรี กิจกรรมเข้าจังหวะและนันทนาการกลางแจ้งนอกเมือง

3. นันทนาการ หมายถึง กระบวนการ(Process) หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาว่างเป็นสื่อ ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือความเจริญงอกงามทางกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของบุคคล

4. นันทนาการ หมายถึง สถาบันทางสังคมหรือแหล่งศูนย์กลางของสังคม เพื่อให้บุคคลหรือสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแล้วก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางร่างกายและพัฒนาทางด้านอารมณ์ จิตใจและสังคม ซึ่งโดยปกติรัฐมีหน้าที่จัดแหล่งนันทนาการในรูปแบบต่างๆ เช่น สวนสาธารณะในเมือง สวนหย่อม ศูนย์เยาวชน ห้องสมุดสำหรับประชาชน ดนตรีสำหรับประชาชน วนอุทยานและอุทยานแห่งชาติ

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการและนักการศึกษาจากต่างประเทศได้ให้ความหมายของนันทนาการไว้ดังนี้

บัทเลอร์ (Butler.1959: 3-4) ให้ความหมายว่า เป็นกิจกรรมที่ไม่ได้มุ่งหวังผลตอบแทนที่เป็นรางวัล ทำให้มีพลังกาย พลังสมองและความคิดสร้างสรรค์ เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสนใจเป็นการหาประสบการณ์ในเวลาว่าง เพื่อความสนุกสนานและความพึงพอใจ

แนช (สมบัติ กาญจนกิจ. 2544: 26; อ้างอิงจาก Nash. 1975 : 19) นันทนาการ หมายถึง การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์มีคุณค่า กล่าวได้ว่า นันทนาการคือ กิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ นันทนาการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีการแสดงออกซึ่งความพอใจและความต้องการ จึงควรคำนึง

สภาวะหรือสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลโดยมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา นั้นหนนาการเป็นกิจกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจทำในเวลาว่างและได้รับความพึงพอใจ

อัทชินสัน (สมบัติ กาญจนกิจ 2544: 24 ; อ้างอิงจาก Hutchinson.n.d.) กล่าวว่า นั้นหนนาการเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับในการใช้เวลาว่างหาประสบการณ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจในแต่ละบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการ

นูเมเยอร์ (Neumeyer. 1976: 77) กล่าวว่า นั้นหนนาการ คือ กิจกรรมที่บุคคลหรือกลุ่มคนแสวงหาความสนุกสนานเพลิดเพลินในเวลาว่าง การกระทำนั้นเป็นอิสระและได้รับความสุข

บอลและชิปรีอาโน (Ball;&Cipriano. 1987: 5) กล่าวว่านั้นหนนาการ คือ สภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์ เกิดจากความรู้สึกของความเป็นอยู่ดีกินดีและความพึงพอใจส่วนตัว ประกอบด้วยความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ (Mastery) การบรรลุ (Achievement) ความร่าเริง (Exhilaration) การยอมรับ (Acceptance) ความสำเร็จ (Success) คุณค่าแห่งตน (Personal worth)และความพอใจ (Pleasure) หรือกล่าวได้ว่าเป็นการตอบสนองทางสุนทรีย์ของบุคคลหรือผลย้อนกลับทางบวกของบุคคลอื่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรม เวลาว่างและการยอมรับของสังคม

บอนนิเฟซและคูเปอร์ (Boniface & Cooper. 1994: 1-2) กล่าวว่า นั้นหนนาการเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาว่าง หลังจากที่ต้องสนองความต้องการขั้นพื้นฐานไปแล้วกิจกรรมนั้นหนนาการมีทั้งเกิดขึ้นในบ้าน เช่น อ่านหนังสือ ทำสวน ดูโทรทัศน์ เป็นต้นและนอกบ้านในลักษณะของการท่องเที่ยว การไปดูภาพยนตร์ การเข้าสมาคมต่างๆและการเล่นกีฬาในสถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

สรุปว่านั้นหนนาการ หมายถึง กิจกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำในเวลาว่างหลังจากการทำงานประจำและเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆด้วยความสมัครใจ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลต่างกันไปตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ กิจกรรมนั้นหนนาการจะช่วยส่งผลให้แต่ละบุคคลได้รับความรู้สึกผ่อนคลายความเครียด เกิดความสนุกสนาน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สติปัญญาและสังคม

ลักษณะของนั้นหนนาการ

เอนก หงษ์ทองคำ (2542: 3) ได้สรุปลักษณะของนั้นหนนาการว่า

1. นั้นหนนาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรม กิจกรรมนั้นหนนาการเป็นการแสดงออกทั้งด้านกระทำ (Active recreation) และถูกกระทำ (Passive recreation)
2. นั้นหนนาการมีหลายรูปแบบ มีความหลากหลายรูปแบบ ทำให้ผู้สนใจได้เลือกตามความถนัด ความสนใจและในโอกาสต่าง ๆ
3. นั้นหนนาการจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจและมีแรงจูงใจ
4. นั้นหนนาการเกิดขึ้นได้ในโอกาสต่าง ๆ และไม่จำกัดเวลา
5. นั้นหนนาการเป็นสิ่งที่จริงจังและมีจุดมุ่งหมาย
6. นั้นหนนาการเป็นการบำบัด รักษา ฟื้นฟู

7. กิจกรรมนันทนาการยืดหยุ่นได้
8. นันทนาการจะต้องเป็นกิจกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม

จุดมุ่งหมายของกิจกรรมนันทนาการ

สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ (253: ออนไลน์) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของนันทนาการไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาอารมณ์ กิจกรรมนันทนาการเป็นกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาอารมณ์ของบุคคลและชุมชน โดยอาศัยกิจกรรมต่างๆ เป็นสื่อกลางในช่วงเวลาว่าง หรือเวลาอิสระ การเข้าร่วมกิจกรรมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจและกิจกรรมนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับ สามารถก่อให้เกิดความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน
2. เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ กิจกรรมนันทนาการ ช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ให้แก่ผู้ร่วมกิจกรรม ทั้งนี้เพราะความหลากหลายของกิจกรรม เช่น การท่องเที่ยวทัศนศึกษา การเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ในสถานที่และทรัพยากรท่องเที่ยว ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และพื้นฐานเดิมของบุคคลหรือชุมชน
3. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ กิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ หรือกิจกรรมบางอย่างที่เคยเข้าร่วมมาแล้ว แต่ผู้เข้าร่วมอยากสร้างความประทับใจ หรือความทรงจำเดิมก็จะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งสิ้น
4. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม กิจกรรมนันทนาการจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลและชุมชน ฝึกให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนด้วยความสนใจและสมัครใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้จักสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นในฐานะองค์กรของสังคม
5. เพื่อส่งเสริมการแสดงออก กิจกรรมนันทนาการหลายประเภทเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้แสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิดสร้างสรรค์ การระบายอารมณ์ การเลียนแบบสถานการณ์หรือพฤติกรรมต่างๆ ทำให้สามารถเรียนรู้และรู้จักตนเองมากขึ้น สร้างความมั่นใจ ความเข้าใจและการควบคุมตนเอง
6. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต กิจกรรมนันทนาการเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาอารมณ์ ความสุข ความสามารถของบุคคล สุขภาพและสมรรถภาพทางกายและจิตใจ ความสมดุล ทางกายและจิต สิ่งเหล่านี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ของสังคมทุกเพศและวัย นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มประชากรทุกกลุ่มด้วย
7. เพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษยชาติ กิจกรรมนันทนาการจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคคลทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจของคนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ตามความสนใจและความต้องการของบุคคล เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ

นานาชาติ คือ มหกรรมกีฬาโอลิมปิก ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีและมิตรภาพของมวลมนุษยชาติ

8. เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี กิจกรรมนันทนาการเป็นการให้การศึกษาแก่เยาวชนในด้านการช่วยเหลือตนเอง รู้จักสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัยและการปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มและสังคมได้เป็นอย่างดี เป็นการพัฒนาบทบาทของการเป็นพลเมืองดี ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยเหลือสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญส่งผลให้สังคมอบอุ่นและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ

เอนก หงษ์ทองคำ (2542: 18-19) ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมนันทนาการ ดังนี้

1. ศิลปะและหัตถกรรม เป็นงานประเภทสร้างสรรค์ ได้แก่ การปั้น การแกะสลักการวาด เขียน การจักสาน การเย็บปักถักร้อย การประดิษฐ์ เป็นต้น

2. การเต้นรำ เป็นกิจกรรมเพื่อการแสดงออก(Performance) ได้แก่ การเต้นรำพื้นเมือง กิจกรรมเข้าจังหวะ การเต้นรำสร้างสรรค์ การเต้นรำงานสังคม เป็นต้น

3. การละคร เป็นกิจกรรมแสดงเป็นเรื่องมีบท (Script) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและอาจมีองค์ประกอบอื่นๆ ในการละครเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ เช่น การเต้นรำ การดนตรี เป็นต้น

4. เกมและกีฬา เป็นกิจกรรมเพื่อการแสดงออก (Performance) อีกชนิดหนึ่งที่มีวิธีการเล่น การแข่งขันที่มีกฎ ระเบียบและกติกา มีชนิดกีฬาและเกมมากมาย เช่น กีฬากลางแจ้ง กีฬาในร่ม กีฬาทางน้ำ กีฬาส่วนบุคคล กีฬาเป็นทีม เป็นต้น

5. งานอดิเรก เป็นกิจกรรมเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ให้ความเพลิดเพลินประกอบด้วยการกิจกรรมประเภทการสะสม การประดิษฐ์สร้างสรรค์และประเภทการศึกษา

6. การดนตรีและเพลง เป็นกิจกรรมให้ความสุข สนุกสนาน องค์ประกอบของการดนตรีและเพลง คือ การแต่งเพลง การร้องเพลง การเล่นดนตรี การฟังเพลง การเต้นประกอบเพลง เป็นต้น

7. นันทนาการกลางแจ้ง เป็นกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน เพื่อการศึกษา เพื่อสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย กิจกรรมการท่องเที่ยว การอยู่ค่ายพักแรม กีฬากลางแจ้ง การปลูกต้นไม้และธรรมชาติศึกษา เป็นต้น

8. การอ่าน การเขียนและการพูด เป็นกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเพลิดเพลินความสนุกสนานและความสัมพันธ์อันดีในสังคม

9. นันทนาการทางสังคม เป็นกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในสังคมของบุคคลและกลุ่มที่ยังไม่รู้จักกันให้รู้จักกัน บุคคลและกลุ่มที่รู้จักกันแล้วให้มีความสัมพันธ์อันดีมากยิ่งขึ้น กิจกรรมที่ส่งเสริมวัตถุประสงค์ดังกล่าวคือ การฉลองในโอกาสต่างๆ อาทิ วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเกิด งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแต่งงาน เป็นต้น

10. กิจกรรมพิเศษ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นครั้งคราวในโอกาสพิเศษ เพื่อให้บุคคลและกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ เพื่อความสนุกสนาน กิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่ กิจกรรมตามเทศกาลและประเพณี การแสดง การแสดงสินค้า เป็นต้น

11. งานบริการอาสาสมัครในสังคมที่มีความสมบูรณ์ จะต้องมีการอาสาสมัคร เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออาสาสมัครไม่หวังค่าตอบแทน เจตนาช่วยสังคม กิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่ กิจกรรมชมรม สมาคม อาสาสมัครต่างๆ ลูกเสือ เนตรนารี เป็นต้น

ประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ

ซูซีฟ เยาวพันธ์ (2543: 26) กล่าวถึงประโยชน์ของกิจกรรมนันทนาการพอสรุปเป็นหัวข้อใหญ่ๆ 3 หัวข้อดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตนเอง ทำให้คนเรามีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายทางและจิตใจเนื่องจากในชีวิตประจำวันของแต่ละคนเต็มไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย จึงทำให้คนเราละเลยต่อการออกกำลังกาย ร่างกายจึงไม่มีความแข็งแรงสมบูรณ์และทรุดโทรมได้ง่าย ดังนั้น นันทนาการในด้านการออกกำลังกายจึงช่วยส่งเสริมให้ร่างกายมีสมรรถภาพทางกายสูงขึ้น ส่วนทางด้านจิตใจก็ได้พักผ่อนทำให้คลายความตึงเครียดลง ลดความวิตกกังวล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือทำงานต่างๆ ได้ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มกระตุ้นให้มีการแสดงออกและช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล

2. ประโยชน์ต่อครอบครัว กิจกรรมนันทนาการบางอย่าง นอกจากจะให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน ทำให้ชีวิตครอบครัวเป็นสุขและอบอุ่น เช่น การปลูกต้นไม้ จัดสวน ทำสวนครัว วาดภาพเขียนการ์ตูน สะสมแสตมป์ อีกทั้งยังอาจเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวทางอ้อมอีกด้วยและบางครั้งก็มีส่วนช่วยให้สมาชิกในครอบครัวมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น อันเป็นการเพิ่มความรัก ความอบอุ่นแก่ครอบครัว จากการที่ใช้นันทนาการเป็นสื่อกลาง

3. ประโยชน์ต่อสังคม

3.1 ก่อให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกัน ในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสาธารณประโยชน์ ช่วยให้เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

3.2 ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี การที่ชุมชนได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการเป็นการเพิ่มคุณธรรมแก่บุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ ทำให้เขาเหล่านั้นมีความรับผิดชอบ มีน้ำใจ ลดความเห็นแก่ตัวลง

3.3 ส่งเสริมให้เกิดมิตรภาพและสันติภาพ การที่บุคคลได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมกัน ทำให้สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน และลดช่องว่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกันได้ สร้างความเป็นมิตรเพื่อนำไปสู่ข้อตกลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ความสุขความสงบของสังคมก็จะเกิดขึ้น เช่น การเล่นกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ การจัดนิทรรศการและการจัดการแสดงของโรงเรียน เป็นต้น

3.4 ลดปัญหาการประพาศิตศีลธรรมหรือปัญหาอาชญากรรม เพราะเด็กและเยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างในการพัฒนาลักษณะนิสัยของตนให้เป็นที่พึงปรารถนาต่อสังคม

สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ (2553: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของกิจกรรมนันทนาการไว้ว่า มีความสำคัญต่อชีวิตมาก คนเราต้องมีนันทนาการตลอดเวลา ตั้งแต่แรกเกิด จนถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต จะทำให้คนเรามีความสุข คลายเครียด อายุยืนและสามารถจัดนันทนาการได้ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ชุมชน โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท โรงงาน หรือหน่วยงานต่างๆ

1. ครอบครัว กิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อสำคัญที่จะช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความรักความอบอุ่นและสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้สมาชิกภายในครอบครัวได้เป็นอย่างดีและช่วยลดปัญหาการใช้เวลาว่างที่ไม่เกิดประโยชน์ ให้กลายเป็นประโยชน์สูงสุด

2. ชุมชน นันทนาการจะช่วยพัฒนาชุมชนให้มีความสมบูรณ์หลายๆ ด้าน ดังนี้

2.1 ช่วยสร้างคนให้เป็นสมาชิกที่ดี มีเหตุผล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความขยันขันแข็ง ทั้งนี้เพราะนันทนาการนั้นจะต้องอาศัยกิจกรรมนันทนาการเข้าช่วยในการเสริมสร้างสมาชิกที่ดีให้กับชุมชน เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ จะช่วยทำให้สมาชิกในสังคมรู้จักการเสียสละและช่วยเหลือผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เป็นต้น

2.2 ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม การปล่อยปละละเลยกลุ่มวัยรุ่นที่มีเวลาว่างมากเกินไป จนทำให้หันไปหาอบายมุขและประพฤติดุร้ายและก่ออาชญากรรมได้ในที่สุด ดังนั้น หากชุมชนสามารถดำเนินกิจกรรมนันทนาการให้กับกลุ่มวัยรุ่นเหล่านี้ได้ ก็จะช่วยลดปัญหาอาชญากรรมได้อีกวิธีหนึ่ง

2.3 ช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น เพราะวากิจกรรมนันทนาการจะรวมไปจนถึงเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมให้สวยงาม เป็นการป้องกันปัญหามลภาวะได้อีกทางหนึ่ง เช่น การจัดสวนหย่อมที่ดี หรือการจัดสวนไม้ดอกไม้ประดับ ก็จะช่วยรักษาสมดุลทางธรรมชาติได้เป็นอย่างดี

3.ประชากรในสังคม กิจกรรมนันทนาการจะเป็นสื่อและส่งเสริม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4.ประเทศชาติ กิจกรรมนันทนาการนับว่ามีบทบาทต่อประเทศชาติเป็นอย่างมากเพราะกิจกรรมนันทนาการนั้น จะช่วยสร้างประชากรให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ลดปัญหาค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลดปัญหาอาชญากรรมทำให้ประเทศชาติมีความสงบสุข

บัทเลอร์ (Butler. 1959: 14-15) กล่าวถึงคุณค่าของนันทนาการไว้ดังนี้

1. นันทนาการเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
2. นันทนาการคือทางออกที่ดีของการแสดงออกและพัฒนาการตนเอง
3. นันทนาการ ช่วยให้เด็กมีความเจริญเติบโตและมีประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตเมื่อเจริญวัยขึ้น

4. นันทนาการช่วยให้เด็กมีความกระตือรือร้นในชีวิตและกิจกรรมต่างๆ ช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับชีวิตในภายหลัง

5. สำหรับผู้ใหญ่ นันทนาการเป็นการแสดงออกในกิจกรรมต่างๆ และเป็นการคบหาสมาคมซึ่งกันและกัน

6. นันทนาการ เป็นวิธีหาความสุข ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสุขสมดุลงานในชีวิตกับการทำงาน การพักผ่อน ความรัก และความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ไวส์คอฟ (คงศักดิ์ เจริญรักษ์. 2527: 80-81 ; อ้างอิงจาก Weifskoff 1975: A) ได้กล่าวถึงคุณค่าของนันทนาการที่ส่งผลต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการด้านต่างๆ ต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการดังนี้

1. นันทนาการกับผลทางด้านจิตวิทยา เป็นที่ยอมรับกันว่ากิจกรรมนันทนาการเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการที่จะป้องกันบุคคลที่ป่วยทางด้านจิตใจและยังใช้ในการฟื้นฟูจิตใจให้กลับคืนสภาพเดิมได้เร็วอีกด้วย นอกจากนี้แล้วปัญหาอื่นที่ทำให้ทุกคนเกิดความคับข้องใจหรือความวิตกกังวลจะถูกลืมไปได้ เมื่อบุคคลนั้นได้เข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม กิจกรรมที่ทำเป็นกลุ่ม หรือคณะจะให้ผลทางด้านจิตใจมากโดยเฉพาะด้านเกมกีฬา

2. นันทนาการกับผลทางร่างกาย กิจกรรมนันทนาการประเภทเกมและกีฬาจะช่วยส่งเสริมสมรรถภาพทางกายให้กับผู้เข้าร่วมได้เป็นอย่างดี ทำให้ร่างกายได้รับการพัฒนาทุกส่วน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของระบบในร่างกาย โดยเฉพาะระบบการไหลเวียนโลหิต ระบบหายใจ ระบบกล้ามเนื้อและระบบขับถ่ายของเสีย เมื่อร่างกายแข็งแรงก็จะมีผลให้สามารถประกอบภารกิจประจำวันได้ดีขึ้น

3. นันทนาการกับผลทางสังคม กิจกรรมนันทนาการเปิดโอกาสให้บุคคลที่เข้าร่วมทำงาน และรับผิดชอบร่วมกัน มีการติดต่อประสานงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันจึงเป็นการส่งเสริมให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น

หลักการจัดกิจกรรมนันทนาการ

สมบัติ กาญจนกิจ (2544: 27-28) กล่าวว่า การจัดการนันทนาการให้สมบูรณ์และ บรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบแห่งการจัดการ ดังนี้

1. นันทนาการต่างๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ให้สมาชิกได้กระทำ
2. กิจกรรมต้องเป็นรูปแบบและมีกระบวนการ
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องสมัครใจ
4. สามารถเกิดขึ้นได้ในเวลาที่ไม่จำกัด
5. กิจกรรมยืดหยุ่นได้และต้องสนองความต้องการได้อย่างพอใจ สามารถลดความเครียดและเพิ่มสมรรถภาพทางกายและจิตใจ
6. เป็นเวลาที่ว่างอิสระตามแต่ละบุคคล

7. กิจกรรมไม่ทำลายสุขภาพและผิดศีลธรรม

พีระพงศ์ บุญศิริ (2542: 115) ได้สรุปหลักในการบริหารกิจกรรมนันทนาการไว้ดังนี้

1. ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมแต่ละอย่าง
3. ประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสาร
4. จัดกิจกรรมให้ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย
5. ตอบสนองสมาชิกตามความสนใจ
6. จัดบริการให้ต่อเนื่อง
7. จัดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของชุมชน เวลา ฤดูกาลและโอกาสต่างๆ
8. ประสานงานกับองค์กรอื่นๆ เพื่อการจัดนันทนาการ

เอนก หงษ์ทองคำ (2542: 82) ได้สรุปหลักการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการว่าต้องคำนึงความต้องการ ความสนใจและ บริการแก่บุคคลที่เข้าร่วม 5 ประเภทดังนี้

1. เด็กเล็ก (Children) กิจกรรมนันทนาการที่จัดขึ้นสำหรับเด็กนั้น “การเล่น” เป็นสิ่งสำคัญ เริ่มตั้งแต่กิจกรรมที่ได้รับความหมายจนกระทั่งมีความหมาย กิจกรรมที่ควรจัด เช่น เกมที่ใช้ลูกบอล รูปภาพ รถสามล้อ ตุ๊กตา หีบทราย เครื่องเล่นต่างๆ แล้วค่อยๆ เพิ่มเกมเบ็ดเตล็ดจนถึงเกมใหญ่ได้บ้าง การเล่านิทานประกอบการเล่น (Story play) ฉะนั้น จะต้องยอมรับความจริงเกี่ยวกับเด็ก ดังนี้

- 1.1 เด็กต้องการการแสดงออก โดยการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ในการประกอบกิจกรรม
- 1.2 เด็กต้องเรียนรู้ทักษะร่างกายก่อนที่จะเรียนเกม และกิจกรรมการศึกษาอื่นๆ
- 1.3 เด็กสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้จากการเล่น
- 1.4 เปิดโอกาสให้เด็กได้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนอย่างเต็มที่ตามความต้องการของเขา

2. เยาวชน (Youth) ร่างกาย อารมณ์และทักษะในด้านกีฬาคีฬาขึ้น คล่องแคล่ว มีความรับผิดชอบ กิจกรรมประณีต รักความสวยงามและศิลปะ กิจกรรมที่สนุกสนานใช้กำลังมากโลดโผน เยาวชนมีพลังเหลือ อยากทำงานเป็นของตัวเอง กิจกรรมนันทนาการการกีฬา เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล กรีฑา ฯลฯ รวมถึงกิจกรรมการเย็บปักถักร้อย วาด ปั้น เป็นต้น

3. ผู้ใหญ่ (Adult) จากหนุ่มสาวเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว รู้จักรับผิดชอบและเป็นความต้องการประการหนึ่งในด้านนันทนาการ วัยนี้สามารถเป็นผู้นำนันทนาการในศูนย์เยาวชน สมาคม องค์กรต่างๆ ได้ดี กิจกรรมที่จัดเป็นกิจกรรมที่ได้แสดงความสามารถในทางต่างๆบุคคลในกลุ่มนี้สามารถรับผิดชอบนันทนาการของเด็ก คนหนุ่มสาวและของตนเองตามความสามารถของตนเองอีกด้วย

