



แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงาน  
ที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร  
LEISURE MOTIVATION OF WORKING PEOPLE TO USE THE SERVICE  
AT VACHIRABENJATUS PUBLIC PARK, BANGKOK METROPOLISTAN

ณัฐยาน์ สิริทรงประกอบ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

แรงจูงใจการใช้เวลาร่วมของกลุ่มคนวัยทำงาน  
ที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ  
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

LEISURE MOTIVATION OF WORKING PEOPLE TO USE THE SERVICE  
AT VACHIRABENJATUS PUBLIC PARK, BANGKOK METROPOLISTAN



NUTTAYA SIRISONGPRAKOB

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF ARTS  
(Sport and Leisure Management)

Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงาน  
ที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร  
ของ  
ณัฐธยาน์ สิริทรงประกอบ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องชนแก้ว) (ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนนรตรี นิ่มเนติพันธ์)

|                  |                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง       | แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงาน<br>ที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร |
| ผู้วิจัย         | ณัฐธยาน์ สิริทรงประกอบ                                                                         |
| ปริญญา           | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต                                                                             |
| ปีการศึกษา       | 2563                                                                                           |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว                                                   |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านช่วยพิจารณาตรวจสอบ หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 และนำแบบทดสอบผลวิเคราะห์ไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.908 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน และ สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน คือค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อทดสอบตัวแปรสองกลุ่ม และ เพื่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสถิติ (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมด้านแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านสติปัญญา พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสังคม พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถ ความชำนาญ พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอาชีพ ของกลุ่มคนวัยทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การใช้เวลารว่าง, คนวัยทำงาน, สวนสาธารณะ

|                |                                                                                                                  |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title          | LEISURE MOTIVATION OF WORKING PEOPLE TO USE THE SERVICE<br>AT VACHIRABENJATUS PUBLIC PARK, BANGKOK METROPOLISTAN |
| Author         | NUTTAYA SIRISONGPRAKOB                                                                                           |
| Degree         | MASTER OF ARTS                                                                                                   |
| Academic Year  | 2020                                                                                                             |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr. Wipongchai Rongkhankaew                                                                  |

This research aims to study the motivation for free time activities among 400 working-age people who visited Wachira Benchatas Park in Bangkok. The research process involved delivering the completed questionnaires to five experts for review. In order to find the content validity score, the results were obtained to find the IOC value between the question and measurement. The researcher selected the questions based on a conformity index (IOC) score between 0.6-1.0 and the results were tested for confidence with a coefficient of 0.908, and standard deviation and inferential analysis statistics. The statistical t-test was used to test two groups of variables and for one-way analysis of variance. The statistical value (One Way ANOVA) was tested on a pair of differences, with the least significant difference (LSD) method. It was found that overall motivation regarding free time among working-age people who used the services of Wachirabenchatas Public Park in Bangkok was at the highest level, and a mean of 4.23. In terms of intelligence, it was found that the overall mean was at the highest level and society found that the overall mean was at a high level. In terms of competence and expertise, it was found that the overall mean was at the highest level, and the overall mean of stimulus-avoidance was at the highest level. The motivation for the use of free time among working-age people who used the Vachirabenchatas Garden in Bangkok. Their motivation for free time was no different. The motivation of the free time usage of working-age people who visited Wachirabenchatas Public Park in Bangkok were classified by educational level variables. It was found that working-age groups with different educational levels had statistically significant differences in motivation for leisure time at a level of 0.05.

Keyword : motivation, leisure time, working people, park

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องชนแก้ว ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อมาให้คำปรึกษาและแนะนำ ในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ทุกขั้นตอน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลพฤกษ์ พลศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมษฐ์ หนกหลัง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาชาติ ถวิลพิชา อาจารย์ ดร.วณัฐพงษ์ เบญจพงศ์ และ ดร.รัชราวลี สว่างอรุณ ที่ได้ให้คำแนะนำปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือในการเก็บแบบสอบถามให้ถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร รวมไปถึงผู้ประสานงานทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณ คุณย่าสมจิตต์ จันทะ และสมาชิกในครอบครัวทุกคน รวมไปถึงเพื่อนๆ รุ่นพี่ รุ่นน้อง ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เป็นแรงผลักดัน และเป็นกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ความสำเร็จประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณคุณย่า ครูอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย ให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาด้วยดี

ณัฐยานี สิริทรงประกอบ

## สารบัญ

### หน้า

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                                 | ง  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                              | จ  |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                                  | ฉ  |
| สารบัญ .....                                                          | ช  |
| สารบัญตาราง.....                                                      | ญ  |
| สารบัญรูปภาพ .....                                                    | ฎ  |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                                     | 1  |
| ภูมิหลัง .....                                                        | 1  |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                         | 2  |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                                            | 2  |
| ขอบเขตการวิจัย .....                                                  | 3  |
| กรอบแนวคิดการวิจัย .....                                              | 5  |
| คำถามการวิจัย.....                                                    | 5  |
| บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....                                            | 6  |
| 1. เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง .....         | 7  |
| 2. เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่าง ..... | 19 |
| 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวนสาธารณะ.....                             | 40 |
| 4. สวนสาธารณะชิรเบญจทัศ .....                                         | 49 |
| 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคนวัยทำงาน .....                            | 50 |
| 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                        | 51 |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....                                    | 59 |



|                                                                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                                                                      | 59  |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                        | 60  |
| วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                                        | 62  |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                     | 63  |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                      | 63  |
| บทที่ 4 ผลการศึกษา .....                                                                                                                                                                                   | 64  |
| ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                                                                                                                                 | 65  |
| ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวน วชิร<br>เบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน .....                                                                           | 68  |
| ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ<br>สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุตัว ระดับการศึกษา<br>อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... | 73  |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                                                                                                                                                                 | 91  |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                                                                                                                                                              | 91  |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                                                                                                                                                                                 | 91  |
| คำถามในการวิจัย .....                                                                                                                                                                                      | 91  |
| วิธีการดำเนินวิจัย .....                                                                                                                                                                                   | 91  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                                                           | 92  |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                                                  | 92  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                   | 93  |
| สรุปผลการวิจัย .....                                                                                                                                                                                       | 93  |
| อภิปรายผล .....                                                                                                                                                                                            | 98  |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....                                                                                                                                                                          | 106 |
| บรรณานุกรม .....                                                                                                                                                                                           | 107 |

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| ภาคผนวก.....                             | 114 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....       | 115 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....                 | 117 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล..... | 122 |
| ภาคผนวก ง ใบรับรองวิทยรรมในมนุษย์ .....  | 126 |
| ประวัติผู้เขียน.....                     | 128 |



## สารบัญตาราง

### หน้า

|                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรเพศ .....                                                                                 | 65 |
| ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอายุ .....                                                                                | 65 |
| ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา .....                                                                       | 66 |
| ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอาชีพ .....                                                                               | 66 |
| ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....                                                                | 67 |
| ตาราง 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา .....                        | 68 |
| ตาราง 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสังคม .....                           | 69 |
| ตาราง 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถ ความชำนาญ .....            | 70 |
| ตาราง 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง .....    | 71 |
| ตาราง 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน .....                   | 72 |
| ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรเพศ .....     | 73 |
| ตาราง 12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรเพศ .....                   | 74 |
| ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรอายุ ..... | 75 |

|                                                                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตาราง 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ<br>สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ .....                                      | 77 |
| ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัย<br>ทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา<br>.....         | 78 |
| ตาราง 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ<br>สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา .....                             | 80 |
| ตาราง 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least<br>Significant Difference : LSD) ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา .....                        | 81 |
| ตาราง 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least<br>Significant Difference : LSD) ด้านสติปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา .....                    | 82 |
| ตาราง 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least<br>Significant Difference : LSD) ด้านสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา .....                       | 83 |
| ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัย<br>ทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรอาชีพ .....                    | 84 |
| ตาราง 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ<br>สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอาชีพ .....                                     | 86 |
| ตาราง 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least<br>Significant Difference : LSD) ด้านสติปัญญา จำแนกตามตัวแปรอาชีพ .....                      | 87 |
| ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัย<br>ทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อ<br>เดือน ..... | 88 |
| ตาราง 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ<br>สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....                      | 90 |

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| ภาพประกอบ 1 ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ (สมัยศ นาวิการ, 2549, น. 289).. | 21 |
| ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน .....                         | 28 |
| ภาพประกอบ 3 กระบวนการจูงใจ.....                                                | 29 |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

มนุษย์ทุกคนมีเวลา 24 ชั่วโมงเท่ากัน ในแต่ละวันการใช้เวลารว่างของคนมีความแตกต่างกัน และในปัจจุบันนี้การแข่งขันทางด้านธุรกิจมักจะมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ต่างคนต่างมุ่งหวังหาผลประโยชน์แก่ตนเอง จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อการใช้เวลาว่างลดลง ลิเซอรัท ทูเดย์ (Leisure Today) ได้ให้ คำจำกัดความของเวลาว่าง ไว้ว่า เวลาว่างเป็นช่วงเวลาที่นอกเหนือจากการทำงานเสร็จสิ้นแล้ว และเป็นการช่วยเติมเต็มชีวิตของเขาให้สมบูรณ์ และยังให้ความหมายว่า ชั่วโมงของเวลาว่าง เป็นช่วงเวลาที่อิสระที่สามารถเพิกถอนค่าของมนุษย์ และเป็นผลของมวลสมาชิกในสังคม (Editorial Advisory Board, 1972, p.15) ความสำคัญของการใช้เวลาว่างคือการรู้จักใช้เวลาว่างเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ผู้ฉลาดย่อมแสวงหาวิธีการพักผ่อนโดยใช้กิจกรรม ต่างๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธยากรณ์ ภูมิพิริยะสกุล (2563) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับทัศนคติในการใช้เวลาว่าง ของผู้ใช้ศูนย์บริการเยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ศึกษาจาก 13 ศูนย์เยาวชน จำนวน 400 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ โดยรวม ผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแรงจูงใจจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ เพื่อให้มีความชำนาญในสิ่งนั้นมากขึ้นเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกาย และเพื่อใช้ความสามารถทางกายภาพ จากคำกล่าวของ (นฤมล ก้องเกียรติศักดิ์, 2549) ที่ว่าเมื่อสภาพสังคมที่แออัด และการเจอค่าครองชีพที่สูงนั้นซึ่งทำให้คนต้องดิ้นรนหาทางต่อสู้ เพื่อการเอาชีวิตรอด จึงเกิดเป็นภาวะตึงเครียดและวิตกกังวล ดังนั้น คนจึงมีการออกกำลังกาย และการใช้บริการสวนสาธารณะที่มักจะมีประชาชนมาใช้บริการ ทั้งของภาครัฐและเอกชน จึงได้มีการปลูกฝังค่านิยมหรือความคิดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อร่างกายและสุขภาพ ดังนั้นการใช้เวลาว่างจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อที่จะลดความเครียดและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว (2557) ซึ่งได้กล่าวว่า สวนสาธารณะเป็นแหล่งนันทนาการใน

ชุมชน เป็นสถานที่ที่พักผ่อนหย่อนใจและประกอบกิจกรรมนันทนาการต่างๆ โดยรัฐเป็นเจ้าของ หรือสร้างโดยภาคเอกชนแล้วมอบให้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย โดยไม่มีการเก็บค่าบริการใดๆ และมีการตกแต่งพื้นที่ไว้อย่างสวยงามประกอบด้วย ต้นไม้ ทั้งไม้ดอก ไม้ประดับ สระน้ำ สนามหญ้า พร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการแก่ประชาชน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นันทนาการจะต้องพัฒนาสวนสาธารณะเป็นแหล่งนันทนาการที่มีความพร้อม สามารถดึงดูดคนมาทำกิจกรรมนันทนาการและต้องอาศัยกระบวนการจัดการพื้นที่ทางนันทนาการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ สนามเล่น สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ลานอเนกประสงค์ สถานที่ออกกำลังกาย พืชพันธุ์ และบริเวณพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้สวนสาธารณะมีความพร้อมให้บริการแก่คนในชุมชน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร เพื่อได้ศึกษาและเรียนรู้ถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการศึกษาถึงการบริหารการใช้เวลาว่างในแขนงต่าง ๆ ต่อไป

### **ความมุ่งหมายของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจต่อการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร

### **ความสำคัญของการวิจัย**

ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจต่อการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของประชาชน และบุคคลอื่น ๆ ต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มคนวัยทำงานคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ณ สวนสาธารณะขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร คือ สวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ดังนั้นจึงกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ความ ผิดพลาดไม่เกิน 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, น. 14) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย แรงจูงใจด้านสติปัญญา แรงจูงใจด้านสังคม แรงจูงใจด้านความสามารถความชำนาญ แรงจูงใจด้านภาวะกระตุ้น - หลีกเลี้ยง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางประชากรของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิงวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร
3. อายุ หมายถึง อายุวัยทำงานที่แบ่งเป็นอายุ 21 – 30 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี, 51-60 ปีและมากกว่า 60ปี
4. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาของคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
5. อาชีพ หมายถึง อาชีพของคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น พนักงานเอกชน, ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ, ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย/อาชีพอิสระ, อื่น ๆ