4. ผู้สูงอายุและคนชรา (Senior people) กิจกรรมนันทนาการต้องบริการแก่ทุกคน ทุกเพศ วัย ฉะนั้น เพื่อให้คนชรามีโอกาสเข้าร่วม เพื่อให้ร่างกายคงทน รักษาสุขภาพได้ดีอยู่เสมอ กิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสมได้แก่ การฝีมือ หมากรุก หมากฮोरท์ กอล์ฟ กีฬาเบาๆ โยนห่วง ทอยเกือกม้า อ่านหนังสือ ฟังเพลงวิทยุ ทัศนอาจร เป็นต้น

5. บุคคลที่มีข้อบกพร่องทางร่างกาย (Physical defect) บุคคลที่มีร่างกายไม่สมบูรณ์ เหมือนคนธรรมดา แขนลีบ ขาลีบ แขนขาเดียว ตาบอด หูหนวก กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นกิจกรรมที่เขาสามารถใช้ส่วนที่ปกติ หรือใช้อุปกรณ์อื่นๆ ช่วย ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้ชีวิตมีคุณค่าแก่ตนเองและสังคมต่อไป

พืระพงศ์ บุญศิริ (2542: 100-101) ได้กล่าวถึงขั้นพื้นฐานในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ดังนั้น ก่อนที่จะวางแผนการเพื่อจัดกิจกรรมนันทนาการ ควรศึกษาข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยการรวบรวมบันทึก สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ซึ่งหมายถึงข้อมูลต่างๆ ดังนี้

1. สมาชิก ได้แก่ จำนวน อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความสนใจ ฯลฯ
 2. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประวัติความเป็นมา ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เศรษฐศาสตร์ วัฒนธรรมและสังคมวิทยา
 3. การจัดการ ได้แก่ รูปแบบการบริหาร อำนาจหน้าที่ งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ
 4. สภาพพื้นที่ ได้แก่ อาณาเขต ที่อยู่อาศัย
 5. สถานภาพทางสังคม ได้แก่ ข้อมูลด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัย ระยะเวลาที่จัดกิจกรรมสนองตอบ เวลาว่างและโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรม
 6. ความพร้อม ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจของสมาชิก ฐานะทางเศรษฐกิจและรูปแบบการจัดโดยบริการต่างๆ หลักทฤษฎีการจัดนันทนาการ
 7. ข้อมูลด้านการบริหารและข้อมูลด้านบริการ ซึ่งประกอบด้วย
 - 7.1 สภาพภูมิประเทศ เป็นเชิงเขา ชายหาด สวนสาธารณะ ป่า เขา สนามเด็กเล่น ห้องสมุดประชาชน
 - 7.2 รูปแบบการบริหารจัดการขององค์กรอื่นๆ รูปแบบของการจัดการบริการ การประสพผลของกลุ่ม ความสนใจ ชมรม สมาคม สโมสร หรือองค์การศาสนา
 - 7.3 ชนิดของการบริการ ได้แก่ มีการจัดบริการธุรกิจการค้า เช่น โรงภาพยนตร์ สวนสนุก หรือจัดบริการเพื่อสาธารณะ
 - 7.4 ความพร้อมด้านกำลังบุคลากร หน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่จะมีส่วนสนับสนุนการจัดนันทนาการ พลังของสมาชิกในชุมชน สภาพธุรกิจของชุมชนและสภาพแวดล้อมต่างๆ ไป
 - 7.5 ข้อมูลด้านอุปกรณ์ แผนภูมิ ภาพถ่าย ภาพประกอบต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการตลอดจนองค์กรหน่วยงานในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนันทนาการ
- สมบัติ กาญจนกิจ (2544: 132) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมนันทนาการให้ประสบความสำเร็จต้องประกอบไปด้วยปัจจัยสนับสนุนดังต่อไปนี้
1. ใช้สถานที่อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสะดวกสบาย ปลอดภัยและเหมาะสมกับกิจกรรม แต่ละประเภท
 2. วางแผนการจัดอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ อย่างมีระบบ
 3. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีมาตรฐานและให้ความปลอดภัยสูง

4. จัดงบประมาณเพื่อหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยเริ่มตั้งแต่การจัดสร้างการบำรุงรักษา และการจัดระบบการใช้อย่างเหมาะสม
5. วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ สามารถเคลื่อนย้ายนำไปใช้ได้อย่างทั่วถึงและพอเพียง
6. สามารถบริการให้กับสมาชิกได้อย่างทั่วถึงและพอเพียง
7. มีการตรวจตรา ดูแล ซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้และให้ความปลอดภัยต่อผู้ใช่มากที่สุด

ประวัติโดยย่อของบริษัท

บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หรือ เอไอเอส (บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) 2552: 22-25) ซึ่งเป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่มชินคอร์ปอเรชั่น ประกอบธุรกิจการดำเนินการทางด้านเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในย่านความถี่ 900 เมกกะเฮิร์ตและ 1800 เมกกะเฮิร์ต ภายใต้สัญญาร่วมกับองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ปัจจุบันแปรรูปเป็น บริษัททศ.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) -ทศท.) ในปี พ.ศ.2539 เป็นระยะเวลา 20 ปี โดยเริ่มต้นบริษัทฯ เปิดให้บริการเครือข่ายระบบอนาล็อก เซลลูลาร์ 900 และในปี พ.ศ. 2537 ได้เพิ่มบริการเครือข่ายระบบดิจิตอลจีเอสเอ็ม ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 บริษัทฯได้รับอนุมัติจาก ทศท.ขยายอายุสัญญาร่วมกันเป็น 25 ปี จากนั้นในปี พ.ศ. 2542 บริษัทฯ ได้เปิดให้บริการเคลื่อนที่แบบชำระค่าบริการล่วงหน้าภายใต้ชื่อ วัน-ทู-คอล และในปีเดียวกัน บริษัทเอไอเอสได้ร่วมเป็นพันธมิตรทางธุรกิจกับสิงคโปร์ ซึ่งดำเนินธุรกิจเทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคม

ในปี พ.ศ. 2543 บริษัทเอไอเอส เข้าถือหุ้นใหญ่ใน บริษัทดิจิตอลโฟน จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบดิจิตอล จีเอสเอ็ม 1800 และธุรกิจนำเข้าและจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ รวมทั้งอุปกรณ์โทรคมนาคมอื่นๆ

นอกจากธุรกิจการให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่แล้ว บริษัทเอไอเอสยังได้เข้าไปลงทุนในธุรกิจอื่นที่มีความเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจโทรคมนาคม โดยเอไอเอสได้เข้าไปถือหุ้นในบริษัทย่อย ดังนี้ บริษัทแอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมิวนิเคชั่น จำกัดและบริษัทดาต้าเน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ดำเนินธุรกิจการให้บริการสื่อสารข้อมูลผ่านสายโทรศัพท์ ในปัจจุบันมีพื้นที่ให้บริการและระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ บริษัทแอดวานซ์ คอนแทคเซ็นเตอร์ จำกัด ให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ (Call center) โดยมุ่งเน้นการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการของเอไอเอสและดีพีซีรวมถึงบริษัทอื่นที่ต้องการใช้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์

บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หรือเอไอเอส ได้พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของเทคโนโลยีจนก้าว เข้าสู่ธุรกิจ แห่งการสื่อสารไร้สาย ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับว่าเอไอเอส คือผู้นำในการให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ของประเทศไทยและยังคงพัฒนาและคิดค้นการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเติมเต็มความสมบูรณ์แบบให้กับการใช้งานโทรศัพท์เคลื่อนที่ของ

ผู้ให้บริการ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีของคนไทยให้โยงถึงกันอย่างไร้ขีดจำกัด ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ดีที่สุดสำหรับวันนี้และอนาคต

การดำเนินธุรกิจเอไอเอสเป็นบริษัทมหาชนที่ทั่วโลกให้การยอมรับตลอดเวลา ด้วยเหตุที่ยึดมั่นในนโยบายการกำกับดูแลกิจการโดยมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง บริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ รับผิดชอบต่อกลุ่มบุคคลทุกกลุ่มทั้งผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ ลูกค้า พนักงานและสังคม พร้อมกับการดำรงตนเป็นบริษัทไทยที่เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ทำให้เอไอเอสได้รับความเชื่อถือและวางไว้วางใจจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ

โดยในปี พ.ศ. 2544-2546 เอไอเอส ได้รับการคัดเลือกจากนิตยสาร The Asset ให้เป็นบริษัทที่มีการบริหารงานที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลที่ดี 2 ปีติดต่อกันและล่าสุดในปี พ.ศ. 2547 สถาบันจัดอันดับระดับสากล Standard & Poor (S&P) ได้ยกระดับเพิ่มความน่าเชื่อถือให้เอไอเอสจากระดับ BBB ให้เป็นระดับ BBB+ แนวโน้มอันดับเครดิตคงที่ ซึ่งถือว่าเป็นอันดับความน่าเชื่อถือขององค์กรเอกชนที่เทียบเท่ากับความน่าเชื่อถือของประเทศไทย

นอกจากนี้ การรวมพลังสร้างสรรค์ เพื่อสังคมไทยในการดำเนินธุรกิจของบริษัทเอไอเอส ได้ให้ความสำคัญและยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ควบคู่กับการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยการสำนึกการเป็น บริษัทที่เติบโตควบคู่กับสังคมไทย และต้องการตอบแทนคืนสู่สังคมไทย ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่เรื่องของการติดต่อสื่อสารเท่านั้น หากแต่ต้องดีขึ้นในทุกๆด้าน เพื่อรอยยิ้มและเสียงหัวเราะของความสุขอันเป็นพื้นฐานที่ดีต่อไปในอนาคต เพื่อให้สังคมไทยเข้มแข็งและยั่งยืน บริษัทเอไอเอส จึงได้กำหนดให้ดำเนินการเพื่อตอบแทนสังคมเป็นนโยบายหลักอีกด้านหนึ่งควบคู่ไปกับนโยบายการดำเนินธุรกิจ โดยการได้สร้างสรรค์กิจกรรมทางด้านสังคมในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแบ่งได้เป็นกิจกรรมภายนอกและภายใน ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมภายนอก มีดังนี้

1.1 โครงการสานรัก สนับสนุนสถาบันครอบครัว จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในครอบครัว เพราะบริษัท เชื่อว่าสถาบันครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาไปสู่สังคมที่ดี เช่น กิจกรรมแฟมิลี่แรลลี่ เพื่อสายใจไทย

1.2 โครงการสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อมุ่งหวังที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมไทยและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน เช่น โครงการลานกีฬา เอไอเอส โครงการถักน้ำใจ ช่วยไทย ไม่ขาดน้ำ

1.3 โครงการสาธารณกุศล จัดขึ้นเพื่อนำเงินบริจาคสมทบทุนมูลนิธิ องค์กรการกุศลต่างๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น กองทุนผู้สูงอายุ คอนเสิร์ตการกุศล

2. กิจกรรมภายใน

กิจกรรมภายใน เป็นการจัดเตรียมกิจกรรมต่างๆ ทางด้านนันทนาการ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยมีความมุ่งหวังที่จะนำใช้กิจกรรมนันทนาการมาเป็นสื่อกลางและแรงกระตุ้นช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลายอารมณ์ ความเมื่อยล้าหรือให้พนักงานได้มีการพัฒนาทางด้านความกล้าคิดกล้าแสดงออก มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและองค์กรควบคู่กันไป กิจกรรมนันทนาการจะแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ทางระบบแม่ข่ายของเครือข่าย ภายใน (Intranet) และการจัดตั้งชมรมต่างๆ ขึ้น