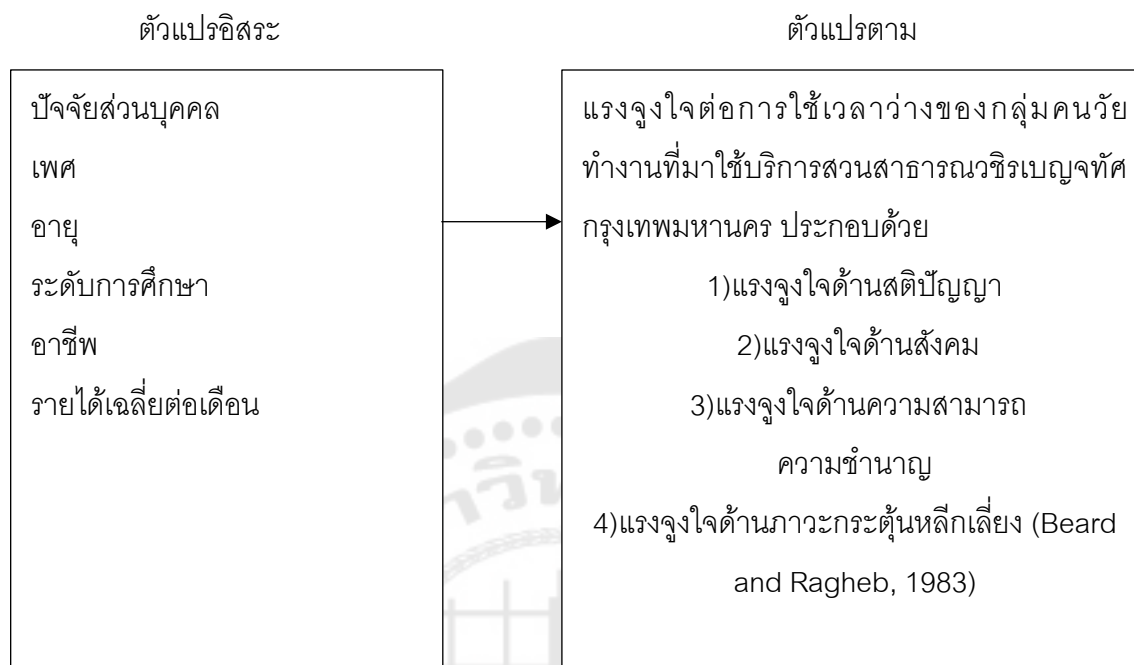
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินรายได้หรือเงินที่ได้รับจากการทำงานโดยเฉลี่ยของวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร หรือเท่ากับ ต่ำกว่า 15,000 บาท , 15,000 – 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท , 30,001 – 40,000 บาท , 40,001 บาท ขึ้นไป

7. คนวัยทำงาน หมายถึง วัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 21-60 ปีและมากกว่า 60 ปี เนื่องจากเป็นช่วงอายุวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจนถึงวัยกลางคน ซึ่งเป็นวัยที่ยังทำงานอยู่

8. การใช้เวลารว่าง หมายถึง เป็นการใช้เวลานอกเหนือจากการทำกิจกรรมที่จำเป็นหรือประกอบกิจวัตรประจำวัน เป็นเวลาที่อิสระจากการทำงานและภารกิจต่าง ๆ เป็นการใช้เวลาที่เพลิดเพลินอย่างรู้คุณค่า ก่อให้เกิดประโยชน์และสร้างความสุขให้แก่ชีวิต โดยมีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความพึงพอใจของตนเอง มีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ถูกบังคับ ก่อให้เกิดความสุขและช่วยสร้างความสมดุลทางจิตวิญญาณจิตใจร่างกายและพัฒนาความชอบแต่ละบุคคล

9. แรงจูงใจการใช้เวลารว่าง หมายถึง แรงขับในการแสวงหากิจกรรม การใช้เวลารว่าง และมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างในงานวิจัยเล่มนี้ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจด้านสติปัญญา 2) แรงจูงใจด้านสังคม 3) แรงจูงใจด้านความสามารถ ความชำนาญ 4) แรงจูงใจด้านภาวะกระตุ้น หลีกเลียง (Beard and Ragheb, 1983)

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ สวนสาธารณะวชิรเบญจทัศแตกต่างกันหรือไม่

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง
  - 1.1 ความหมายของการใช้เวลาว่าง
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีการใช้เวลาว่าง
  - 1.3 ประโยชน์ของการใช้เวลาว่าง
  - 1.4 รูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่าง
  - 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เวลาว่าง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่าง
  - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
  - 2.2 สาเหตุของแรงจูงใจ
  - 2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
  - 2.4 ประเภทของแรงจูงใจ
  - 2.5 กระบวนการสร้างแรงจูงใจ
  - 2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ
  - 2.7 แรงจูงใจการใช้เวลาว่าง
  - 2.8 การวัดแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวนสาธารณะ
  - 3.1 ความหมายของสวนสาธารณะ
  - 3.2 ประเภทของสวนสาธารณะ
  - 3.3 คุณค่าของสวนสาธารณะ
  - 3.4 คุณลักษณะที่ดีของสวนสาธารณะ
4. สวนวชิรเบญจทัศ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคนวัยทำงาน
  - 5.1 ความหมายของคนวัยทำงาน
  - 5.2 ลักษณะของคนวัยทำงาน

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยต่างประเทศ

### 6.2 งานวิจัยในประเทศ

## 1. เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง

### 1.1 ความหมายของการใช้เวลาว่าง

ความหมายของการใช้เวลาว่าง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของเวลาว่าง ซึ่งได้ให้ความหมาย ของเวลาว่างไว้ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เวลา หมายถึง ช่วงระยะเวลา ประกอบกันเป็นความยาวนานที่มีอยู่หรือเป็นโดยนิยามกำหนด เป็นชั่วคราว วัน เดือน ปี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, น. 751) เวลา คือขณะหนึ่งของปรากฏการณ์ที่เป็นอยู่หรือดำเนินต่อเนื่องไปจากอดีตปัจจุบันจนเป็นอนาคต และหวนกลับคืนมาไม่ได้ (Morris, 1979, p. 1746)

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2528, น. 16) กล่าวไว้ว่า เวลาว่าง (Leisure) หมายถึงเวลาว่าง (Free time) จากกิจกรรมที่จำเป็น อื่น ๆ เช่น ว่างจากงานประจำของตนเอง เวลานอนหลับ และเวลาที่ประกอบกิจวัตรประจำวันของตนเอง

ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2528, น. 39) ได้ให้ความหมายของเวลาว่า “เวลาเป็นทรัพยากรที่มี อยู่สิ่งเดียวในโลกไม่สามารถสะสมไว้ได้เหมือนสะสมเงินหรือวัตถุ” วิมาน จิวเจียม (2529, น. 6) ได้ให้ความหมายของเวลาไว้ดังนี้

1. เวลาเป็นสิ่งที่ธรรมชาติที่มนุษย์ได้รับเท่าเทียมกัน สำหรับใช้ในการทำงาน โดยมีหน่วยนับเป็น วินาที นาที ชั่วโมง วัน สัปดาห์ เดือน ปี ยกเว้น ช่วงอายุซึ่งจะไม่เท่ากัน

2. เวลาเป็นทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เวลาผ่านไปแล้วจะหวนกลับสู่อดีตอีก ย่อมทำไม่ได้

3. เวลาเป็นทรัพยากรที่สะสมไม่ได้ จึงไม่มีธนาคารหรือโรงพัสดุ หรือห้องเก็บสะสม เวลา

4. เวลาว่าง คือ เวลาอิสระ

5. เวลาเป็นทรัพยากรที่หายืมเช่นเดียวกับเงินหรือวัสดุไม่ได้

ปธาน สุวรรณมงคล (2533, น. 80) ได้กล่าวไว้ว่า เวลานั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าและเราไม่สามารถสะสมได้ เพราะฉะนั้นเวลาเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องขวนขวายและสำคัญอย่างมาก

สมบัติ กาญจนกิจ (2535, น. 28-29) ได้ให้ความหมายของเวลาว่างไว้มี แนวความคิดโดย แยกออกเป็น 5 ความหมายคือ

1. ทักษะของเวลาว่างแบบดั้งเดิม เวลาว่าง คือ เวลาที่ไม่ได้ทำงาน

2. เวลาว่าง คือ หน้าที่ของสังคมชนชั้น
3. เวลาว่าง คือ กิจกรรมที่กระทำในช่วงเวลาว่าง
4. เวลาว่าง คือ เวลาอิสระ
5. เวลาว่าง คือ วิถีชีวิต หรือสภาพที่เกิดขึ้นที่ต้องการให้บุคคลประสบความสำเร็จที่เขาต้องการกระทำได้ และยังสามารถกล่าวถึงลักษณะ และองค์ประกอบของกิจกรรมในเวลาว่าง ดังนี้

5.1 ระดับของความมีอิสระภาพที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเวลา และการตัดสินใจ เป็นเวลาที่ ปราศจากการควบคุม เป็นการใช้เวลาอย่างอิสระในการเข้าร่วมกิจกรรมการเล่น เป็นการแสดงออก อย่างอิสระ เป็นกิจกรรมดีหรือไม่ดีก็ได้

5.2 การแสดงออกแห่งตน เวลาว่างเป็นเรื่องที่บุคคลได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริม การแสดงออกแห่งตน สามารถจัดขึ้นได้ในสถานการณ์ที่มีความสนใจ

5.3 ความพอใจในกิจกรรมเวลาว่างจะต้องก่อให้เกิดความพอใจ ไม่เน้นกฎ กติกา

เพลโต (Plato, 1978, p. 3 อ้างถึงใน ธัญญารัตน์ วงษ์สมัย, 2542, น. 12) ได้ให้ความหมาย ของเวลาไว้ 3 ประการ คือ

1. เวลาว่างคือเวลาที่เหลืออยู่
2. เวลาว่างคือเวลาที่เป็นอิสระจากกิจกรรมอื่น ๆ
3. เวลาว่างเป็นเวลาที่เป็นตัวของตัวเองหรือความเป็นอิสระจากสภาพจิตใจที่จดจ่ออยู่กับการงานหรือสิ่งต่าง ๆ

เมเยอร์ (Mayers, 1964 อ้างถึงใน ธัญญารัตน์ วงษ์สมัย, 2542, น. 12) ได้แบ่งเวลาไว้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เวลาส่วนตัว (Existence) เป็นเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมส่วนตัว เช่น การกิน อาหาร นอน ดูแลร่างกาย
2. เวลาทำงาน (Subsistence) เป็นเวลาที่คนต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ
3. เวลาว่าง (Leisure) เป็นเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเล่น พักผ่อนที่นันทนาการ และยังสามารถกล่าวถึงการใช้เวลาว่างมี 2 ประเภท คือ

3.1 เวลาว่างจริง (True Leisure) คือเวลาว่างที่เราได้ไตร่ตรองใช้เลือกหรือตัดสินใจทำกิจกรรมหนึ่งที่เรารู้สึกอยากทำ

3.2 เวลาว่างเชิงบังคับ (Enforced Leisure) คือเวลาที่เร ไม่ได้เลือกทำอะไร แต่มี “เวลาว่าง” นั้นอยู่ เช่น ตกงาน ป่วย เกษียณอายุ ซึ่งทำให้เราต้องทำใจใช้เวลาว่างนั้นทำอะไรสักอย่าง เพื่อเป็นการฆ่าเวลาให้เวลานั้นหมดไป

วิสคอฟ (Weiskopf, 1975, p. 3 อ้างถึงใน ธรรมนูญรัตน์ วงษ์สมัย, 2542, น. 12) กล่าวถึง เวลาว่างไว้ว่า “เวลาว่าง” (Leisure) โดยทั่วไปหมายถึงเวลาซึ่งเป็นอิสระของแต่ละบุคคล หลังจากการทำงาน ที่จำเป็น หรือหลังจากการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งเป็นเวลาว่างที่สมบูรณ์ และสามารถปฏิบัติงานกิจกรรมเวลาว่างได้สมบูรณ์ ตามความพึงพอใจและทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

บรัชเวย์และแนช (Bushway and Nash, 1977, p. 50) กล่าวว่า เวลาว่างหมายถึงเวลาอิสระจากกิจกรรมที่จำเป็นทั้งหมด อาจจะว่างจากงานประจำ ภารกิจ กิจกรรมประจำวันก็ได้

โทมาส (Thomas, 1963, p. 2. อ้างถึงใน เอนก หงษ์ทองคำ, 2542, น. 2) กล่าวว่า เวลาว่างคือ ความพอใจเลือกทำอะไรได้ตามความต้องการของตนเองโดยปราศจากการบังคับ

ฟิตีแยลด์ (Fitzerald, 1972, p. 35 อ้างถึงใน เอนก หงษ์ทองคำ, 2542 น. 2) กล่าวว่า เวลาว่าง หมายถึง เวลาที่เหลือจากงาน เป็นการแสดงออกตามความสนใจในเวลาอิสระ เวลาว่างนั้นและกิจกรรมนั้นหนาแน่นหรือไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่เวลาว่างที่ทำติดต่อกันก็สามารถจัดเป็นนั้นหนาแน่นได้

สรุปได้ว่า เวลาว่าง คือ เวลาที่เป็นอิสระจากการทำงานและภารกิจต่างๆ ทำด้วยความสุขใจ ไม่ได้อยู่ใต้คำสั่งของผู้หนึ่งผู้ใด การใช้เวลาว่างประกอบด้วยงานหลายชนิดซึ่งแต่ละบุคคลสามารถเลือกที่จะทำตามอำเภอใจ เช่น การพักผ่อน ทำให้ตัวเองเพลิดเพลิน เพิ่มเติมความรู้ และพัฒนาความสามารถหรือการมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคมหลังจากพ้นหน้าที่ความรับผิดชอบจากการทำงานครอบครัวและสังคม

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีการใช้เวลาว่าง

### ทฤษฎี The Spillover

Engels and Marx ( as cited in Bammel and Burrus-Bammel, 1996, pp. 204-205) กล่าวว่าเวลาว่างของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตามลักษณะของการทำงาน บุคคลที่มีความสุขกับการทำงานก็จะใช้เวลาว่างในลักษณะเดียวกับการทำงาน แต่ในอีกแง่หนึ่ง หากบุคคลไม่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ก็จะมีกิจกรรมการใช้เวลาว่างที่แตกต่างออกไปจากการทำงาน ดังนั้น การจัดการบริการกิจกรรมการใช้เวลาว่างจะต้องมีความครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานที่ ต้องมีกิจกรรมที่ใช้ความสามารถทางด้านร่างกาย และความคิดควบคู่

กันไปในสถานที่นั้นเท่าที่สามารถจะทำได้ เช่น บุคคลที่มีความสุขอยู่กับการทำงานประเภท คอมพิวเตอร์ การใช้เวลารว่างของเขาก็อาจจะเป็นการท่องอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

#### ทฤษฎี The Familiarity

William Burch (as cited in Bammel and Burrus-Bammel, 1996, pp. 205-207) กล่าวถึงความคุ้นเคยของบุคคลในการใช้เวลาว่าง ซึ่งไม่เฉพาะธรรมชาติเท่านั้น แต่รวมไปถึง สิ่งรอบ ๆ ตัวของบุคคลเหล่านั้นด้วย แต่คนส่วนใหญ่กลับเบื่อหน่ายความคุ้นเคยเหล่านั้น ดังนั้น การบริการกิจกรรมการใช้เวลาว่างควรจัดให้สภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นที่พวกเขา มีความคุ้นเคยอยู่แล้วมีความน่าสนใจ กระตุ้นแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างของบุคคลเหล่านั้น

#### ทฤษฎี Tripartite

Joffre Dumazedier ( as cited in Bammel and Burrus-Bammel, 1996, pp. 208-209) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงการใช้เวลาว่าง ว่าเป็นการผ่อนคลาย ให้ความบันเทิง และพัฒนา ตนเอง กิจกรรมที่จัดให้กับบุคคลเป็นการผ่อนคลายทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ของผู้เข้าร่วม เมื่อ ผู้เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมแล้วต้องเกิดความบันเทิงและสามารถมีการพัฒนาตนเองได้ กิจกรรมที่จัด ไม่จำเป็นต้องมีความซับซ้อนแค่เป็นกิจกรรมง่าย ๆ ดึงดูดความสนใจของผู้เข้าร่วม ซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานของการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาว่าง

#### ทฤษฎี Kelly's Types

John Kelly (as cited in Russell, 1996, p. 84-86) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงการเลือก ปฏิบัติกิจกรรมการใช้เวลาว่างของแต่ละบุคคลซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ เงื่อนไขต่าง ๆ ของการ ใช้เวลาว่างตามความพอใจของตนเอง เลือกตามความสามารถของพวกเขา เลือกตามความสัมพันธ์ และเลือกตามบทบาท การจัดกิจกรรมการใช้เวลาว่างในทฤษฎีนี้อาจจะมีวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งแนวโน้มจะอยู่ในเงื่อนไขการใช้เวลาว่างตามความพอใจของแต่ละบุคคล เช่น งานศิลปะ งานฝีมือ การสร้างสรรค์ต่าง ๆ ดังนั้นกิจกรรมที่จัดจะต้องมีความหลากหลายเพื่อสนองตอบความต้องการของ ผู้เข้าร่วมตามปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา ซึ่งบุคคลที่เข้าร่วมส่วนใหญ่จะใช้เวลาว่างเพื่อความพอใจของ ตนเอง และเพื่อการพักผ่อน

#### ทฤษฎี Neulinger's Paradigm

Neulinger (as cited in Russell, 1996, p. 88-93) ให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาวะ ทางจิตใจ ซึ่งการจัดกิจกรรมการใช้เวลาว่างของแต่ละบุคคลจะมีผลในทางจิตใจของแต่ละบุคคล มากกว่า ดังนั้น กิจกรรมที่บุคคลแต่ละคนเลือกที่จะเข้าร่วมอาจจะเป็นการใช้เวลาว่างที่เกิดจาก แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่มีมุมมองใน 2



ลักษณะ คือ มุมมองของความเป็นอิสระ และมุมมองของการบีบบังคับ ซึ่งสามารถแบ่งแยกได้ว่าสิ่งใดเป็นการใช้เวลาว่างและสิ่งใดไม่ใช่การใช้เวลาว่าง ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมที่นอกเหนือจากกิจวัตร

#### ทฤษฎี Flow

Mihaly Csikszentmihalyi (as cited in Russell, 1996, p. 93-97) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมที่มีความไหลลื่น เมื่อบุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เหมาะสมที่สุดก็จะเกิดความพอใจของการใช้เวลาว่าง ดังนั้นกิจกรรมการใช้เวลาว่างควรจะมีระดับที่เหมาะสมของความท้าทาย หากมีความท้าทายมากเกินไปผู้เข้าร่วมกิจกรรมก็จะเกิดความวิตกกังวล หากกิจกรรมมีความท้าทายน้อยเกินไป ผู้เข้าร่วมกิจกรรมก็จะรู้สึกเบื่อหน่าย แนวทางการจัดกิจกรรมให้มีระดับที่เหมาะสม จะต้องสำรวจทักษะต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วม ว่ามีทักษะนั้น ๆ อยู่ในระดับใด และจัดกิจกรรมให้เหมาะสม โดยสำหรับผู้ที่มีความทักษะสูง ควรจัดให้กิจกรรมมีความท้าทายสูง เป็นต้น ซึ่งการสำรวจนี้อาจจะดูจากอายุ เพศ หรือระดับการศึกษาก็ได้

#### ทฤษฎี Self-As-Entertainment

Mannell (as cited in Russell, 1996, p. 97-98) ในทฤษฎีนี้ได้พูดถึงถึงปัญหาเกี่ยวกับ ความเบื่อหน่ายในการใช้เวลาว่างซึ่งมีปัจจัย 2 อย่าง คือ การใช้ความสามารถของพวกเขาในกิจกรรมการใช้เวลาว่าง และ ความเพลิดเพลินที่ได้รับระหว่างการใช้เวลาว่าง ซึ่งการจัดกิจกรรมนั้นหนานการจะต้องจัดให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เข้าร่วม และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสามารถให้บุคคลทุกเพศ ทุกวัย เข้าร่วมได้อย่างอิสระเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลจึงจะไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และได้รับความเพลิดเพลินระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมการใช้เวลาว่างของพวกเขา

#### ทฤษฎี Theory of Anti-Structure

ทฤษฎีนี้ Turner (1969) กล่าวถึงบุคคลพยายามใช้เวลาว่างเพื่อต่อต้านสิ่งที่ทำเป็นกิจวัตรประจำวัน ดังนั้นกิจกรรมที่จะให้บริการแก่บุคคลจะต้องมีความแตกต่างกันของกิจกรรมซึ่งต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งอาจจะจัดในหน่วยงาน เช่น การจัดสวัสดิการให้แก่นักงานในบริษัท ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจให้แก่นักงานในเวลาพัก เช่น การออกกำลังกาย จัดห้องสำหรับอ่านหนังสือ ฟังเพลง เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สามารถทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงจากกิจวัตรประจำวันของพวกเขาได้



นิวลินเจอร์ (1976 อ้างถึงใน สายวสันต์ รุ่งสุกรี, 2548, น. 9-10) เป็นนักจิตวิทยา ได้พัฒนาทฤษฎีการใช้เวลาว่าง ซึ่งถือเรื่องอิสรภาพเป็นตัวหลักในการกำหนดคุณลักษณะของแต่ละคน โดยแบ่งทฤษฎีออกเป็น 6 ชนิด ได้แก่

1. เวลาว่างอย่างแท้จริง (Pure Leisure) คือกิจกรรมที่ถูกเลือกเป็นกิจกรรมที่มาจากความพอใจภายใน เช่นกิจกรรมที่น่าตื่นเต้น กิจกรรมที่แสดงความคิดสร้างสรรค์

2. การทำงานในเวลาว่าง (Leisure - Work) คือการใช้เวลาว่างที่สามารถนำมาประยุกต์เพื่อใช้ในหน้าที่ เช่นชอบทำเฟอร์นิเจอร์ หรือมานั่ง เพื่อเป็นของตกแต่งบ้าน อาจทำให้คุณมีแนวทางในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

3. งานในเวลาว่าง (Leisure – Job) คือการเข้าไปมีส่วนร่วมในหนึ่งกิจกรรมโดยปราศจากการบังคับ เช่น การเข้าบ่อนคาสิโน

4. การทำงานอย่างแท้จริง (Pure Work) คือไม่สามารถใช้เวลาว่างได้เนื่องจากข้อจำกัดภายใน เช่นการทำงานที่บ้านที่ได้รับมอบหมายจนไม่มีเวลา

5. งานที่ต้องทำ (Work Job) คือกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้ข้อจำกัดแต่มีรางวัลเป็นนามธรรม และรูปธรรม เช่นพนักงานธนาคารที่มีหน้าที่ในการให้บริการ แต่ได้เงินเดือนต่ำ

6. งานที่แท้จริง (Pure Job) คือแบบตรงกันข้ามกับการใช้เวลาว่างในข้อที่หนึ่ง จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การใช้เวลานั้นเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมในการให้บริการเกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง โดยมีการเนทางด้านทักษะความรู้ในการใช้เวลาว่าง การสนับสนุนและการให้คำแนะนำกิจกรรมเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมได้เกิดการพัฒนาและได้รับรู้เกี่ยวกับการใช้เวลาว่างให้ดีต่อสังคม และยังพัฒนาคุณภาพชีวิต ทางด้านสังคม

### 1.3 ประโยชน์ของการใช้เวลาว่าง

ในปัจจุบัน ผู้คนมีความต้องการการใช้เวลาว่างอย่างสูง เพื่อต้องการความสำเร็จและการทำงานในแต่ละวันของบุคคลนั้นจะต้องมีการพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมจึงกล่าวได้ว่า ดังนี้

ฟอง เกิดแก้ว (2527, น. 33) ได้กล่าวไว้ว่า เวลาว่างเป็นเวลาที่ทำให้ประโยชน์อย่างมาก ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ พัฒนาด้านสุขภาพ การสร้างสัมพันธไมตรี และการเป็นพลเมืองที่ดีเพื่อพัฒนาบุคคลต่อไป

ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ (2527, น. 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เวลาว่าง คือ การ รู้จักใช้เวลาว่างเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งอย่างหนึ่งของมนุษย์ ผู้ฉลาดย่อมแสวงหาวิธีการ

พักผ่อน โดยการใช้กิจกรรมต่างๆ โดยจะเป็นการตอบสนองของบุคคล ซึ่งเพื่อต้องการการพักผ่อน และยังสามารถเลือกได้ตามใจชอบ

วิวัฒน์ พวงมะลิ (2533, น. 17) กล่าวว่า เวลานั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อตัวเรามาก เพราะเวลานั้นเป็นทรัพยากรที่จำกัด และมีคุณค่า ซึ่งเวลานั้นเป็นสัญลักษณ์ของการเปลี่ยนแปลง และการกำหนดพัฒนาการของสรรพสิ่งบนโลก