2.1 กิจกรรมทางระบบเครือข่ายภายใน (Intranet)

กิจกรรมทางระบบเครือข่ายภายใน (Intranet) เป็นกิจกรรมที่พนักงานของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เข้าร่วมได้ตามหัวข้อกิจกรรมนั้นๆ เช่น กิจกรรม 12 ราศี มีการส่งหัวข้อโครงการต่างๆ ผ่านระบบเครือข่ายภายใน (Intranet) เช่น สำหรับพนักงานที่เกิดในเดือนกรกฎาคม จำนวน 100 ท่าน ก็จะลงทะเบียนยืนยันการเข้าร่วมกิจกรรมได้แก่ กิจกรรมทำบุญ 9 วัด ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กิจกรรมร่วมตอบถามชิงรางวัลตัวชมพูาพนตร์ กิจกรรมร่วมแสดงความคิดเห็นกับโครงการต่างๆ ที่ทางบริษัทเคยจัดให้เข้าร่วมทั้งทางด้านวิชาการ หรือกิจกรรมผ่านระบบเครือข่ายภายใน

2.2 กิจกรรมทางชมรม แบ่งเป็น 8 ชมรม ดังนี้

ชมรมแบดมินตัน ทางชมรมมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมแรกเข้า 100 บาท มีการแจกเสื้อกีฬาให้กับสมาชิก ชมรมนี้เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้สถานที่และอุปกรณ์ บริษัทและพนักงานผู้ดูแลชมรมจะมีการจัดสรรงบประมาณในการเช่าสนามให้กับเพื่อนพนักงานที่สนใจเข้าร่วมได้ออกกำลังกาย หลังจากการเลิกงาน นอกจากนี้ ยังมีการจัดแข่งขันภายใน ในวันสิ้นปี สำหรับพนักงานและมีการแข่งขันกระชับความสัมพันธ์ กับบริษัทอื่นๆ ด้วย

ชมรมฟุตบอล มีการฝึกซ้อมเล่นกันหลังเลิกงานและมีการจัดแข่งภายในบ้าง

ชมรมเทนนิส เปิดโอกาสให้พนักงานที่สนใจเข้าร่วม โดยจัดให้ มีการนัดฝึกฝน หรือเช่าสนามให้กับสมาชิกชมรมเข้าร่วมฝึกฝนเป็นช่วงเย็นหลังเลิกงาน

ชมรมบาสเกตบอล มีการประชาสัมพันธ์ การเปิดให้เข้าร่วมในชมรมและฝึกฝนการเล่น โดยไม่เสียค่าเช่าสถานที่ ส่วนอุปกรณ์ทางชมรมได้จัดเตรียมไว้ให้กับสมาชิก

ชมรมแอโรบิคและโยคะ เป็นชมรมที่ใช้สถานที่ภายในอาคารและลานจอดรถ หลังเลิกงาน มีผู้เข้าร่วมประกอบกิจกรรม โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิง

ชมรมถ่ายภาพ เปิดไว้เพื่อให้พนักงานที่ชอบและรักการถ่ายภาพได้เข้าร่วมกิจกรรม มีการจัดการเรียนการสอนการถ่ายภาพจากวิทยากรข้างใน หรือนอกบริษัท มีการรวมกลุ่มไปท่องเที่ยวถ่ายภาพในวันหยุดงานของพนักงาน ในชมรมนี้ใช้งบประมาณที่ค่อนข้างสูง

ชมรมดำน้ำ เปิดให้กับพนักงานที่สนใจเข้าร่วมอบรมและฝึกดำน้ำ มีการให้ความรู้และมีการฝึกฝนพัฒนาตนทางด้านการดำน้ำ

ชมรมจริยธรรม เชิญชวนให้พนักงานร่วมทำบุญ ทำความดี หรือไปนั่งสมาธิสวดมนต์ตาม

สำนักธรรมต่าง ๆ มีการจัดอบรมทางจริยธรรมภายในให้ด้วยตามความเหมาะสม

จากกิจกรรมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นการจัดเตรียมกิจกรรมที่หลากหลายให้กับพนักงานของบริษัท โดยมุ่งหวังให้มีการเข้าร่วมและมีส่วนร่วม กับสิ่งที่บริษัทมอบให้ทางบริษัทไม่มีการกำหนดว่าพนักงานเข้าร่วมได้เพียงกิจกรรมเดียวเท่านั้น บริษัทจึงคิดจัดเตรียมกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อไม่ อยากให้พนักงานเสียโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม อีกทั้งยังต้องการเห็นพนักงานมีความสุข สุขภาพแข็งแรง ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดเตรียมให้

การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าคุณประโยชน์ต่อองค์กรและ สังคม บริษัทมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ด้วยการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เกิดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพต่าง ๆ การ พัฒนาเชิงการจัดการรวมถึงทัศนคติ วิถีคิด การปลูกฝังการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมกันนี้ได้จัดงานสัมมนาวิชาการที่บริษัทเอไอเอส เพื่อเปิดโลกทัศน์แก่บุคลากร โดยการเชิญ วิทยากรระดับแนวหน้าในประเทศในด้านต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองที่มี ประโยชน์อย่างยิ่ง

นอกจากนี้ การจัดโครงการทุนสำหรับบุตรพนักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือและสนับสนุน บุตรของพนักงานที่เรียนดีให้เป็นบุคลากรของสังคมที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา ประเทศชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

คริสโตเฟอร์ (Christopher. 1977: 6341A) ได้ทำการศึกษาความต้องการและการสนใจ กิจกรรมที่สามารถเล่นได้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในภาคกลางของรัฐเทนเนสซี จากการสำรวจกิจกรรม ที่สามารถเล่นได้ตลอดชีพ 30 ประเภท โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ใช้กลุ่มตัวอย่างจาก ผู้สูงอายุ จำนวน 94 คน ที่มีอายุระหว่าง 54-56 ปี สิ่งที่สำรวจ ได้แก่ ความเอาใจใส่ในการเข้าร่วม กิจกรรมและสิ่งที่ต้องการได้รับการฝึกเพิ่มเติมจากการสำรวจ ปรากฏว่า วิทยาลัย มหาวิทยาลัยและ หน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่สามารถเล่นได้ตลอดชีพให้กว้างขวาง เพื่อเป็นการ สร้างเยาวชนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่กระตือรือร้นและผู้สูงอายุคล่องแคล่วในวันข้างหน้า ส่วนกีฬา ประเภททีมไม่ควรคัดออกจากกิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมที่สามารถเล่นได้ตลอดชีพควรจะได้รับ การสนับสนุนไปพร้อมๆ กัน

วัตสัน (Watson. 1997: 3251) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของทัศนคติและแรงจูงใจของการใช้ เวลาว่างที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายของนักศึกษาในวิทยาลัย ผล การศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้เวลาว่างวันละ 2-3 ชั่วโมง ในการดูโทรทัศน์หรือกิจกรรมที่ไม่ มีการเคลื่อนไหว ซึ่งสรุปได้ว่า นักศึกษามีเวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการออกกำลังกาย

แต่ขาดทัศนคติที่ดี ขาดแรงจูงใจ ตลอดจนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนันทนาการออกกำลังกาย เพื่อนันทนาการ

แอนด์ (Ann. 1997 : 6341-A) ทำการศึกษาสำรวจความต้องการและความสนใจในกิจกรรมที่สามารถเล่นได้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในภาคกลาง ของรัฐเทนเนสซี (Tennessee) จากการสำรวจกิจกรรมที่สามารถเล่นได้ตลอดชีพ 36 ประเภท ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ โดยการสำรวจจากผู้สูงอายุ 94 คน มีอายุระหว่าง 55 - 56 ปี สิ่งที่สำรวจ ได้แก่ ความเอาใจใส่ในกิจกรรม การร่วมกิจกรรมและสิ่งที่ต้องการฝึกเพิ่มเติม ผลจากการสำรวจเห็นว่า วิทยาลัย มหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการสอนควรส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมตลอดชีพให้กว้างขวาง เพื่อเป็นการเตรียมเยาวชนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่กระตือรือร้น กีฬาประเภทที่ไม่คัดออกจากกิจกรรมของนักเรียน และกิจกรรมที่สามารถเล่นได้ตลอดชีพควรได้รับการสนับสนุนไปพร้อมกัน

สจ๊วต (Stewart. 1999: 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการใช้โปรแกรมนันทนาการกลางแจ้ง โดยได้ใช้แบบสอบถามกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมของอุทยานแห่งชาติ พบว่าร้อยละ 84 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีการผ่อนคลายทางด้านอารมณ์ดีเยี่ยม

งานวิจัยภายในประเทศ

ดุขฎี สรวงจันทร์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวฬุราชिकाการศึกษา พบว่า

1. ปัญหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวฬุราชिका โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานที่และอุปกรณ์อยู่ในระดับมากและด้านกิจกรรมการดำเนินงานและด้านส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2. สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวฬุราชिका โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอุปกรณ์ ด้านกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านสถานที่ ด้านการดำเนินงานและด้านส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความต้องการในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรม ของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวฬุราชिका โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกิจกรรม ด้านสถานที่และอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ด้านส่วนตัว ด้านการดำเนินงานและด้านส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

คณิต เขียววิชัย (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยคัดสรรทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการชุมชนของประชากรในเขตภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยจำนวน 8 จังหวัด ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวนทั้งสิ้น 1,757 คน ผลการวิจัย พบดังนี้

1. ความสนใจ ความต้องการด้านกิจกรรมนันทนาการนั้น พบว่า กิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจส่วนมากชอบดูทีวีและฟังเพลงที่บ้าน กิจกรรมมหรสพไทยที่ชอบ ได้แก่ การละเล่น ละคร และโขน กิจกรรมการออกกำลังกายชอบการวิ่งเหยาะๆ รองลงมา ได้แก่ ขี่จักรยานและเล่นกีฬา จุดมุ่งหมายของการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพดีและผ่อนคลายความเครียด การเรียนรู้วิธีการเล่น

กีฬา จะเรียนจากครูที่โรงเรียนและกลุ่มเพื่อน สถานที่เล่นกีฬาจะชอบเล่นบริเวณบ้านและสนามกีฬา โรงเรียนใกล้บ้าน

2. ปัจจัยคัดสรรทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการชุมชนของประชากรในเขตภูมิภาคตะวันตก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการชุมชนมาก ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้และเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน

3. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการชุมชนของประชากรในเขตภูมิภาคตะวันตก ได้แก่ การไม่มีเวลามาร่วมกิจกรรม ไม่มีเงินเสียค่าบริการ การเดินทางไม่สะดวก การบริการของแหล่งนันทนาการไม่ดีและขาดผู้นำในการทำกิจกรรมนันทนาการ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการชุมชน พบว่า รายได้ และระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานเป็นสาเหตุโดยตรงต่อปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม อายุเป็นสาเหตุทางตรงและทางอ้อม ศาสนา เพศ อาชีพและระดับการศึกษาเป็นสาเหตุโดยทางอ้อม

วิภาวี คมคาย (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบล จำนวน 35 คน ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

1. ปัญหาในด้านบุคลากร มีอยู่ในระดับมากได้แก่ เจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบลมีปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานให้สอดคล้องกับแผนงานของศูนย์กีฬาอำเภอและศูนย์กีฬาจังหวัด ประชาชน เยาวชนในตำบลได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ ศูนย์กีฬาตำบลในการเบิก-จ่ายอุปกรณ์กีฬา ด้านเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบล มีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและขยายขอบเขตความร่วมมือให้กว้างขวางออกไปเพื่อให้เกิดผลทางการปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน

2. ปัญหาในด้านงบประมาณมีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การของบประมาณในการจัดกิจกรรม ศูนย์กีฬาตำบล การขออนุมัติเบิก-จ่ายการเงินล่าช้า เนื่องจากต้องขออนุมัติจากภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย การจัดทำโครงการศูนย์กีฬาตำบลให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ การควบคุม การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม และการสรุปรายรับ-รายจ่าย เมื่อเสร็จสิ้นโครงการของศูนย์กีฬาตำบลให้มีความเหมาะสม

3. ปัญหาด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมี อยู่ในระดับมาก โดยปัญหาด้านสถานที่ ที่ใช้ในการเล่นกีฬาประเภทต่างๆ มีจำนวนเพียงพอ ด้านอุปกรณ์กีฬาของศูนย์กีฬาตำบล มีความเพียงพอต่อประชาชน ด้านความปลอดภัยของสถานที่เล่นกีฬา ด้านสนามกีฬา มีความเหมาะสมและถูกต้องตามมาตรฐานสากล

4. ปัญหาด้านการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบลมี อยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดวันเวลาในการทำกิจกรรมและควบคุมให้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ประชาชน

และเยาวชนในตำบล ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของศูนย์กีฬาตำบลอย่างชัดเจน มีความชัดเจนของแนวทางปฏิบัติในการติดต่อประสานงานของศูนย์กีฬาตำบล การวางแผนกำหนดตัวบุคลากรผู้รับผิดชอบ โครงการของศูนย์กีฬาตำบลอย่างชัดเจน การให้ประชาชนและเยาวชนในตำบลเข้าร่วมประชุมกับเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบลในการดำเนินโครงการของศูนย์กีฬาตำบลปรัชญา หรือวัตถุประสงค์ในการทำงานพลศึกษาในศูนย์กีฬาตำบลอย่างชัดเจน

กฤษณา บุญรอด (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการกิจกรรมนันทนาการของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 367 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดนครสวรรค์ มีความต้องการกิจกรรม โดยรวมแล้ว จำแนกตามเพศอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการกิจกรรมนันทนาการทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านศึกษาประเพณี วัฒนธรรมและอารยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและจำแนกเพศ

ปัทมา จิตปริตากร (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการใช้เวลาว่างของประชาชนในชุมชนแออัด คลองลำปำ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการใช้เวลาว่าง ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้าน การจัดและดำเนินการด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านกิจกรรมนันทนาการพิเศษโดยรวมว่าไม่มีความเหมาะสมและประชาชนส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการจัดและดำเนินการและด้านกิจกรรมนันทนาการพิเศษ อยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกประชาชนมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

กาญจณี ละอองทอง (2548: 74) ได้ศึกษาความต้องการกิจกรรมนันทนาการของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กรุงเทพมหานคร มีความต้องการกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะกิจกรรมนันทนาการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยและสมรรถภาพ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งแตกต่างกัน หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน

สุพัทธา ตั้งรัตน์จินดา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกลุ่มบริษัทสามารถ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกลุ่มบริษัทสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการและการดำเนินการด้านบุคลากรผู้ให้บริการและด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านประเภทของกิจกรรมนันทนาการมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

กรรณิการ์ ไวยสุรา (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานสายการผลิตบริษัทในเครือเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 330 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานสายการผลิตบริษัทในเครือ

เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป โดยรวมและรายด้าน มีปัญหาในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ต่างกัน มีปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน

วิรุฬห์ แสงเรือน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการ ของบุคลากรในกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 กรุงเทพมหานคร 2548 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 กรุงเทพมหานครใช้เวลาว่างในการประกอบ กิจกรรมนันทนาการ ทั้ง 5 ประเภท ได้แก่ ประเภทกีฬาและออกกำลังกาย ประเภทการท่องเที่ยว ประเภทดนตรี และร้องเพลง ประเภทงานอดิเรกและประเภทการอ่าน การพูดและการเขียน ได้แก่ กิจกรรมการเงินเกี่ยวน้ำตก ร้องเพลงในงานสังสรรค์ต่างๆ การเล่นอินเทอร์เน็ตและการอ่านหนังสือ การ์ตูน (คิดเป็นร้อยละ 51.90, 21.40, 24.90, และ 69.60 ตามลำดับ)

สมชาย ไวยากรณ์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการ ของวัยรุ่นชุมชนเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมนันทนาการที่วัยรุ่น ชุมชนเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรม นันทนาการ ปฏิบัติบ้าง จากกิจกรรมเกมและกีฬา ศิลปหัตถกรรม การท่องเที่ยว งานอดิเรก ดนตรี การอ่านการเขียนการพูดและกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชน วัยรุ่นที่มีเพศ มีอายุและอาศัยอยู่ในชุมชน ต่างกัน มีการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

สมิทธิชาติ จัดตุมาศ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของบุคลากรกรมสวัสดิการทหารบก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรม สวัสดิการทหารบก มีการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการขณะอยู่ที่กรมสวัสดิการ ทหารบกและขณะอยู่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กิจกรรมที่มีการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วม มากที่สุดได้แก่ การฟังวิทยุ ฟังเพลง บุคลากรกรมสวัสดิการทหารบกที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มี การใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน บุคลากรกรมสวัสดิการทหารบก ที่ มีอายุและสถานภาพต่างกัน มีการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน

สรารกร บุญกิจเจริญ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีการศึกษา 2548 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยใช้เวลาว่างในการ ประกอบกิจกรรมนันทนาการด้านเกมและกีฬาที่นักศึกษาปฏิบัติสม่ำเสมอมากที่สุด ได้แก่ กีฬาฟุตบอล แบดมินตันหมากรุกและหมากรุก การประกอบกิจกรรมนันทนาการด้านการอ่านการพูดและการเขียนที่ นักศึกษาปฏิบัติสม่ำเสมอมากที่สุด ได้แก่ การพูดคุยกับเพื่อนพูดคุยโทรศัพท์และอ่านหนังสือพิมพ์ การ ประกอบกิจกรรมนันทนาการด้านงานอดิเรกที่นักศึกษาปฏิบัติสม่ำเสมอมากที่สุด ได้แก่ ศึกษาสาระน่า รู้จากอินเทอร์เน็ต เลี้ยงสัตว์และสะสมแสตมป์ ธนบัตร หรือเหรียญ การประกอบกิจกรรมนันทนาการ ด้านดนตรีที่นักศึกษาปฏิบัติสม่ำเสมอมากที่สุด ได้แก่ ฟังเพลง ร้องเพลง เล่นกีตาร์และการประกอบ กิจกรรมนันทนาการด้านท่องเที่ยวที่ นักศึกษาปฏิบัติสม่ำเสมอมากที่สุด ได้แก่ ท่องเที่ยวทะเล ท่องเที่ยวภูเขา ป่าไม้ น้ำตกและผจญภัย

ศราวุธ สะปะรสะร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 248 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัททิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการและมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานบริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ รายได้และตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาและความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

เดวีนา เนติน้อย (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องสภาพและความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (โรงงานปทุมธานี) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน ผลการวิจัยพบว่าความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (โรงงานปทุมธานี) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการด้านการจัดดำเนินงาน ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการ ด้านกิจกรรมนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยข้างต้น พบว่า การจัดกิจกรรมนันทนาการในรูปแบบต่างๆ ในสถานที่ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและกิจกรรมที่ต่างกัน มักจะพบปัญหาอุปสรรคที่หลากหลาย ซึ่งแนวทางที่ผู้ดำเนินการได้ใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ก็จะแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานที่ ผู้เข้าร่วมและรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ ซึ่งผู้วิจัย จึงนำมาเป็นข้อมูลและศึกษาการดำเนินการวิจัยเรื่องศึกษาปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนด ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 8,600 คน (บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน): 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน และโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แต่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลครั้งนี้จำนวน 400 คน ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับชั้น	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1. พนักงานประจำ	2,005	2,145	3,150	94	99	193
2. พนักงานสัญญาจ้าง	2,171	2,279	4,450	98	109	207
รวม	4,176	4,424	8,600	192	208	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทของพนักงานและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) กำหนดระดับความสำคัญของปัญหาเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย

การให้คะแนนแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยกำหนดให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่าออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับของปัญหา
5 หมายถึง	มากที่สุด
4 หมายถึง	มาก
3 หมายถึง	ปานกลาง
2 หมายถึง	น้อย
1 หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ผู้วิจัย กำหนดค่าเฉลี่ย 1.00 เป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดและกำหนดค่าเฉลี่ย 5.00 เป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด แล้วแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย 5 ช่วงๆละเท่าๆกัน โดยมี ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของปัญหา
4.50 - 5.00 หมายถึง	มีปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง	มีปัญหา อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49 หมายถึง	มีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49 หมายถึง	มีปัญหา อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง	มีปัญหา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert's scales)
3. สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2 โดยกำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา
4. สร้างแบบสอบถาม ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มี 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้สำนวนและภาษาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93
7. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้จัดการบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ(Try-out) รวมถึงการแจกและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ณ สำนักงานของบริษัท ซึ่งตั้งอยู่ที่อาคารชินวัตร 1 และ 2

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ เลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ แล้วทำการลงรหัส (Coding)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของพนักงานและประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลตอนที่ 2 ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยรวมและเป็นรายด้าน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและประเภทของพนักงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุและประสบการณ์การทำงาน เมื่อได้ผลลัพธ์จากการทดสอบค่าเอฟ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีนิวแมนคูลส์ (Newman Keuls method) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:219)

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาสรุป แล้วนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิจัยข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Means : $\bar{X}$)

5.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 ทดสอบค่าที (t – test)

5.2.2 ทดสอบค่าเอฟ (F – test)

5.2.3 ทดสอบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม
นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง	
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย	
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน	t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน	F-distribution
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean square)	
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (	Sum of square)
df	แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (	Degrees of freedom)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ	.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้
วิเคราะห์และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด
(มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน โดย การแจกแจง
ความถี่ ค่าร้อยละและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์
อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านลักษณะการทำงานและด้าน
สภาพแวดล้อม โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำเสนอ
ในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ตามตัวแปร เพศ อายุประเภทของ
พนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน โดยทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) แล้วนำเสนอใน
รูปตารางประกอบความเรียง เมื่อผลการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman Keuls method)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะสรุปในรูปของความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุและประเภทของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุประเภทของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1 ชาย	101	25.25
1.2 หญิง	299	74.75
รวม	400	100.00
2.อายุ		
2.1 น้อยกว่า 25 ปี	32	8.00
2.2 26 - 35 ปี	253	63.25
2.3 36 - 45 ปี	103	25.75
2.4 46 ปี ขึ้นไป	12	3.00
รวม	400	100.00
3.ประเภทของพนักงาน		
3.1 พนักงานประจำ	193	48.25
3.2 พนักงานสัญญาจ้าง	207	51.75
รวม	400	100.00
4.ประสิทธิภาพการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	213	53.25
4.2 5 - 10 ปี	115	28.75
4.3 11 - 15 ปี	23	5.75
4.4 16 ปี ขึ้นไป	49	12.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน โดย จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาดังต่อไปนี้

เพศ แบ่งเป็น เพศชายจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และเพศหญิงจำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 74.75

อายุ แบ่งเป็น น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 อายุ 25 - 35 ปี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 และอายุ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ประเภทของพนักงาน แบ่งเป็น พนักงานประจำ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 พนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75

ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 ประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 ประสบการณ์ 11 - 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25



ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านลักษณะการทำงานและด้านสภาพแวดล้อม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านส่วนบุคคล (n=400)