สมบัติ กาญจนกิจ (2533, น. 37-38) ได้สรุปให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เวลาว่าง ไว้ดังนี้ 1. ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกาย 2. ช่วยให้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ 3. ทำให้จิตใจสดชื่นแจ่มใส 4. ทำให้ครอบครัวได้แสวงหาความสุขร่วมกัน 5. ทำให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลิน 6. ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม 7. สร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดี 8. สร้างรายได้นอกเหนืองานและเมื่อบุคคลกับชุมชนได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการนั้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ ซึ่งทำให้เกิดการใช้เวลาว่างแก่สังคมซึ่งจะได้เรียนรู้หน้าที่ตัวเองและความรับผิดชอบ การมีน้ำใจและการเป็นพลเมืองดีของประชาชาติ

ทองสุข สัมปหังสิต (2531, น. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ว่า การใช้เวลาว่างที่ถูกต้องจะเป็นประโยชน์มากที่สุด เพื่อการลดปัญหา โดยเฉพาะปัญหาวัยรุ่นในปัจจุบัน ซึ่งมักมีต้นเหตุมาจากการใช้เวลาว่างไม่ถูกต้องเหมาะสมเช่นการ ติดยาเสพติด เล่นการพนัน มั่วสุมสถานเริงรมย์ต่าง ๆ การช่วยให้มีการใช้เวลาว่างที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์นั้นสามารถทำได้ โดยบิดา มารดา ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ รวมทั้งสถานศึกษา ต้องปลูกฝัง ความสนใจในการใช้เวลาว่างให้กับเด็ก

ดำรง ดาราศักดิ์ (2525, น. 11-12) กล่าวว่า ในสังคมโลกสมัยปัจจุบันประชาชนมีเวลาว่าง มาก ซึ่งเวลาดังกล่าวเปิดโอกาสให้คนได้รับความรื่นเริงจากกิจกรรมนันทนาการได้อย่างไรก็ตาม เวลาว่างนี้คือสิ่งที่ต้องศึกษาเพราะมีอิทธิพลต่อชีวิตของสังคมสมัยใหม่มาก เวลาว่างนั้นมีบทบาทที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เวลาว่างเป็นปัญหาของสังคม (Social problem) เวลาว่างนั้นทำให้คนมีอิสระที่จะทำในสิ่งที่เขาต้องการเมื่อไร ที่ไหน กับใครก็ได้ อันจะเป็นการพัฒนาสังคมทางกาย และจิตใจของเขา การที่ คนทำอะไรในเวลาว่างนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นบุคลิกลักษณะ ฐานะ และสังคมของเขา เวลาว่างใน สังคมสมัยใหม่นั้น มีผลดีหรือเลวต่อความเป็นอยู่ของบุคคลต่อครอบครัวต่อชุมชน และต่อ ประเทศชาติ ปัจจัยที่มีผลต่อเวลาว่างในสังคมสมัยใหม่และปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นจากเวลาว่างนั้น มีดังนี้

#### 1.1 ความก้าวหน้าทางเทคนิคและอุตสาหกรรม

- 1.2 ฐานะความเป็นอยู่สะดวกสบายขึ้น
- 1.3 การศึกษาเจริญขึ้น 1.4 เวลาว่างมากขึ้น
- 1.5 ปัญหาคนว่างงาน
- 1.6 ทศนคติทางสังคมเปลี่ยนรูปแบบ
- 1.7 ประชากรเพิ่มขึ้น

2. เวลาว่างเป็นองค์ประกอบของเศรษฐกิจ (Economic factor) เวลาว่างที่นอกเหนือจาก การต้องทำมาหาเลี้ยงชีพก็คือ เวลาว่างของคน ในเวลาว่างนี้คนอ่านนวนิยาย ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เล่นกีฬาต่าง ๆ ไปดูหนังดูละคร ไปท่องเที่ยวเยี่ยมเยียนเพื่อน ๆ เป็นต้น การที่สินค้าจะขายได้นั้น เกิดจากคนที่มีเวลาว่าง มีความปรารถนาที่จะซื้อ และมีเงินจะซื้อ ฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ ขึ้นอยู่กับการใช้จ่ายและรายได้ของประชากร เวลาว่างนั้นมีอิทธิพลใหญ่ยิ่งต่อเศรษฐกิจของชาติ เมื่อ 50 ปีก่อน คนงานต้องทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เวลาที่เหลือนั้น เป็นเวลาที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีผู้พยากรณ์ไว้ว่า อีก 30 ปีข้างหน้า มนุษย์จะทำงานสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมง เพราะมีเครื่องทุ่นแรง และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับคนมีเวลาว่างมาก และเป็นปัญหาคนว่างงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ ทำให้คนต้องเสาะหาสิ่งให้อำนวยทางกิจกรรมนันทนาการแก่เขา ไม่ว่าจะเป็นสถานที่บริการ อุปกรณ์ นอกจากนั้น ยังต้องเตรียมโครงการนันทนาการให้แก่บุคคลเหล่านั้นเป็นการเตรียมรับสถานการณ์

3. เวลาว่างเป็นโอกาสของการสร้างวัฒนธรรม (Leisure as a cultural opportunity) คือการที่วัฒนธรรมมีความเจริญและสัมพันธ์กับเวลามาช้านาน ซึ่งเป็นการสร้างสรรค์สิ่ง สว่างงามและการสร้างอารยธรรมต่อเมื่อการมีเวลาว่างและจิตนาการ ในเมื่อคนไม่มีเวลาว่างซึ่งมักมุ่งแต่สงคราม คนก็ไม่มีเวลาว่าง และไม่มีโอกาสในการสร้างวัฒนธรรม จึงได้ให้ความสำคัญต่อเวลาว่าง คือ การพักผ่อน โดยการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือสังคม เพราะเวลาเป็นสิ่งมีค่าเสมอ การใช้เวลาว่างอย่างถูกต้องเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ในวัยรุ่นได้ เช่น อาจเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเล่นที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี ความสนุกสนานเพลิดเพลิน และเป็นการออกกำลังกายที่ทำให้สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงอีกด้วย

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการใช้เวลาว่าง เน้นการพัฒนาความคิดและตนเองในรูปแบบการดำเนินชีวิตและสังคมเน้นเปิดโอกาสแต่ละบุคคลเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการใช้เวลาว่างซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจในศักยภาพในการใช้เวลาว่างให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตเพื่อได้รับความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างและตระหนักถึงผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้อง

กับการใช้เวลาว่าง เช่น กิจกรรมนันทนาการ ทักษะ การแก้ปัญหา และการตระหนักในการเรียนรู้ และเข้าถึงการใช้เวลาว่างเพื่อให้ได้รับสุขภาพที่ดี

#### 1.4 รูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่าง

มันดีและไอดัน (Mundy, 1998, p. 35) กล่าวถึง กิจกรรมการใช้เวลาว่างนั้น ประกอบด้วย

1. กิจกรรมศิลปะหัตถกรรม หรือการประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์
2. กิจกรรมนอกสถานที่ กิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
3. กิจกรรมทางด้านจิตและภาษา เช่น การค้นหาคำศัพท์และแปลความหมาย
4. กิจกรรมดนตรี
5. งานอดิเรก
6. กิจกรรมเกม
7. กิจกรรมเต้นรำ หรือเข้าจังหวะ
8. กิจกรรมการแสดงละคร

จาโคบีและโรเบิร์ต (Jacoby and Robert, 1978, p. 3) แบ่งรูปแบบการใช้เวลาว่างออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. ประเภทสร้างสรรค์ (Creative)
  - 1.1 การใช้เวลาว่างภายในบ้าน เช่น อ่านหนังสือพิมพ์และนิตยสาร อ่านหนังสือ ฟังเพลงวิทยุ ดูโทรทัศน์ ฟังซีดี และเล่นเกมภายในบ้าน ฯลฯ
  - 1.2 การใช้เวลาว่างนอกบ้านนั้น เช่น การชมภาพยนตร์ เข้าพิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ เข้าห้องสมุด เรียนหนังสือ เป็นต้น
2. ประเภทท่องเที่ยว (Tourism)
  - 2.1 การใช้เวลาว่างร่วมกัน เช่น การพักในโรงแรม การไปแคมป์ การเล่นเรือ
  - 2.2 การใช้เวลาว่างแบบดึงดูด เช่น ประวัติศาสตร์ ธรรมชาติ สวนสนุก เป็นต้น
  - 2.3 การใช้เวลาว่างแบบมีประชาสัมพันธ์ เช่น บริษัททัวร์ การเดินทาง เป็นต้น
3. ประเภทกีฬา (Sports) เช่น การออกกำลังกาย และการเข้าชมกีฬา
4. การใช้เวลาว่างทางสังคม (Leisure and Socializing) เช่น เล่นการพนัน ทานอาหาร ซอปปิ้ง เต้นรำ ร้องเพลง สุขภาพความงาม

ปาร์กเกอร์ (Parker, 1981, pp. 223-231) แบ่งรูปแบบการใช้เวลาว่างออกเป็น 3 รูปแบบ มีดังต่อไปนี้

1. รูปแบบกว้าง (The Extension Pattern) คือแบบที่ความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมการใช้เวลาว่าง สามารถนำมาเชื่อมโยงระหว่างกันได้

2. รูปแบบตรงข้าม (The Opposition Pattern) คือแบบที่ความสัมพันธ์ระหว่างงานและการใช้เวลาว่างนั้นเดินไปในทางเดียวกัน

3. รูปแบบกึ่งกลาง (The Neutrality Pattern) คือแบบที่ความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมการใช้เวลาว่างนั้นเชื่อมต่อกันอย่างชัดเจน

ออร์เนอร์ (Orthner, 1974, pp. 91-102) แบ่งรูปแบบการใช้เวลาว่าง โดยแบ่งได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

1. กิจกรรมที่ขนานกัน (Parella Activity) เป็นการแสดงออกของแต่ละคน ซึ่งเกิดกับกลุ่มหรือคนที่ได้เตรียมหรือกำหนดทิศทางในการใช้เวลาว่างได้ใกล้เคียงกัน

2. กิจกรรมที่ร่วมกัน (Joint Activity) เป็นกิจกรรมที่ต้องการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสูง เช่น กิจกรรมการแข่งขัน หรือร่วมชุมนุมกัน ซึ่งสามารถทำให้แต่ละคนมีสำนึกในกิจกรรมนั้นด้วย

3. กิจกรรมปัจเจกบุคคล (Individual Activity) เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์มาจากหน้าที่การงาน เช่น เล่นกอล์ฟเพื่อธุรกิจ

สรุปได้ว่า รูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างนั้นเป็นการทำกิจกรรมที่สามารถทำให้เกิดการเข้าร่วมโดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นจะมีความสัมพันธ์กันเช่น การใช้เวลาว่างในการดูทีวี หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ

#### 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เวลาว่าง

Torkildsen (อ้างถึงใน สุวิมล ตั้งสัจพจน์, 2541, น. 126) ได้เสนอปัจจัยใหญ่ๆ ที่มีต่อการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างดังนี้

1. ด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นของวงจรชีวิต เพศ สถานภาพการสมรส คนที่มีอายุมากที่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น เป้าหมายของชีวิต หน้าที่ของแต่ละบุคคล การมีไหวพริบ การรับรู้ การใช้เวลาว่าง ทักษะสติและแรงจูงใจ ความสนใจและอาชีพ ทักษะและความสามารถทางด้านร่างกาย ทักษะทางสังคม การรู้จักคิดและวัฒนธรรมแหล่งกำเนิด

2. ด้านสังคมและสภาพแวดล้อม ได้แก่ อาชีพ รายได้ เงินที่สามารถใช้จ่ายได้ สินค้าและความมั่งคั่งของวัสดุสิ่งของ ธรรมเนียมปฏิบัติในรถและการเคลื่อนที่ เวลาที่มี หน้าที่ความรับผิดชอบกลุ่มเพื่อน การติดต่อและกฎทางสังคม ปัจจัยการใช้เวลาว่างของมวลชน การศึกษา ปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยด้านวัฒนธรรม

3. ด้านโอกาส ได้แก่ ทรัพยากรที่หามาได้ คุณภาพและชนิดของสิ่งอำนวยความสะดวก ความรู้ตัว การรับรู้จากโอกาส การบริการทางนันทนาการ สิ่งอำนวยความสะดวกที่สร้างขึ้น ทำเล และการเข้าถึง ตัวเล็อกจากกิจกรรม การคมนาคมขนส่ง ราคา การจัดการ: นโยบายพื้นที่ การสนับสนุนการตลาด แผนการดำเนินงาน ภาวะผู้นำ การเข้าสังคม นโยบายทางการเมือง

Torkildsen (1992, p. 91) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ชักจูงให้เข้าร่วมการใช้เวลาวาง ว่ามี 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ผู้ที่อยู่ในอุปการะและอายุความตั้งใจและจุดมุ่งหมายในชีวิต ภาระหน้าที่ส่วนตัว ปฏิภาณไหวพริบ ความเข้าใจ การใช้เวลาวางทัศนคติและแรงจูงใจ ความสนใจและความตั้งใจ ทักษะและความสามารถทางกายภาพ สังคมและสติปัญญา อุปนิสัยและความเชื่อมั่น วัฒนธรรมในถิ่นที่เกิดตลอดจน การเลี้ยงดูและภูมิหลัง

2. ปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อม ได้แก่ อาชีพ รายได้ การจัดการกับรายได้ วัสดุที่มีคุณค่าทางสินค้า ข้าวของรถยนต์และเครื่องยนต์ เวลาที่เหมาะสม หน้าที่และความตั้งใจบ้าน และสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อน ๆ และกลุ่มเพื่อนสนิท บทบาทการติดต่อทางสังคมและปัจจัยสิ่งแวดล้อม การใช้เวลาวางโดยรวม ปัจจัยด้านประชากรและด้านวัฒนธรรม

3. ปัจจัยด้านโอกาส ได้แก่ ทรัพยากรที่หามาได้ เครื่องอำนวยความสะดวก-แบบ และคุณภาพ ความสำนึก ความรู้ความเข้าใจของโอกาส การบริการด้านนันทนาการ การแจกแจงของเครื่องอำนวยความสะดวก วิธีการและสถานที่ การเลือกกิจกรรม การคมนาคม การตลาด การจัดโปรแกรม การดำเนินและความเป็นผู้นำ การเข้าสังคม และนโยบายทางการเมือง

แบมเมอร์และแบมเมอร์ (1996, pp. 359-403) ได้กล่าวถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เวลาวางมีลักษณะด้านสังคม – ประชากร ซึ่งได้แก่ อาชีพ การศึกษา รายได้ ระดับทางสังคม การแข่งขัน ศาสนา อายุ เพศ สถานภาพทางครอบครัว จริยธรรม ที่อยู่อาศัย และวัฒนธรรม

รูสเชลล์ (1996, p. 74) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการใช้เวลาวาง นอกจากอายุ เพศ ชนชาติ ระดับความสามารถ และยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกได้แก่ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ครอบครัว เพื่อนฝูง สภาพภูมิศาสตร์ ที่อยู่อาศัย ความเชื่อทางศาสนา ระบบราชการ การคมนาคม และการอยู่ในภาวะสงคราม ปัจจัยด้านรายได้และการศึกษา การศึกษาสูงรายได้ยิ่งมากขึ้นสามารถใช้ในการจ่ายเงินทองและใช้เวลาในการท่องเที่ยวได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

ครูปและครูป (1981, p. 417) กล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้



1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ลักษณะของประชากร ภาวะทางสังคม แหล่งทรัพยากร และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการใช้เวลาว่าง

2. ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสนใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือบุคลิกภาพ ความรู้และทักษะ การรับรู้ เพศ อายุ เจตคติ วัฒนธรรมประเพณี รวมทั้งวิถีการดำเนินชีวิต

โรตเจอร์ (Rogers, 1997, p. 30) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เวลาว่าง ว่ามี 4 ปัจจัย คือ

1. เวลาว่างด่วน
2. เวลาจำเป็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรมใช้เวลาว่าง
3. ความมีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมเวลาต่าง ๆ
4. ความเข้าใจส่วนบุคคลในเรื่องของเวลาว่าง

คาแพน (1975, pp. 27-28) กล่าวว่า การใช้เวลาว่างของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยภายใน (Internal factors) ได้แก่ ความพึงพอใจการพิจารณาตัดสินใจ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล อำนาจนึกคิดต่าง ๆ และรสนิยมของแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยภายนอก (Extremal factors) ที่สามารถวัดและมองเห็นได้อย่างชัดเจน คือ อายุ เพศ รายได้ ที่อยู่อาศัย การทำงาน การศึกษา ระยะเวลา โดยมีอิทธิพลต่อการเลือกและใช้เวลาว่างของบุคคล ดังรายการต่อไปนี้

2.1 อายุ เป็นตัวแปรพื้นฐานที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในเรื่องของการใช้เวลาว่าง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการยอมรับบทบาทตามที่สังคมกำหนดให้ ทักษะและประสบการณ์ตามอายุ การยึดถือ และปฏิบัติเป็นประจำ

2.2 เพศ เป็นความแตกต่างทางสรีระ ซึ่งเป็นตัวกำหนด แลแบ่งแยกกิจกรรมให้ผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกันอย่างชัดเจน

2.3 การศึกษา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับอาชีพ การทำงาน ระดับรายได้และสถานภาพทางสังคม นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต รสนิยม การเลือกสรร การตัดสินใจ บุคลิกภาพ และอำนาจนึกคิดของแต่ละบุคคล

2.4 รายได้ การเลือกใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลยังขึ้นอยู่กับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการทำกิจกรรมนั้นด้วย รายได้และทรัพย์สินเป็นตัวแบ่งแยกความแตกต่างของบุคคล ออกเป็นคนจนและคนรวย ซึ่งมีผลไปถึงการดำเนินชีวิต (Life style) ของแต่ละคนด้วย

2.5 การทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อการเลือกและการใช้เวลาว่าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำว่ามีความเกี่ยวข้องกับวัสดุ อุปกรณ์ และมีความสัมพันธ์ต่อการนำไปใช้ในยามว่างด้วย เน้นให้เกิดทักษะ ประสบการณ์ และการสร้างคุณค่า ความสำคัญ ที่ต้องการเรียนรู้

2.6 ที่อยู่อาศัย เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการเลือกใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่าสถานที่นั้นมีประเภทของกิจกรรมให้เลือกหรือไม่ นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับกรรมนาคม ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ความสัมพันธ์ในชุมชนละแวกบ้าน โครงสร้างทางระบบนิเวศน์ อาชีพโดยรวมในชุมชนนั้น ๆ

2.7 ระยะเวลา การใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับระยะเวลาว่างที่มีการแบ่งเวลาเพื่อใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการเห็นคุณค่าและความจำเป็นในกิจกรรมนั้น ๆ รวมถึงระยะเวลาในการเดินทางไปร่วมกิจกรรมในชุมชนนั้น ๆ

3. เงื่อนไขระดับสังคม เป็นตัวควบคุมปัจจัยในระดับบุคคลอีกระดับหนึ่งได้แก่ ความสอดคล้องเหมือนกัน ประเพณีที่ถือปฏิบัติ การแนะนำ และเสนอแนะ ช่วงชั้นทางสังคม ข้อห้ามและกีดกันทางสังคม หรือข้อกำหนดบังคับต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีต่อการเข้าร่วมการใช้เวลาว่าง ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านสังคมและสภาพแวดล้อม และ ด้านโอกาสซึ่งเป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลนั้นได้รับความพึงพอใจการใช้เวลาว่าง และยังสามารถคิดถึงผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง เช่นการแก้ปัญหา การเรียนรู้ การเข้าถึงการใช้เวลาว่าง เพื่อที่จะได้เกิดความพึงพอใจ และความสนุกสนานในการเข้าร่วมกิจกรรม

## 2. เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่าง

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับ การตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จ ต่างๆต่อการทำงาน การ



เติบโตในหน้าที่การงาน ด้านสุขอนามัย การบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงต่อการทำงาน เป็นต้น (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2545, น. 110)

Berelson and Steiner (1964, pp. 140-149) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นภาวะภายในที่ ให้พลังกระตุ้นหรือเคลื่อนไหวและนำหรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมดำเนินสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย

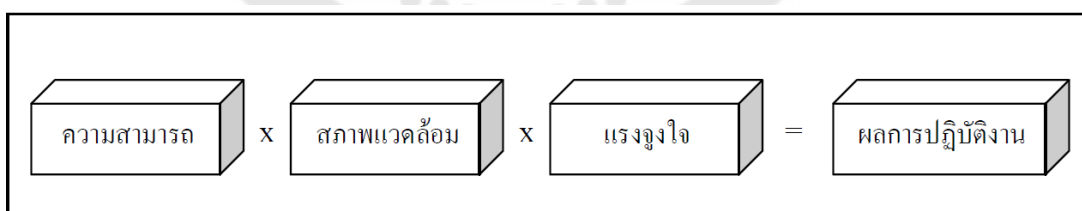
1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่เงินสิ่งของ รางวัลที่จับต้องได้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็น ค่าตอบแทนหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการช่วย ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ แต่ละ บุคคลจะได้รับแตกต่างกันออกไป เช่น เกียรติภูมิ การได้สิทธิพิเศษ การมีอำนาจ และการได้รับ การยกย่อง
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน และการดำเนินความสะดวกแก่ การทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานในการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีส่วนช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน
5. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึงความสัมพันธ์อันมิตรซึ่งถ้ามีความสัมพันธ์ เป็นไปด้วยดีก็จะทำให้ความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
6. การปรับตัวในการทำงานให้เหมาะสมเป็นวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้เข้ากับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมี ความสามารถแตกต่างกัน
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึงการให้โอกาสกับบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้ทัดเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาว (2543, น. 208) กล่าวว่า การจูงใจ คือ การทุ่มเท ความพยายาม เพื่อที่จะให้งานบรรลุเป้าหมาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และยังเป็นพลังในการกระตุ้น และ กำหนดทิศทางพฤติกรรมต่อสิ่งจูงใจนั้น

สามารถสรุปได้จากแนวความคิดที่ได้นำเสนอในข้างต้นว่าแรงจูงใจในการทำงานคือการกระทำที่มีส่วนช่วย ให้เกิดความเต็มใจต่อการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งไม่ใช่การถูกบังคับด้วยภาระหน้าที่ แต่เป็นการทุ่มเทด้วยความเต็มใจต่างหาก

## 2.2 สาเหตุของแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2549, น. 288) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจูงใจว่า โดยทั่วไป ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) และสภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ถ้าบุคคลขาดความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมหรือทดแทนบุคคลได้ ถ้าพวกเขา มีสภาพแวดล้อมของงานไม่ดี โดยปกติผู้บริหารสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าแรงจูงใจคือ ปัญหาแล้วผู้บริหารจะมีหน้าที่ท้าทายมากขึ้น พฤติกรรมของบุคคลจะเป็น ปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าทำไมบุคคลไม่ถูกจูงใจ และ จะถูกเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมได้อย่างไร ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญ เพราะว่าการจูงใจจะ กระทบต่อ ผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสามอย่าง : ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ (ดังภาพประกอบ 1) ถ้าบุคคลมีความสามารถที่จำเป็นถูกสนับสนุน ด้วยสภาพแวดล้อมของ องค์การ และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว พวกเขามีโอกาสดีที่สุดที่จะบรรลุ เป้าหมายของพวกเขา ถ้าปัจจัยอย่างหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดหายหรืออ่อนแอแล้วผลการ ดำเนินงานขององค์การจะ เสียหายอย่างแน่นอนแสดงผลการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยปัจจัย สามอย่าง : ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ (สมยศ นาวิการ, 2549, น. 289)



ภาพประกอบ 1 ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ (สมยศ นาวิการ, 2549, น. 289)

## 2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจนอกจากจะมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานแล้ว แสงวัน ยศเสื่อง (2546, น. 166-168) ยังชี้ให้เห็นว่าการจูงใจยังมีความสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหารและบุคลากรใน หน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร ช่วยให้บุคลากรทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งยังช่วยรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่กับองค์การต่อไปนาน ๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านการบริหารงาน คือ ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยขจัด ปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน โดยจะทำให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยังช่วยเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ ทำให้การสั่งการของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจนอกจากจะมีความสำคัญต่อองค์การและต่อฝ่ายบริหารแล้ว การจูงใจยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงาน คือ ช่วยให้บุคลากรสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์การได้สะดวกขึ้น และช่วยให้บุคลากรได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทน จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่เบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

สุพัตรา เพชรมุณี (2529, น. 29 อ้างถึงใน ศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550, น. 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของคนให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1. ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย ที่ปรากฏว่าการที่องค์การ จำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากองค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์การ การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การ และอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถ แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมายหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น องค์การจึงต้องพยายามหาวิธีทางใหม่ ๆ ที่

จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์การโดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ขององค์การ การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ได้ดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การ วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์การให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากขึ้นนั่นเอง

### 3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรือหลีกเลี่ยงงานจากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือภายนอกร่างกาย หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งสิ่งเร้านี้เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ

## 2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545, น. 112) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจปฐมภูมิและแรงจูงใจทุติยภูมิ

### 1. แรงจูงใจปฐมภูมิ จำแนกออกได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกทางผิวกาย เช่น ความร้อน ความหนาว และความเจ็บ

1.2 ความหิวกระหาย คือเมื่อร่างกายขาดน้ำหรือความสมดุลของน้ำในร่างกายเสียไปคือลดน้อยลง จะมีการกระตุ้นทางประสาท ทำให้เกิดคอแห้งอยากดื่มน้ำ แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการน้ำนี้เป็นแรงจูงใจที่เรียกว่า “ความกระหาย”