ด้านส่วนบุคคล	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สุขภาพเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.05	1.19	ปานกลาง
2. อายุเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	2.59	1.06	ปานกลาง
3. เพศของท่านเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	2.08	0.92	น้อย
4. ความรู้สึกไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	2.96	0.96	ปานกลาง
5. การขาดความเข้าใจในการทำกิจกรรมนันทนาการ	2.92	0.88	ปานกลาง
6. การขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.50	0.83	มาก
7. ความไม่กล้าแสดงออกในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.17	0.99	ปานกลาง
8. การไม่มีเพื่อนเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.43	0.93	ปานกลาง
9. กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการส่วนบุคคล	3.52	0.81	มาก
10. การเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.81	1.14	มาก
11. ความรับผิดชอบต่อครอบครัวเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.44	0.97	ปานกลาง
12. ความเบื่อหน่ายที่ผู้นำกิจกรรมขาดการสอนบ่อยครั้ง เช่น กิจกรรมแอโรบิค	3.33	1.00	ปานกลาง
รวม	3.15	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้านส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ที่มีอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 1.14) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการ ที่จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.52$ S.D. = 0.81) และการขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{X} = 3.50$ S.D. = 0.83) ตามลำดับ ส่วนปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เพศของท่านเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{X} = 2.08$ S.D. = 0.92) นอกจากนั้นก็มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะการทำงาน
(n=400)

ด้านลักษณะการทำงาน	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ภาระงานประจำเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.62	0.95	มาก
2. ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ทำงานเป็นกะ เป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.66	0.95	มาก
3. ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.27	1.14	ปานกลาง
4. ช่วงเวลาว่างจากงานประจำเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.37	0.95	ปานกลาง
5. องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าการเข้าร่วมทำกิจกรรมนันทนาการ	3.43	0.78	ปานกลาง
6. หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน เป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.87	0.81	มาก
7. การจัดกิจกรรมนันทนาการภายหลังจากการเลิกงานเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.37	0.90	ปานกลาง
8. การจัดกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาพักกลางวันเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	3.53	0.86	มาก
รวม	3.51	0.64	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้านลักษณะการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่มีอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน เป็นปัญหาในการ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{X} = 3.87$ S.D. = 0.81) รองลงมา ได้แก่ ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ทำงานเป็นกะ เป็นปัญหาต่อ การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.95) และภาระ

งานประจำเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{X} = 3.62$ S.D. = 0.95) ตามลำดับ นอกจากนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)ด้านสภาพแวดล้อม (n=400)

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ฝนตกเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรม กลางแจ้ง	4.39	0.80	มาก
2. แสงสว่างภายในห้องที่จัดกิจกรรมนันทนาการ มีไม่เพียงพอ	3.20	0.92	ปานกลาง
3. อุณหภูมิในห้องที่จัดกิจกรรมนันทนาการไม่ เหมาะสม เช่น เย็นเกินไป หรือร้อนเกินไป	3.54	0.91	ปานกลาง
4. ห้องน้ำ ไม่ถูกสุขลักษณะ สกปรก รบกวน	3.72	1.02	มาก
5. ระบบการสื่อสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ไม่ทันสมัย	3.37	0.91	ปานกลาง
6. คุณภาพของเครื่องเสียงไม่ได้มาตรฐาน เช่น ห้องคาราโอเกะ	3.32	0.93	ปานกลาง
7. สถานที่กิจกรรมอยู่ในซอยลึก รถเข้าไม่ถึง	3.55	1.17	มาก
8. การจราจรติดขัดในการเดินทางไปสถานที่ที่ จัดกิจกรรมนันทนาการ	3.85	1.12	มาก
9. สถานที่จัดกิจกรรมนันทนาการ ไม่สะดวกต่อ การเดินทาง ได้แก่ อยู่ในซอยลึก ต้องเดินไกล และใช้เวลานาน	3.68	0.96	มาก
10. สถานที่จอดรถไม่เพียงพอกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการ	3.61	0.94	มาก
รวม	3.62	0.68	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหา การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$ S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการที่มีอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ฝนตกเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วม กิจกรรมกลางแจ้ง ($\bar{X} = 4.39$ S.D. = 0.80)

รองลงมา ได้แก่ การจราจรติดขัดในการเดินทางไปสถานที่ที่จัดกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{X} = 3.85$ S.D.= 1.12) และห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ สังกลิ่นรบกวน ($\bar{X} = 3.72$ S.D.= 1.02) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน (n = 400)

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านส่วนบุคคล	3.15	0.58	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.51	0.64	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.62	0.68	มาก
รวม	3.43	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มี ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$ S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.62$ S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.64) ส่วนด้านส่วนบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$ S.D. = 0.58)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามเพศ

ปัญหาการเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการ	เพศชาย (n = 101)			เพศหญิง (n = 299)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านส่วนบุคคล	3.40	0.54	ปานกลาง	3.06	0.57	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.58	0.74	มาก	3.49	0.60	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.74	0.82	มาก	3.58	0.62	มาก
รวม	3.57	0.64	มาก	3.38	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหา
การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ พบดังนี้

เพศชาย มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม และด้านลักษณะงาน มีปัญหาอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.82) และ ($\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนด้านส่วนบุคคล มี
ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$ S.D. = 0.54)

เพศหญิง มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$
S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$
S.D. = 0.62) ส่วนด้านลักษณะงานและด้านส่วนบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$
S.D. = 0.60) และ ($\bar{X} = 3.06$ S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม
นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ตาราง 8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
ของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามเพศ

ปัญหาการเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการ	เพศชาย (n = 101)		เพศหญิง (n = 299)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านส่วนบุคคล	3.40	0.54	3.06	0.57	5.241*	.000
2. ด้านลักษณะงาน	3.58	0.74	3.49	0.60	1.225	.221
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.74	0.82	3.58	0.62	1.764	.080
รวม	3.57	0.64	3.38	0.49	2.782*	.006

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ
ต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบดังนี้

เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านส่วนบุคคลแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ปัญหาการเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการ	น้อยกว่า 25 ปี (n = 32)			25 - 35 ปี (n= 253)			36 - 45 ปี (n = 103)			46 ปีขึ้นไป (n = 12)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านส่วนบุคคล	3.20	0.39	ปานกลาง	3.13	0.57	ปานกลาง	3.17	0.65	ปานกลาง	3.26	0.59	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.70	0.52	มาก	3.51	0.62	มาก	3.45	0.70	ปานกลาง	3.64	0.74	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.47	0.40	ปานกลาง	3.67	0.65	มาก	3.55	0.79	มาก	3.58	0.64	มาก
รวม	3.46	0.28	ปานกลาง	3.44	0.52	ปานกลาง	3.39	0.63	ปานกลาง	3.49	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุพบดังนี้

อายุน้อยกว่า 25 ปี มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.7$ S.D. = 0.52) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและ ด้านส่วนบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$ S.D. = 0.40 และ $\bar{X} = 3.20$ S.D. = 0.39 ตามลำดับ)

อายุ 25-35 ปี มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน สภาพแวดล้อมและ ด้านลักษณะงานมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$ S.D. = 0.65 และ $\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.62 ตามลำดับ) สำหรับด้านส่วนบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$ S.D. = 0.57)

อายุ 26-45 ปี มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$ S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 0.79 และ $\bar{X} = 3.45$ S.D. = 0.70 ตามลำดับ) สำหรับด้านส่วนบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$ S.D. = 0.65)

อายุ 46 ปี ขึ้นไป มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.64 และ $\bar{X} = 3.64$ S.D. = 0.74 ตามลำดับ) สำหรับด้านส่วนบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$ S.D. = 0.59)



ตาราง 10 เปรียบเทียบ ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการ	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F - Ratio	p
1.ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.402	0.134	0.399	.754
	ภายในกลุ่ม	396	132.974	0.336		
	รวม	399	133.376			
2.ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.765	0.588	1.444	.230
	ภายในกลุ่ม	396	161.428	0.456		
	รวม	399	163.194			
3.ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.041	0.680	1.493	.216
	ภายในกลุ่ม	396	180.469	0.456		
	รวม	399	182.509			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.249	0.083	0.284	.837
	ภายในกลุ่ม	396	115.526	0.292		
	รวม	399	115.775			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 แสดงว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	พนักงานประจำ (n = 193)			พนักงานสัญญาจ้าง (n = 207)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านส่วนบุคคล	3.16	0.64	ปานกลาง	3.14	0.52	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.51	0.66	มาก	3.52	0.62	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.63	0.69	มาก	3.61	0.67	มาก
รวม	3.43	0.57	ปานกลาง	3.42	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบดังนี้

พนักงานประจำ มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$ S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$ S.D. = 0.69) และ ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.66) สำหรับด้านส่วนบุคคลมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$ S.D. = 0.64)

พนักงานสัญญาจ้าง มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$ S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$ S.D. = 0.67) และ ($\bar{X} = 3.52$ S.D. = 0.62) สำหรับด้านส่วนบุคคลมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$ S.D. = 0.52)

ตารางที่ 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม
ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและ
รายด้าน จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ปัญหาการเข้าร่วม กิจกรรมนั้นหนนาการ	พนักงาน ประจำ		พนักงาน สัญญาจ้าง		t	p
	(n = 193)		(n = 207)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านส่วนบุคคล	3.16	0.64	3.14	0.52	0.329	.743
2. ด้านลักษณะงาน	3.51	0.66	3.52	0.62	-0.182	.855
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.63	0.69	3.61	0.67	0.325	.745
รวม	3.43	0.57	3.42	0.51	0.182	.855

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มี
ประเภทของพนักงาน ต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนการ โดยรวม และเป็นรายด้านทุก
ด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมาย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัญหาในการเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการ	ต่ำกว่า 5 ปี (n= 213)			5 - 10 ปี (n= 115)			11 - 15 ปี (n = 23)			16 ปีขึ้นไป (n = 49)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านส่วนบุคคล	3.13	0.51	ปานกลาง	3.28	0.65	ปานกลาง	2.84	0.59	ปานกลาง	3.06	0.62	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.54	0.59	มาก	3.57	0.65	มาก	3.39	0.76	ปานกลาง	3.31	0.71	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.64	0.64	มาก	3.76	0.64	มาก	3.47	0.86	ปานกลาง	3.29	0.71	ปานกลาง
รวม	3.44	0.49	ปานกลาง	3.54	0.56	มาก	3.23	0.68	ปานกลาง	3.22	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบดังนี้

ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$ S.D. = 0.64 และ $\bar{X} = 3.54$ S.D. = 0.59 ตามลำดับ) สำหรับด้านส่วนบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$ S.D. = 0.51)

ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$ S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$ S.D. = 0.64 และ $\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.65ตามลำดับ) สำหรับด้านส่วนบุคคลมีปัญหาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$ S.D. = 0.65 ตามลำดับ)

ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$ S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานและด้านส่วนบุคคล มีปัญหาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$ S.D. = 0.86, $\bar{X} = 3.39$ S.D. = 0.76 และ $\bar{X} = 2.84$ S.D. = 0.59 ตามลำดับ)

ประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวม อยู่ระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านส่วนบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$ S.D. = 0.71, $\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.71 และ $\bar{X} = 3.06$ S.D. = 0.62 ตามลำดับ)



ตาราง 14 เปรียบเทียบปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=400)

ปัญหาการเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการ	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F - Ratio	p
1.ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	4.647	1.549	4.765	.003*
	ภายในกลุ่ม	396	128.729	0.325		
	รวม	399	133.376			
2.ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.919	0.973	2.404	.067
	ภายในกลุ่ม	396	160.275	0.405		
	รวม	399	163.194			
3.ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.252	2.751	6.251	.000*
	ภายในกลุ่ม	396	174.257	0.440		
	รวม	399	182.509			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.421	1.474	5.241	.001*
	ภายในกลุ่ม	396	111.353	0.281		
	รวม	399	115.775			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านส่วนบุคคล และ ด้านสภาพแวดล้อมมีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม
 นันทนาการของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและ
 รายด้านจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัญหาการเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการ	ประสบการณ์	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 213)	5 - 10 ปี (n = 115)	11 - 15 ปี (n = 23)	16 ปี ขึ้น ไป (n = 49)
1.ด้านส่วนบุคคล	$\bar{X}$	3.13	3.28	2.84	3.06
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.13	-	0.30	0.07
	5 - 10 ปี	3.28	-	0.44*	0.22
	11 - 15 ปี	2.84		-	-0.22
	สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.06			-
2.ด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	3.64	3.76	3.47	3.29
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.64	-0.11	0.18	0.36*
	5 - 10 ปี	3.76	-	0.29	0.47*
	11 - 15 ปี	3.47		-	0.18
	สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.29			-
รวม	$\bar{X}$	3.44	3.54	3.23	3.22
	ต่ำกว่า 5 ปี	3.44	-0.10	0.21	0.22
	5 - 10 ปี	3.54	-	0.31	0.32*
	11 - 15 ปี	3.23		-	0.01
	สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.22			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One - way ANOVA) พบว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการ โดยรวมแตกต่างกันกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบ ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบดังนี้

ด้านส่วนบุคคล พบว่า พนักงานแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 -15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงาน แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 15 ปีขึ้นไป มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

1. ด้านส่วนบุคคล

- มีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ปวดเมื่อย
- มีปัญหาด้านอายุที่มากขึ้นและไม่สามารถทำกิจกรรมนันทนาการบางอย่างได้
- ไม่มีเพื่อนเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
- มีภาระในการดูแลครอบครัวไม่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ จึงต้องกลับบ้านเร็ว
- หลังจากเลิกงานรู้สึกเหนื่อยแล้ว จึงไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรม
- วิทยากรไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย หรือขาดการมาสอนบ่อย
- ความไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้าง
- ฝ่ายบุคคลไม่สนใจเรื่องสวัสดิการและสภาพอย่างจริงจัง

2. ปัญหาด้านลักษณะการทำงาน

- มีงานมากและเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานทำให้เสร็จล่าช้า ไม่ตรงตามเวลา

เลิกงาน

- เลิกงานช้า กิจกรรมเริ่มแล้วจึงไม่สะดวกเข้าร่วมกลางคัน
- หน่วยงานไม่ค่อยให้ข้อมูล หรือไม่สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ

3. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม

- สถานที่จัดกิจกรรม ควรเป็นที่โล่ง มีอากาศถ่ายเท
- ที่มีจอรถเพียงพอ
- สถานที่จัดกิจกรรมไกลจากที่ทำงาน การจราจรติดขัด
- ไม่มีรถส่วนตัว ทำให้เดินทางลำบาก

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ควรจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ หรือกิจกรรมที่พนักงานต้องการเพื่อให้ตรงกับ

กลุ่มเป้าหมาย

- ควรจัดห้องปฐมพยาบาลเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน
- หัวหน้างานไม่ค่อยสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม เพราะเห็นงานหลักสำคัญกว่า

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อการศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีข้อสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทของพนักงานและประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้เกี่ยวข้องของบริษัทในการดำเนินการ แก้ไขปัญหาและเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการรวมทั้งหลีกเลี่ยงปัญหาที่ทำให้ขาดโอกาส ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่บริษัทจัดเตรียมให้กับพนักงานด้วย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 8,600 คน (บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน): 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางเคชีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan.1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลครั้งนี้ จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทของพนักงานและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) กำหนดระดับความสำคัญของปัญหาเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆเป็นแบบปลายเปิด (open-ended)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ เลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วทำการลงรหัส (Coding)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของพนักงานและประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์ หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลตอนที่ 2 ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยรวมและเป็นรายด้าน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

3. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและประเภทของพนักงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุและประสบการณ์การทำงาน เมื่อได้ผลลัพธ์จากการทดสอบค่าเอฟ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีนิวแมนคูลส์ (Newman Keuls method) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 219)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน พบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

เพศ แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และเพศหญิงจำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 74.75

อายุ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 อายุ 25 - 35 ปี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 และ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ประเภทของพนักงาน แบ่งเป็น พนักงานประจำ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 พนักงานสัญญาจ้างจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75

ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 ประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 ประสบการณ์ 11 - 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25

2. ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวม เป็นรายด้านและจำแนกตามตัวแปร

พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่มีอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ฝนตกเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมกลางแจ้ง รองลงมาได้แก่ การจราจรติดขัดในการเดินทางไปสถานที่จัดกิจกรรมนันทนาการและห้องน้ำ ไม่ถูกสุขลักษณะ ส่งกลิ่นรบกวน ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะงาน พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ รองลงมา ได้แก่ ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ทำงานเป็นกะ เป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการและภาระงานประจำเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการตามลำดับ

3. ด้านส่วนบุคคล พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการรองลงมา ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการ ที่จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการส่วนบุคคลและ การขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ตามตัวแปร เพศ อายุ ประเภทของพนักงานและประสบการณ์การทำงาน พบดังนี้

1. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้านส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

2. พนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มี ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน ด้านส่วนบุคคลและด้านสภาพแวดล้อม มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะงานมีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ 1-15 ปี 16 ปีขึ้นไป มีปัญหาด้านส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี 16 ปีขึ้นไป มีปัญหาด้านส่วนบุคคลแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านส่วนบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อม พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อันเนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นสถานที่จัดกิจกรรม อุปกรณ์อำนวยความสะดวก หรือแม้กระทั่งเทคโนโลยีต่างๆ ที่เข้ามาจัดการบริหารให้กับพนักงานในการทำกิจกรรมทุกชนิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตราตั้งรัตนจินดา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกลุ่มบริษัทสามารถ พบว่า ความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกลุ่มบริษัทสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะงาน พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันเวลาเริ่มงานมีส่วนสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด เพราะเวลาเริ่มงานของพนักงานแต่ละฝ่ายไม่เหมือนกัน เช่น เริ่มงาน 8.30, 9.00 และ 10.00 น. เวลาเลิกงานก็ต่างกันออกไป เช่น 17.30, 18.00 และ 20.00 น. แต่เวลาเริ่มกิจกรรมนันทนาการเป็นเวลาตายตัว เช่น แอโรบิค เริ่ม 18.00 หรือ แบดมินตัน 18.30 น. ซึ่งในบางครั้งการปฏิบัติงานยังไม่เสร็จสิ้นและมีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี สรวงจันทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหา สาเหตุของปัญหา

และความต้องการในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวพูราชิน จากการศึกษา พบว่าปัญหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวพูราชิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวพูราชิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวพูราชิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านส่วนบุคคล พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนมากมีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่แล้ว แต่อาจไม่มีเพื่อนเข้าร่วมกิจกรรมด้วย หรือในบางกิจกรรมต้องเสียค่าใช้จ่ายบางส่วน พนักงานจึงไม่นิยมร่วมกิจกรรม และกิจกรรมบางอย่างยังขาดการประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ตั้งรัตนจินดา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกลุ่มบริษัทสามารถ พบว่า ความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกลุ่มบริษัทสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบเพศ อายุ ประเภทของพนักงานและประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวม แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง ต่างมีความชอบกิจกรรมนันทนาการไม่เหมือนกัน เช่น เพศชายชอบเล่นฟุตบอล เพราะได้วิ่งออกกำลังกายไปในตัวด้วย หรือเพศหญิงชอบเล่นแอโรบิค หรือโยคะ เพราะเป็นกิจกรรมที่อยู่เล่นในลานกว้าง หรือภายในออฟฟิศ ไม่ต้องเดินทางออกนอกสถานที่ ซึ่งหลังเลิกงานก็สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทันที ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กาญจณี ละอองทอง (2548: 74) ได้ศึกษาความต้องการกิจกรรมนันทนาการของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมนันทนาการแตกต่างกัน

พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเนื่องมาจากอายุไม่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบริษัทจัดกิจกรรมต่างๆ ที่พนักงานสามารถเข้าร่วมได้ทุกวัย มิได้แบ่งช่วงอายุ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติการ หรือด้วยอายุที่ต่างกัน ก็สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชนิดเดียวกันได้ เช่น ฟิตเนส ฟุตบอล ท่องเที่ยว หรือชมรมถ่ายภาพ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ ไวยสุธา (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานสายการผลิตบริษัทในเครือเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป พบว่า ปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานสายการผลิตบริษัทในเครือเซ็นทรัล มาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกันและ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ สะปะรสาร (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัททียิปส์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัททียิปส์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการและมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมพนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัญหาและความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานประจำมีความรับผิดชอบต่องานที่มากกว่าพนักงานสัญญาจ้าง จึงทำให้เห็นความสำคัญของเนื้องานมาก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งต่างๆ จากพนักงานสัญญาจ้างอาจมีหน้าที่รับผิดชอบที่น้อยกว่า เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจจึงมีเวลาเข้าโครงการต่างๆ ของบริษัทได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิตธิชาติ จตุมาศ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกรมสวัสดิการทหารบก พบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการทหารบก ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ สะปะรสาร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัท ทียิปส์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัททียิปส์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการและมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยพนักงาน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัญหาและความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ โดยรวมแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานจะรับทราบข้อพึงปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานสนับสนุน หรือ กิจกรรมที่ขอความร่วมมือจากพนักงาน ซึ่งถ้าเป็นพนักงานใหม่ๆ เมื่อเห็นการประชาสัมพันธ์ถึงกิจกรรมต่างๆ เช่น การเข้าแข่งขันแบดมินตัน อาจต้องขอความคิดเห็นของหัวหน้างานก่อน เนื่องจากต้องออกก่อนเวลาเลิกงาน แต่ถ้าเป็นพนักงานเก่าที่มีอยู่มานานอาจตัดสินใจด้วยตนเองก่อน แจ้งหัวหน้างานว่าจะลงแข่งขัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ ไวยสุรา (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานสายการผลิตบริษัทในเครือเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านส่วนบุคคล มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงานโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เพราะถือเป็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานควรได้รับ หลังจากการปฏิบัติงานมาทั้งวันแล้ว

1.2 ควรจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็น ถึงความต้องการกิจกรรมนันทนาการภายในองค์กรเพื่อจัดกิจกรรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน

1.3 ควรจัดการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึงว่า องค์กรมีได้จัดกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงาน เพราะปัจจุบันการสื่อสารยังไม่ทั่วถึง

2. ด้านลักษณะการทำงาน มีข้อเสนอแนะ ว่ากิจกรรมนันทนาการบางชนิด เช่น แอโรบิค เริ่มกิจกรรมเวลา 18.00 - 19.00 น. พนักงานบางท่านยังไม่เสร็จสิ้นจากการปฏิบัติงาน หรือ พนักงานบางท่านทำงานเป็นกะ เลิก 18.00 น. หรือ 20.00 น. ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ จึงเสนอแนวทางการแก้ปัญหา คือ จัดห้องเฉพาะสำหรับกิจกรรมแอโรบิคและขยายเวลาจาก 18.00-21.00 น.