1.3 ความหิว ร่างกายมนุษย์ต้องการอาหารไปบำรุงเลี้ยงให้ร่างกายเจริญเติบโตหรือมีความสมบูรณ์และให้พลังงาน เมื่อร่างกายขาดอาหารย่อมเกิดความรู้สึกหิว

1.4 การหลับนอน เป็นการพักผ่อนร่างกายที่สำคัญที่สุด เป็นการพักให้ร่างกายกลับชุ่มชื้นและมีกำลังวังชา การนอนหลับเป็นแรงขับอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลต้องพักผ่อนและกิจกรรมอื่นทั้งหมดได้

1.5 ความเป็นบิดามารดา เป็นความรู้สึกอยากเป็นบิดาของเด็กบางคน แต่งงานแล้วไม่มีลูก ต้องขอลูกคนอื่นมาเลี้ยงเป็นลูก

1.6 ความอยากรู้อยากเห็น ได้แก่ความอยากรู้อยากเปิดภาชนะที่ปิดอยู่ ต้องการรู้ความลับ ต้องการคำอธิบายสถานการณ์

1.7 ความกลัว คนเรามีความกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น กลัวความใหญ่ ความกว้างของทะเล ความไม่มีพื้นฐานแน่นอน เช่นรูปคนหน้าตาบูดเบี้ยว ความมืด ความสูง

1.8 เพศ เป็นแรงขับที่ร่างกายเจริญถึงวุฒิภาวะทางเพศ ฮอโมนในร่างกายจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญให้เกิดความต้องการทางเพศ เมื่อความรู้สึกมากพอที่จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมา

1.9 ความรัก ความรักชอบพอก่อเกิดจากวุฒิภาวะของมนุษย์ เช่นการรักบิดามารดา ญาติพี่น้อง เป็นต้น การแสดงออกทางด้านความรัก ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน

1.10 แรงจูงใจที่เนื่องจากการแสดงของสรีระ การที่ตับอ่อนขับน้ำย่อยออกมา ต่อมาเหงื่อขับเหงื่อเพื่อลดอุณหภูมิ การหายใจ ความเป็นกรด เป็นต้น มีผลทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมออกมา

2. แรงจูงใจพุทฺธิยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่ได้รับจากการเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม จำแนกออกได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจเพื่อให้มีฐานะทางสังคม ได้แก่การที่มนุษย์ต้องการตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น อยากมีเกียรติยศและอำนาจที่จะบังคับบัญชาผู้อื่น ดังนี้ เป็นต้น

2.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทางสังคม เป็นสิ่งที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่เด็ก เช่นการต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมเยียน การติดต่อกับ การเข้าสังคม สมาชิกของชมรม สโมสร

2.3 ความก้าวหน้า จัดเป็นแรงจูงใจที่ต้องการทำร้าย รุกราน ช่มชู้ ทำให้เจ็บกายหรือทำลายตนเอง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำที่ก้าวร้าว จะเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม เราเรียกแรงจูงใจชนิดนี้ว่าแรงจูงใจก้าวร้าว

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2535, น. 111-113) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความหิว คนเราต้องการอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต

1.2 ความกระหาย เมื่อร่างกายของคนขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกล้าคอแห้งผากเกิดความต้องการที่จะได้น้ำดื่ม

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มขึ้นเมื่อคนเรา่างเข้าสู่วัยรุ่น และผู้ใหญ่อาจจะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นตามลำดับ

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม สิ่งมีชีวิตจำดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยอุณหภูมิที่เหมาะสม อุณหภูมิในร่างกายที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป

1.5 การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับเคลื่อนนี้เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดเพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย

1.6 ความต้องการการพักผ่อน เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เราต้องการนอนหลับและพักผ่อน

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจน

1.8 ความต้องการขับถ่ายเป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำ



2. แรงจูงใจทางจิตใจและสังคม แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจาก สภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่แยกออกได้ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคม ที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, น. 107 - 108) คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้ เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทศคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่



2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คือการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

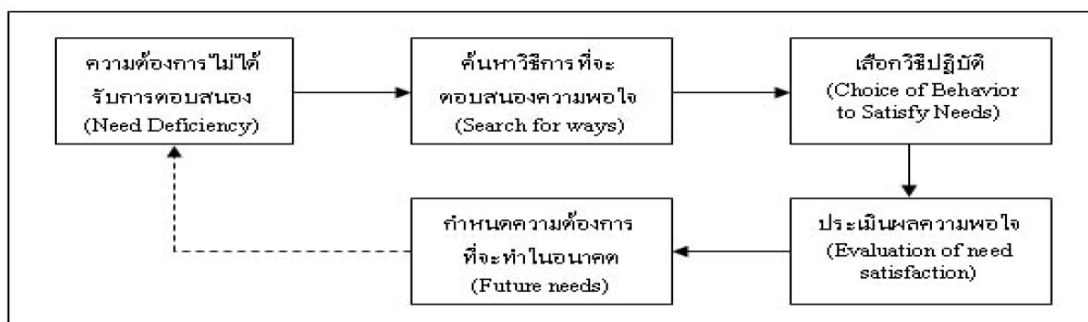
2.2 การจะทำให้ตนเองก้าวหน้าขึ้นจะต้องมีการเรียนรู้และลงมือทำเสมอ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น เช่น พนักงาน เห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ การมีบุคลิกภาพที่ดีนั้นย่อมเป็นความประทับใจจะทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่นักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพเป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่ว่าทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

## 2.5 กระบวนการสร้างแรงจูงใจ

Griffin กล่าวว่า กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ดังภาพที่ 2) เริ่มต้นจากการที่บุคคลากรไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม (need deficiency) ทำให้เขาขาดความสมดุลด้านความต้องการ เช่น พนักงานมีความเชื่อว่าเขาได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่เขา เคยได้รับมาก่อน พนักงานจึงหาวิธีการที่จะสร้างความพึงพอใจให้ตนเอง โดยอาจจะทำงานให้หนักขึ้น เพื่อจะทำให้ตนเองได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือพยายามหางานใหม่ และตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะทำให้ตนเองเกิดความสมดุล หลังจากเลือกทางเลือกที่จะตอบสนองความพอใจของตนเองแล้ว พนักงานจะประเมินว่าเขาสามารถดำเนินการประสบผลสำเร็จหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าที่ทำงานทำงานหนักขึ้นนั้น เขาก็จะสามารถคิดได้ว่างานใหม่หรือตั้งใจทำให้ดีขึ้น (Griffin, 1998, p. 484 อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาติ, 2543, น. 196)



ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ที่มา Griffin (1998, pp. 484 อ้างถึงใน ทองใบ สุทธาริ, 2543, น. 484)

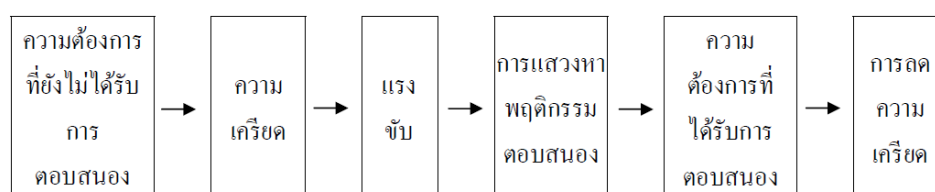
กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ Griffin มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการ จูงใจของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งการประเมินผลความพอใจนั้นจะประเมินจากรางวัลที่บุคลากร ได้รับ เสนาะ ตีเอวาร์ (2543, น. 210) ได้จำแนกรางวัลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) หรืออาจเรียกอีกอย่างว่าเป็นรางวัลจากธรรมชาติ (natural reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการทำหน้าที่ของมนุษย์ หากไม่ทำหน้าที่มนุษย์ก็มีชีวิตอยู่ไม่ได้ เมื่อคนทำงานเสร็จ ก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตนเอง รางวัลตอบแทนได้จากผลการกระทำโดยตรงของบุคคล เช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้น ตัวเองเก่งขึ้น ตัวเองพัฒนามากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ควบคุมตัวเองได้ ภาคภูมิใจกับการทำงานหรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม สิ่งจูงใจที่เป็นรางวัลภายในจึงเกิดขึ้นจากภายในตัวเองไม่ได้เกิดจากคนอื่น

2. รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากคนอื่น โดยทั่วไปก็คือจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ตัวอย่างรางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้หยุดงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษ เครื่องใช้ สำนักงาน ค่าชมเชย ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ส่วนใหญ่รางวัล ภายนอกเกิดจากคนอื่นไม่ได้เกิดจากตัวเอง

ทั้งนี้รางวัลภายในและรางวัลภายนอก หากผู้บริหารนำมาใช้อย่างเหมาะสมในการจูงใจ บุคลากรให้ปฏิบัติงาน จะทำให้รางวัลดังกล่าวกลายเป็นปัจจัยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไป

ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับ จากการตอบสนองจึงทำให้เกิดความเครียด ทำให้เกิดพฤติกรรมในตนเองและจะต้องการแสดงพฤติกรรมตอบสนองซึ่งหากความต้องการมีขึ้น จะทำให้ความเครียดลดลง (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545, น. 74)



ภาพประกอบ 3 กระบวนการจูงใจ

ที่มา พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, น. 74)

วิชาฯ เทียมลม (2551, น. 8-9) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำ ทำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. เงื่อนไขนำ (Antecedent Condition) การที่ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมออกมานั้นเนื่องจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวเอง หรือเป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1.1 ความต้องการ (Need) คือ การที่ร่างกายขาดของสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องใช้ดำรงชีวิตประจำวัน เช่น เมื่อร่างกายขาดอาหาร ก็เกิดความหิวเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าว หรือคนใกล้เคียง ย่อมต้องการความรัก ความสนใจจากคนอื่น ๆ จึงต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการไขว่คว้าความรักมาทดแทนสิ่งที่ขาดไป เพื่อทำให้เกิดความสมดุล เราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง คือ

1.1.1 ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการจากร่างกาย เช่นการต้องการทางอาหาร หรือการทำงาน หรือการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการทางใจและสังคม เน้นให้คนเรียนรู้ จากประสบการณ์ของตนเอง เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่นปลอดภัย ได้รับความสำเร็จ หรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

1.2 สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดความต้องการ เพื่อแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งนั้นออกไป ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.2.1 สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ซึ่งกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม

1.2.2 สิ่งเร้าภายใน เป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น การขับน้ำย่อยของกระเพาะอาหาร การเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลหรือ การถูกกระตุ้นภายในอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรม หรือกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้น หรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติ ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตนต้องการ

3. พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. การลดแรงขับดัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจาก การกระทำพฤติกรรม หรือภาวะความเครียดลดลงหรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็就会被กำจัดให้หมดไปด้วย จึงเป็นกระบวนการของการจูงใจ

## 2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550, น. 207) กล่าวว่า การจูงใจบุคคลเพื่อให้เขาเต็มใจทำงานกับ องค์การ นอกจากผู้บริหารจะให้ความสนใจโดยใช้เครื่องมือจูงใจเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลแล้ว ผู้บริหารยังต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ร่วมด้วย ดังต่อไปนี้

1. ผลสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจัดการควรกระตุ้นและปลูกฝังให้บุคคลได้คำนึงถึงผลสำเร็จของงานว่ามีประสิทธิภาพและมีผลต่อองค์การและตัวเขาอย่างไร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงความจริงใจและยอมรับที่จะสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสสร้างความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล (Trait or Characteristic and Behavior) จะเห็นได้ว่าแต่ละบุคคลที่เข้ามาร่วมงานในองค์การจะมีคุณลักษณะเด่นและพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ดีต้องศึกษาแต่ละบุคคลเพื่อให้รู้จักตัวตนที่แท้จริง หากผู้บริหารทำได้เช่นนั้นจะทำให้การจูงใจบุคคลให้ทำงานได้เป็นผลสำเร็จโดยง่าย

3. สภาพแวดล้อมองค์การ (Organizational Environment) แม้ว่าบุคคลจะได้รับมอบหมายที่ตนเองสนใจหรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษก็ตาม หากแต่สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว ก็ยากที่จะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ ในเรื่องนี้ ผู้บริหารต้องศึกษาอย่างละเอียดถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานแต่ละประเภท เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ เป็นต้น

4. การยอมรับ (Recognition) บุคคลที่เข้ามาร่วมงานกับองค์การย่อมต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์การในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือในการทำงาน และพฤติกรรม เป็นต้น หากผู้บริหารให้การยอมรับบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเต็มใจย่อมทำให้บุคคลนั้นมีแรงขับในการทำงานได้ดีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตัวอย่างการยอมรับ เช่น การชมเชย การขอบคุณ หรือการเอ่ยชื่อบุคคลนั้นต่อผู้อื่นเสมอๆ เป็นต้น