3. ด้านสภาพแวดล้อม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 กิจกรรมนันทนาการ เช่น แอโรบิค จัดสถานที่เล่นไว้ที่ ลานกว้างชั้น 9 ของอาคารชินวัตร 2 ซึ่งเมื่อฝนตก หรือฟ้ามีดครึ้ม ควรมีการแจ้งยกเลิกกิจกรรม

3.2 สถานที่ที่จัด เช่น สนามแบดมินตัน หรือสนามฟุตบอล ต้องใช้เวลาในการเดินทาง ซึ่งหลังเลิกงานเป็นช่วงเวลาที่การจราจรติดขัด ประกอบกับเวลาของสถานที่ ทำให้มีเวลาเล่นได้น้อยมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประเภท ของกิจกรรมนันทนาการ ตามความต้องการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เพื่อการจัดหากิจกรรมนันทนาการให้ตรงตาม ความต้องการของพนักงานให้มากที่สุด

2. ควรศึกษาความพึงพอใจของกิจกรรมนันทนาการที่บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เพื่อการบริการพนักงานในปัจจุบัน และกำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด



บรรณานุกรม

- กฤษณา บุณรอด. (2547). ความต้องการกิจกรรมนันทนาการของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัด นครสวรรค์. ปรินญาณิพนธ์. วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรกช ศิริ. (2536). การศึกษาปัญหาและความต้องการของนสิตเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ ไวยสุรา. (2549). ศึกษาปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน สายการผลิตบริษัทในเครือเชลล์เทรดมาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป. ปรินญาณิพนธ์. วท.ม. (การจัดการ นันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2540). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจน์ ละอองทอง. (2548). ความต้องการกิจกรรมนันทนาการของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ นันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณิต เขียววิชัย. (2546). การศึกษาปัจจัยคัดสรรทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการชุมชนของประชากรในเขตภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย. งานวิจัยฉบับ สมบูรณ์. นครปฐม : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรินทร์ ธานีรัตน์. (2538). นันทนาการชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- ฉอาน วุฒิกรรมรักษา. (2526). ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของ ประชาชนในโครงการสร้างงานในชนบทศึกษา เฉพาะโครงสร้างที่ได้รับรางวัลดีเด่นของ ต.คังพยอม อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์. สค.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยนาถ เกิดศิลป์. (2547). ความต้องการกิจกรรมนันทนาการด้านการท่องเที่ยวของบุคลากรกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตวิภาวดี สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร . ปรินญาณิพนธ์. วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชินรัตน์ สมสืบ. (2539). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชีพ เยาวพัฒน์. (2543). นันทนาการ. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.

- เดวีนา เนติน้อย. (2552). *สภาพและความต้องการกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัท*
บางกอกกล๊าส จำกัด. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ดุขฎี สรวงจันทร์. (2545). *การศึกษาปัญหาสาเหตุของปัญหาและความต้องการในการแก้ไขปัญหา*
เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกศูนย์เยาวชนเวฬุราชิน. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- เทอดศักดิ์ สถาปัตตานนท์. (2524). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการจัดกิจกรรม*
นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2523 และการจัดกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก ในทัศนะของอาจารย์และนิสิต. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นลินี กิติเวชกล. (2533). *การรับรู้ การเข้าร่วมและความคิดเห็นต่อกิจกรรมนิสิตจุฬาลงกรณ์*
มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). (2552). *คู่มือพนักงานใหม่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล*.
กรุงเทพฯ.
- ปัทมา จิตปริดากร. (2547). *สภาพและปัญหาการใช้เวลาว่างของประชาชนในชุมชนแออัด คลองลำ*
ปักเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่. (2541). *นันทนาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีระพงษ์ บุญศิริ. (2542). *นันทนาการและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฟอง เกิดแก้ว. (2532). *โครงการพลศึกษา สุขศึกษาและการนันทนาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ:
วัฒนาพานิช.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *สถิติทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการวัดผลและการ
วิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิภาวี คมคาย. (2546). *ปัญหาการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์กีฬาตำบลจันทน์พระนครศรีอยุธยา*
ปรินูญานิพนธ์กศ.ม. (พลศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิรุฬห์ แสงเรือน. (2549). *การใช้เวลาว่างในกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรในกลุ่มสำนักงานเขต*
ที่ 4 กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์. วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศราวุธ อะประสาร. (2550). ปัญหาและความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทพิภพประกันภัย จำกัด (มหาชน). ปรินญาณิพนธ์. วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกาญจน์ โกสมภ. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภฤกษ์ ชงกรานต์ทอง. (2549). ความรู้เจตคติ การปฏิบัติเกี่ยวกับนันทนาการของนิสิตระดับปริญญาตรี วิชาเอกนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์. วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย ไวยากรณ. (2549). ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการของวัยรุ่นชุมชนเขตบางรัก. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2535). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ----- (2542). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ----- (2544). นันทนาการและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2529). องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2536). สังคมวิทยาชุมชน: หลักการศึกษา วิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมิทธิชาติ จตุมาศ. (2549). ศึกษาการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกรมสวัสดิการทหารบก. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สรารกร บุญกิจเจริญ. (2549). ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีการศึกษา 2548. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สาคร คุณชื่น. (2543). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเทพ เชาวลิต. (2524). การบริหารภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: เสนาธรรม.

- สุพัตรา ตั้งรัตนจินดา. (2548). *ความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกลุ่มบริษัท* สามารถ. ปริญญาโท. วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ด้านสุนทราภรณ์พิมพ์.
- สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ. (2553). *แนวการจัดกิจกรรมนันทนาการการด้านยาเสพติด*. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2553; จาก <http://www.osrd.go.th/2009/manual/preview.php>.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2550). *เทคนิคการจัดกิจกรรมพนักงาน*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อารมณ นาวากาญจน์. (2541). *โปรแกรมสนันทนาการ*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุมาพร วงสัมพันธ์และวิภา สุทธิ (2553, 15 ธันวาคม). สัมภาษณ์โดย ณัฐดา วิริยะ ที่บริษัท แอดวาน อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
- อุ้นดา นพคุณ. (2538). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา*. ในการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน. บรรณาธิการโดย ไควทา สุนทรารักษ์. กลุ่มศึกษาปัญหาและทิศทางการศึกษาไทย.
- เอนก หงษ์ทองคำ. (2542). *นันทนาการกับสังคม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Ann, E. (1997). A survey of the lifetime sports needs and interesees of senior citizens in middle Tennessee. *Dissertation Abstracts International*.
- Ball, Edith L.; & Cipriano E.Robert. (1987). *Leisure Services Preparation: A Competency Based Approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Boniface, Brian G.; & Cooper, P. Christopher. (1994). *The geography of travel and tourism*. London: Heinemann.
- Butler, George D. (1959). *Introduction to Community Recreation*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Cristoper, Elizabeth Ann. (1977I). A Survey of the lifetime Sports Needs and Interests of Senior Citizens in Middle Tennessee. *Dissertation Abstracts International*. 37(10): 6341-A
- Cronbach, Lee J. (1971). *Essentials of Psychology Test*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Kaplan, Max. (1975). *Leisure: Theory and Policy*. New York: John Wile & Son.
- Krejcie , Robert V. Morgan Daryle, M. (1970, Mach). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Nord, M. (1998). *The Association of Forest Recreation with Environmentalism*. Psychology McGraw-Hill.
- Nuemayer, Martin H. (1976). *Leisure and recreation*. New York: The Ronald Press.

Standford, Steven Wayne. (1990). *The Influence of Extracurricular Involvement on Student Development Among Campus Leaders at Two Large Southeastern Universities*.

Ph.D. Dissertation. Florida: Florida State University.

Watson, James Franklin. (1997, January). The Impact of Leisure of Leisure Attitude and Motivation on the Physical Recreation Leisure Participation time of College students. *Dissertation Abstracts International*. 48(101): 1080 – A.

Weiskopf, Donale C. (1975). *A Guide to Recreation and Leisure*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Stewart, W.P. (1999). *In Search of Situational Effects in Outdoor Recreation*. Psychology Literature. Illinois : University of Illinois.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน
บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ดังนั้นคำตอบที่ได้จึงไม่มีคำที่ถูกหรือผิด โปรดตอบทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ Check list

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เป็นแบบมาตราส่วนโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านส่วนบุคคล
2. ด้านลักษณะการทำงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended)

นางสาว ณัฐรดา วิริยะ

นิสิตปริญญาโท

สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าข้อความ

1. เพลิดเพลิน

[] ๒๒

[] หญิง

2. อายุ

[] น้อยกว่า 25 ปี

[] 25 - 35 ปี

[] 36 - 45 ปี

[] 46 ปีขึ้นไป

3. ประเภทของพนักงาน

[] พนักงานประจำ

[] พนักงานสัญญาจ้าง

4. ประสิทธิภาพการทำงาน

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] 5 - 10 ปี

[] 11 - 15 ปี

[] 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านส่วนบุคคล</u>					
1. สุขภาพเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
2. อายุเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
3. เพศของท่านเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
4. ความรู้สึกไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
5. การขาดความเข้าใจในการทำกิจกรรมนันทนาการ					
6. การขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
7. ความไม่กล้าแสดงออกในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
8. การไม่มีเพื่อนเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
9. กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการส่วนบุคคล					
10. การเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
11. ความรับผิดชอบต่อครอบครัวเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
12. ความเบื่อหน่ายที่ผู้นำกิจกรรมขาดการสอนบ่อยครั้ง เช่น กิจกรรมแอโรบิค					
<u>ด้านลักษณะการทำงาน</u>					
13. ภาระงานประจำเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
14. ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ทำงานเป็นกะ เป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
15. ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					

แบบสอบถาม(ต่อ)

ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. ช่วงเวลาว่างจากงานประจำเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
17. องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าการเข้าร่วมทำกิจกรรมนันทนาการ					
18. หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานเป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					
19. การจัดกิจกรรมนันทนาการภายหลังจากการเลิกงานเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรม					
20. การจัดกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาพักกลางวันเป็นปัญหาต่อการเข้าร่วมกิจกรรม					
<u>ด้านสภาพแวดล้อม</u>					
21. ฝนตกเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมกลางแจ้ง					
22. แสงสว่างภายในห้องที่จัดกิจกรรมนันทนาการมีไม่เพียงพอ					
23. อุณหภูมิในห้องที่จัดกิจกรรมนันทนาการไม่เหมาะสม เช่น เย็นเกินไป หรือร้อนเกินไป					
24. ห้องน้ำ ไม่ถูกสุขลักษณะ สกปรกไม่สะอาด					
25. ระบบการสื่อสารในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ไม่ทันสมัย					
26. คุณภาพของเครื่องเสียงไม่ได้มาตรฐาน เช่น ห้องคาราโอเกะ					
27. สถานที่จัดกิจกรรมอยู่ในซอยลึก รถเข้าไม่ถึง					
28. การจราจรติดขัดในการเดินทางไปสถานที่ที่จัดกิจกรรมนันทนาการ					
29. สถานที่จัดกิจกรรมนันทนาการ ไม่สะดวกต่อการเดินทาง ได้แก่ อยู่ในซอยลึก ต้องเดินไกลและใช้เวลานาน					
30. สถานที่จอดรถไม่เพียงพอกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ปัญหาด้านบุคคล

.....

.....

.....

2. ปัญหาด้านลักษณะการทำงาน

.....

.....

.....

3. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ นางกนกวดี พึ่งโพธิ์ทอง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัด ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ชื่อ ดร.สุนรติ นิ่มเนติพันธ์
ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัด ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ นายชัยโรจน์ สายพันธุ์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัด ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ชื่อ นายสืบพงษ์ แซ่ม้อย
ตำแหน่ง ผู้จัดการ (Manager)
สังกัด บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
5. ชื่อ นางสาวอุมาพร วงศ์สัมพันธ์
ตำแหน่ง หัวหน้างาน (Supervisor)
สังกัด บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว ณัฐรดา วิริยะ
วันเดือนปีเกิด	8 กรกฎาคม 2527
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลบางบัวทอง จังหวัด นนทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	210/23 ถนน บางกรวย-ไทรน้อย ตำบล บางรักพัฒนา อำเภอ บางบัวทอง จังหวัด นนทบุรี 11110
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	พนักงานบริษัทเอกชน
สถานที่ทำงาน	บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เลขที่ 414 ถนน พหลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2550	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอก นันทนาการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2554	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาการจัดการนันทนาการจากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