5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) แม้ว่าจะไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่หากได้รับมอบหมายให้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน โดยบุคคลผู้นั้นได้มีส่วนผลักดันให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จอาจสร้างแรงจูงใจให้บุคคลนั้นอยากทำงานร่วมกับองค์การต่อไปเรื่อย ๆ

นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็น บุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลอื่นในองค์การ หากผู้บริหารไม่เข้าใจถึงปัญหาและวัฒนธรรมองค์การที่แท้จริงแล้ว จะทำให้การจูงใจบุคคลอื่นในองค์การไม่ประสบผลสำเร็จ

Ghiselli and Brown (1955, p. 430 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรธนะพินทุ, 2548, น. 13) มีความเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ การที่มีอาชีพที่สูงนั้นก็จะ เป็นสิ่งที่คนต้องการมาก
2. สภาพการทำงาน การมีสภาพการทำงานที่ดีจึงจะส่งผลต่อการทำงาน
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารกับคนงาน การให้ใจต่อผู้ทำงาน

Dersal (1968, p. 62 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรธนะพินทุ, 2548, น. 13) ให้ความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)

2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations)
5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

นอกจากนั้น Dersal ยังให้ความคิดเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับของสังคม (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

สุพัตรา สุภาพ (2536, น. 138-140) ให้ความคิดเห็นว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลังกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งาน งานนั้นจะเหมาะสมกับแต่ละคนเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนที่จะทำงานได้ ดังนั้นแรงจูงใจแบบนี้จะทำให้คนนั้นต้องหาความรู้และใส่ใจในการรักการทำงานเพื่อเป็นปัจจัยที่ดี
2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือว่าการที่เราได้ค่าตอบแทนเยอะก็เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานที่ดี
3. คน หรือผู้คนรอบตัว มีหลายประเภท เช่น “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานและช่วยการลงแรงเพื่อแรงจูงใจที่ดีและมีความสามัคคี
4. โอกาส คือสิ่งที่เกิดขึ้น มีโอกาสที่ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นแรงจูงใจอยากใหทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน
5. สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกคือมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น
- 6.สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น โดยสวัสดิการที่ดีนั้นจะเป็นแรงจูงใจให้กับบุคคลได้มีแรงในการทำงานมากยิ่งขึ้น



7. การบริหารงาน ต้องบริหารโดยไม่เลือกข้างใดข้างหนึ่ง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อายากมีความรัก

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน มีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกขยันหรือมีชีวิตชีวาในการทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในความสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้หลักผู้ใหญ่ ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ซึ่งก่อให้เกิดความภูมิใจ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความยากง่ายความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถของงาน รวมทั้งงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การวางแผนและประเมินผลหรือปรับปรุงแก้ไข

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำ งานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

5. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง การได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน



### ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรณราย ททรัพย์ประภา (2529, น. 63) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของ การจัดการทางวิทยาศาสตร์ “The Father of Scientific Management” เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลักจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมิได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูง นั่นคือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่มิได้ผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขา เท่ากับคนงานที่มี ผลผลิตต่ำแล้ว คนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันที จากข้อสังเกตนี้เอง ทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคนขึ้นมา

ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าวคือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน และอีกอัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิม มักจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจต่อผลตอบแทนทางการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน และถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้น

นอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานด้วยการแยกงานออกเป็นส่วน ๆ และทำการวัดระยะเวลาในการใช้ทำงานแต่ละส่วนให้ เพื่อเกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร แนวทางของทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในการทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพ จะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร มิใช่ปัญหาของคนงาน
2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิด ในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน
3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่
4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน

5. ผลการปฏิบัติงานนั้นควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทน หรือระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้น ถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วย และการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

ทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี้นี้ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควรจนกระทั่งผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. การที่มีทัศนคติเกี่ยวกับบุคคลที่มีความไม่ชอบในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องปฏิบัติโดยใช้เงินอย่างเดียว จึงไม่ถูกต้อง แต่หากสามารถ กระทำโดยใช้ใจเป็นแรงจูงใจในการกระทำ

2. คนงานมักจะถูกปฏิบัติโดยการทำอย่างอื่น อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือโอกาสของการพัฒนาและความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น สามารถสรุปได้ว่า จะมีองค์ประกอบสำคัญคือ เงินเดือนสวัสดิการ สภาพการทำงาน การปกครอง นโยบายการบริหาร ความสำเร็จการทำงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า

## 2.7 แรงจูงใจการใช้เวลาว่าง

แรงจูงใจการใช้เวลาว่าง (LM) หมายถึงความต้องการแรงขับในการแสวงหากิจกรรมการใช้เวลาว่าง (Ragheb, 2012, p. 295) จากการศึกษาของ Beggs and Ekin (2010) พบว่ามาตรวัดของแรงจูงใจการใช้เวลาว่างมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความพึงพอใจการใช้เวลาว่าง

Crandall (1980) ซึ่งให้เห็นว่าวิธีกำหนดแรงจูงใจการใช้เวลาว่างนั้นวัดความต้องการ (Needs) หรือความพึงพอใจโดยตรง ความต้องการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างมีความสัมพันธ์กับความสนุกสนานและหลีกเลี่ยงจากชีวิตประจำวัน และการต้องการพักผ่อน

London et al. (1977) จำแนกมิติของแรงจูงใจการใช้เวลาว่างที่แบ่งได้แก่ การให้ผลสะท้อนกลุ่ม การเชื่อมประสานและการเข้าร่วม Richard and Howard (1979) พบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการใช้เวลาว่าง 10 ประการดังนี้ การมีสัจจะแห่งตนเอง ความเป็นเพื่อน พลังอำนาจ การชดเชย ความปลอดภัย การให้บริการแก่สังคม สุขทรียภาพทางสติปัญญา การออกกำลังกาย การรักในศักดิ์ศรี และการควบคุมตนเอง

ศักดิ์ภัทร์ เณลิมพุฒิพงศ์ (2549) การใช้เวลาว่างนั้นเป็นสิ่งผสมไปกับวิถีชีวิต จนบางคนไม่อาจแยกได้ การศึกษาการใช้เวลาว่างเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้ให้เล็งเห็นความสำคัญของการใช้เวลาว่าง ประโยชน์ของการใช้เวลาว่าง ดังนั้นกระบวนการศึกษา

การใช้เวลาว่างที่ทรงคุณค่าและมีความหมายส่งผลในการพัฒนาสังคม พัฒนาอารมณื พัฒนาร่างกายและปัจจัยด้านอื่น ๆ ดังนั้นสรุปได้ว่า การศึกษาการใช้เวลาว่าง เป็นศาสตร์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญที่ประชาชนทุกคนควรเตรียมพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะในการใช้เวลาว่าง และจะมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์ประกอบที่สำคัญสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

Eills (1973, as cited in Ragheb, 2012, pp. 302-303) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจการใช้เวลาว่างเป็นแรงขับในตัวบุคคลในกิจกรรมการใช้เวลาว่าง การท่องเที่ยว นันทนาการ ออกกำลังกาย และการเล่น ส่วนการใช้เวลาว่างเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าในโครงสร้างของแรงจูงใจ (Ragheb, 2012: 302-303)

Beard and Witt (1984, as cited in Ragheb, 2012, pp. 302-303) ได้กำหนด 4 องค์ประกอบหลักของแรงจูงใจได้แก่ สติปัญญา (จิตใจ) สังคม ความสามารถ (สรีระร่างกาย) และหลักเลี้ยงการกระตุ้น ซึ่งพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าเป็นใน 3 ลำดับ แรกรวมเป็นหนึ่งในโครงสร้างการกระตุ้น

Eills and Witt (1984 as cited in Ragheb, 2012, pp. 302 – 303) ได้กล่าวถึงโครงสร้างการวัดแรงขับมาจากการมีอิสระในการใช้เวลาว่าง 4 ประการได้แก่ 1) ความสามารถในการรับรู้ 2) ความสามารถในการควบคุมตนเอง 3) แรงจูงใจภายใน และ 4) ความสนุกสนาน

Wessinger and Bandalos (1995 as cited in Ragheb, 2012, pp. 302-303) กล่าวว่า สัญชาตญาณแรงจูงใจการใช้เวลาว่างมี 4 ระดับดังนี้

1. การยับยั้ง ควบคุมตนเอง
2. ความสามารถ
3. ความรับผิดชอบ
4. สิ่งกระตุ้น

สรุปได้ว่าแรงจูงใจการใช้เวลาว่างนั้นจะต้องมีแรงขับผนวกแสวงหากิจกรรมการใช้เวลาว่างและยังต้องมีความพึงพอใจเนื่องจากการหลีกเลี่ยงจากการใช้ชีวิตประจำวันและการพักผ่อนอย่างแท้จริง

## 2.8 การวัดแรงจูงใจ

ดีซี และไรอัน (Deci and Ryan, 1990) ได้พัฒนาทฤษฎีการประเมินทางการคิดของแรงจูงใจ จากแนวคิดนี้ดีซีและไรอันได้พัฒนาการวัดคุณลักษณะเพื่อประเมินสาเหตุของพฤติกรรมของผู้ใหญ่ ชื่อ General Causality Orientation Scale ซึ่งประกอบด้วยมาตราการย่อย 3 มาตราการที่มีการให้คะแนนเป็นอิสระต่อกัน ได้แก่

(1) มาตราวัดความเป็นตัวเอง (autonomy orientation) บุคคลที่ได้คะแนนสูงในมาตรานี้เป็นผู้มีประสบการณ์เลือกสูงที่เกี่ยวข้องกับการริเริ่มและกำหนดพฤติกรรมของตนเอง บุคคลเหล่านี้เชื่อว่าตัวเองเป็นจุดเริ่มต้น (Origins) ของพฤติกรรมในระบบของเดอเดอชาร์มส์ (deCharms, 1968) ซึ่งหมายความว่าบุคคลเหล่านี้มีการรับรู้สาเหตุมาจากภายในตัวเอง

(2) มาตราการควบคุม (control orientation) บุคคลที่ได้คะแนนสูงมองในมาตรานี้มองโลกซึ่งอาจจะเป็นสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่อยู่ในตัวเองเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ในระบบของเดอชาร์มส์ คือ การจงจำผลลัพธ์ (pawn)

(3) มาตราที่ไม่ใช่ส่วนบุคคล (impersonal orientation) บุคคลที่ได้คะแนนสูงในมาตรานี้มีประสบการณ์ว่าพฤติกรรมของเขาอยู่นอกเหนือการควบคุมของเขา เหมือนถูกจํานำ

ดีซีและไรอันไม่ได้เสนอมาตราการวัดของเข้าว่าเป็นการวัดแรงจูงใจภายในและภายนอก แต่ดีซีและไรอันได้พยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและแรงจูงใจภายใน-ภายนอก โดยเสนอแนะว่าบุคคลที่มีแนวทางเป็นตัวของตัวเองมักจะถูกจูงใจภายใน และบุคคลที่มีแนวทางควบคุมมักจะถูกจูงใจภายนอก เช่นเดียวกับบุคคลที่มีแนวทางที่ไม่ใช่ส่วนบุคคลมักจะถูกจูงใจภายนอกถึงแม้ข้อมูลในส่วนนี้ยังไม่ชัดเจนนัก

อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2542) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจภายในที่สร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงลักษณะของการที่บุคคลมีแรงจูงใจภายในโดยสร้างแบบวัดแรงจูงใจภายในที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจ-เพิลิตเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถและความมุ่งมั่น ซึ่งแบ่งมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริงตามลำดับ มีค่าความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายในด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา ค่าความเชื่อมั่นที่ .83

แบร์และราเกส Bearb and Ragheb (1983) ได้พัฒนา Scale เครื่องมือสำหรับใช้วัดแรงจูงใจในการใช้เวลาว่าง จากปัจจัยในการวิเคราะห์ พบว่าแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลักใหญ่ ๆ โดยทำการรวม 48 ข้อ ให้อยู่ใน 4 ปัจจัยหลักของแรงจูงใจการใช้เวลาว่าง

### ประกอบด้วย

- 1.ด้านสติปัญญา
- 2.ด้านสังคม
- 3.ด้านความสามารถ ความชำนาญ
- 4.ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง

สำหรับส่วนปัจจัยด้านสติปัญญา นั้น การประเมินแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของแต่ละบุคคลคือ แรงจูงใจการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับด้านจิตใจ เช่น การเรียนรู้ การค้นพบ การสำรวจ การคิดค้น และการจินตนาการ เป็นต้น

ด้านสังคม พบว่า แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมมักเกิดจากเหตุผลทางสังคม ทั้งยังรวมถึงปัจจัยความต้องการมิตรภาพและการต้องการความเคารพจากผู้อื่น

ด้านความสามารถและความชำนาญนั้น สัมพันธ์กับกิจกรรมเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ ความท้าทายและ การแข่งขัน

ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง พบว่าการประเมินแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างเป็นแรงผลักดันให้เกิดการหนีและออกจากสถานการณ์ที่มีการกระตุ้นในชีวิตสูง

แบร์และราเกส Bearb and Ragheb (1983) ได้ให้รายการแรงจูงใจการใช้เวลาว่างแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยดังนี้

- 1.ด้านสติปัญญา
  - 1.1 .ใช้อธิบายความสนใจในตัวเอง
  - 1.2 .ใช้ค้นหาสภาวะกระตุ้น
  - 1.3. สร้างสิ่งที่มีความหมายให้กับตัวเอง
  - 1.4. เรียนรู้สิ่งที่อยู่รอบตัวเอง
  - 1.5. เพื่อตอบสนองความต้องการด้านความอยากรู้
  - 1.6. สำรวจความคิดใหม่ๆ
  - 1.7. เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเอง
  - 1.8. อธิบายความรู้ตัวเอง
  - 1.9. ค้นพบสิ่งใหม่ๆ
  - 1.10. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
  - 1.11. ทำให้เกิดต้นฉบับ
  - 1.12. ทำให้เกิดการใช้จินตนาการ

## 2.ด้านสังคม

- 2.1 .ทำให้เกิดสิ่งอื่น
- 2.2 .เพื่อสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น
- 2.3. มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 2.4 พัฒนามิตรภาพให้แน่นแฟ้น
- 2.5. เพื่อพบปะสิ่งใหม่ๆ และผู้คนหลากหลาย
- 2.6. เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น
- 2.7. เป็นตัวอย่างในการกระทำสิ่งดี ๆ
- 2.8. แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก หรือทักษะต่างๆ ต่อผู้อื่น
- 2.9. เพื่อจูงใจผู้อื่น
- 2.10. ทำให้เกิดความสามัคคีและทักษะทางสังคม
- 2.11. ได้รับความรู้สึกมีส่วนร่วม
- 2.12. ได้รับความเคารพจากผู้อื่น

## 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ

- 3.1 .รับรู้ถึงความรู้สึกในการประสบผลสำเร็จ
- 3.2 .มองเห็นความสามารถของตนเอง
- 3.3. เพื่อท้าทายความสามารถของตน
- 3.4. เพราะฉันสนุกในความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ทำ
- 3.5. เพื่อทำในสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น
- 3.6. พัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำสิ่งเหล่านั้น
- 3.7. เพื่อแข่งขันกับผู้อื่น
- 3.8. ทำให้เกิดการตื่นตัว
- 3.9. พัฒนาทักษะและความสามารถ
- 3.10. เพื่อรักษาบุคลิกภาพของร่างกาย
- 3.11. เพื่อใช้ความสามารถทางกายของตน
- 3.12. เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกาย

## 4. ด้านภาวะกระตุ้นหลักเลี้ยง

- 4.1 อยู่ในบรรยากาศเงียบสงบ
- 4.2 หลักเลี้ยงบริเวณผู้คนหนาแน่น



- 4.3. เพื่อก้าวไปอย่างช้า ๆ
- 4.4. เพราะบางเวลาชอบอยู่คนเดียว
- 4.5. ผ่อนคลายร่างกาย
- 4.6. ผ่อนคลายจิตใจ
- 4.7. หลีกเลี้ยงสภาวะที่รีบเร่งวุ่นวายในกิจกรรมประจำวัน
- 4.8. เพื่อพักผ่อน
- 4.9. ผ่อนคลายความตึงเครียด
- 4.10. เพื่อทำบางสิ่งให้ง่ายขึ้น
- 4.11. ทำให้เกิดอิสระแก่ตัวเอง
- 4.12. หลีกเลี้ยงภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในชีวิตประจำวัน

### 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวนสาธารณะ

#### 3.1 ความหมายของสวนสาธารณะ

ธนิต วงศ์ศรีธลาลัย (2544, น. 14) ได้ให้ความหมายว่าเป็นสถานที่จัดสร้างขึ้นโดยรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลายความตึงเครียดและยังเป็นสถานที่ออกกำลังกายของประชาชนโดยไม่มีการเก็บค่าบริการใด ๆ สวนสาธารณะนั้นจะต้องมีการจัดการภูมิทัศน์ (Landscape) เพื่อให้เกิดความสวยงามร่มรื่น และยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจและตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ ซึ่งประกอบไปด้วย สนามหญ้า สระน้ำ ต้นไม้ ทั้งประเภทไม้ดอก ไม้ประดับ และที่นั่งเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ และการออกกำลังกายของประชาชน

อำภาพันธ์ เนื่องสุวรรณ (2546, น. 4) ได้ให้ความหมายว่าสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ พื้นที่ออกกำลังกายและเป็นพื้นที่ศึกษาธรรมชาติ ที่มีการจัดแต่งสภาพภูมิทัศน์ไว้อย่างสวยงามและพร้อมเพียง ประชาชนไม่ต้องเสียค่าตอบแทนใด ๆ และยังสามารถเข้ามาใช้ประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียมกันโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการ

อดิพร พรหมทะสาร (2543) กล่าวว่า สวนสาธารณะ หมายถึง พื้นที่ที่จัดสร้างขึ้นโดยรัฐและท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้มาพักผ่อนหย่อนใจและผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความตึงเครียดที่เกิดจากการทำภารกิจประจำวัน เช่น การเดินเล่น การพักผ่อน การอ่านหนังสือ ออกกำลังกาย หรือการเล่นกีฬา เป็นต้น โดยไม่คิดค่าตอบแทน สามารถเข้าไปใช้บริการได้ตลอดเวลาที่เปิดทำการ ภายในบริเวณสวนจะมีการจัดระเบียบและตกแต่งไว้สวยงามด้วยต้นไม้ดอกไม้ และยังมี ความ ร่มรื่น พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้บริการ เช่น หอรงน้ำ แสงไฟ เป็นต้น



วิพงษ์ชัย ร้องชันแก้ว (2557) กล่าวว่า สวนสาธารณะเป็นแหล่งนันทนาการในชุมชน เป็นสถานที่ที่พักผ่อนหย่อนใจและประกอบกิจกรรมนันทนาการต่างๆ โดยรัฐเป็นเจ้าของหรือสร้าง โดยภาคเอกชนแล้วมอบให้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย โดยไม่มีการเก็บค่าบริการใดๆ และมีการ ตกแต่งพื้นที่ไว้อย่างสวยงามประกอบด้วย ต้นไม้ ทั้งไม้ดอก ไม้ประดับ สระน้ำ สนามหญ้า พร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการแก่ประชาชน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักนันทนาการ จะต้องพัฒนาสวนสาธารณะเป็นแหล่งนันทนาการที่มีความพร้อม สามารถดึงดูดคนมาทำกิจกรรม นันทนาการและต้องอาศัยกระบวนการจัดการพื้นที่ทางนันทนาการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ สนามเล่น สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ลานอเนกประสงค์ ฐานการออกกำลังกาย พิกิธิภัณฑ์ และ บริเวณพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้สวนสาธารณะมีความพร้อมให้บริการแก่คนในชุมชน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานที่ที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ สำหรับประชาชนทั่วไป และเป็นที่ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเดินเล่น การพักผ่อน การออกกำลังกาย โดยมีการจัดแต่งบริเวณไว้อย่าง สวยงาม พร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ คอย บริการแก่ประชาชน

### 3.2 ประเภทของสวนสาธารณะ

มีหลายหน่วยงานได้แบ่งประเภทของสวนสาธารณะไว้หลายรูปแบบ สำนักงาน สวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร ได้แบ่งสวนสาธารณะตามลักษณะ พื้นที่ วัตถุประสงค์ของการใช้พื้นที่ โดยแบ่งประเภทของสวนสาธารณะออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ (สำนักงานสวนสาธารณะ. 2546).

1.2.1 สวนหย่อมขนาดเล็กย่านชุมชน หรือสวนใกล้บ้าน (Pocket Park หรือ Mini Tot Park) มีขนาดพื้นที่ไม่เกิน 2 ไร่ รัฐมีการให้บริการในวงรอบประมาณ 1 กิโลเมตร ให้บริการใน ระยะเดินเข้าถึงใช้เวลา 5-10 นาทีอาจอยู่ระหว่างอาคารใช้เป็นสนามเด็กเล่น สถานที่ออกกำลังกาย และพบปะสังสรรค์ของประชาชนทุกวัย

1.2.2 สวนหมู่บ้าน สวนละแวกบ้าน (Neighborhood Park) มีขนาดพื้นที่มากกว่า 2 ไร่แต่ไม่เกิน 25 ไร่ รัฐมีการให้บริการในวงรอบประมาณ 1-3 กิโลเมตร เป็นสวนสำหรับผู้อยู่อาศัย ละแวกนั้น มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าสวนระดับ 1

1.2.3 สวนชุมชน (Community) มีขนาดพื้นที่ มากกว่า 25 ไร่แต่ไม่เกิน 125 ไร่ รัฐมี การให้บริการในวงรอบประมาณ 3-8 กิโลเมตร มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าสวนระดับ 1 และ 2 มีที่เล่นกีฬา พื้นที่พักผ่อนชมธรรมชาติที่สวยงาม

1.2.4 สวนสาธารณะขนาดกลาง สวนระดับเขตหรือย่าน (District Park) มีขนาดมากกว่า 125-500 ไร่ การให้บริการในวงรอบมากกว่า 8 กิโลเมตร ให้บริการทั้งผู้เดินเท้า เข้าถึงและผู้อยู่ในระยะไกล เดินทางเข้าถึงด้วยระบบขนส่งมวลชนหรือรถยนต์ มีสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกที่ไม่มีในสวนระดับที่ 1, 2, 3 เช่น ที่ปิกนิก ลานเอนกประสงค์และบริเวณที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น บึงน้ำ ลำธาร สวนดอกไม้ขนาดใหญ่

1.2.5 สวนสาธารณะขนาดใหญ่ (Metro Park) หรือสวนสาธารณะระดับเมือง (City Park) มีขนาดพื้นที่มากกว่า 500 ไร่ รัศมีการให้บริการในวงรอบแก่คนทั้งเมือง และในพื้นที่ใกล้เคียงในเขตอิทธิพลของเมือง มีลานกว้างเพื่อจัดงาน ผู้ใช้บริการเดินทางมาจากทั่วกรุงเทพมหานครและใช้เวลาพักผ่อนมากกว่าครึ่งวันมีกิจกรรมหลากหลายดึงดูดความสนใจนอกเหนือจากสวนระดับล่าง

1.2.6 สวนถนน (Street Park) ความกว้างของพื้นที่ไม่น้อยกว่า 3 เมตร ความยาวไม่จำกัด แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ สวนไหล่ทาง สวนเกาะกลางถนน และสวนทางแยก 1.2.7 สวนเฉพาะทาง หรือสวนเอนกประสงค์ (Special Purpose Park) ไม่จำกัด ขนาดพื้นที่ เช่น สวนประวัติศาสตร์ สวนวัฒนธรรม สวนสนามกีฬา

สำนักผังเมือง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้แบ่งประเภทของสวนสาธารณะออกเป็น 6 ประเภท โดยแบ่งตามลำดับขั้นของสวนสาธารณะ (สำนักผังเมือง. 2537) ดังนี้

1. สวนระดับละแวกบ้าน (Neighborhood Park)
2. สวนระดับชุมชน (Community Park)
3. สวนระดับย่าน (District Park)
4. สวนระดับเมือง (City Park)
5. สวนระดับภาค (Regional Park)
6. พื้นที่สีเขียวอื่น

เดชา บุญค้ำ (2544) ได้กล่าวว่าการจัดระดับของสวนสาธารณะ โดยการจำแนกตามประโยชน์การใช้สอย

1. สวนสาธารณะระดับชุมชน ส่วนใหญ่จะอยู่ในย่านพักอาศัย การเข้าถึงที่สะดวกและปลอดภัย จึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้งานที่มีเวลาว่างสามารถเข้าใช้ได้ตลอดเวลา ผู้ใช้ส่วนใหญ่จึง เป็นเด็ก วัยรุ่น แม่บ้าน จึงควรจัดให้มีสนามเด็กเล่นกระจายอยู่ตามจุดต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งใน 1 ชุมชน อาจมีจำนวนมากกว่า 1 แห่งขึ้นไปอยู่ที่ขนาดชุมชน การสร้างสวนสาธารณะระดับชุมชน จะเน้นให้มีลานกีฬาในการทำกิจกรรมนันทนาการสำหรับวัยรุ่นการให้มากที่สุด เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ใช้เวลาว่างในการ พัฒนาร่างกาย และจิตใจได้อย่างเหมาะสม

2. สวนสาธารณะระดับเมือง เป็นสวนสาธารณะขนาดใหญ่ ซึ่งมีองค์ประกอบมาก ใหญ่กว่า สวนสาธารณะ ระดับชุมชน ผู้ใช้งานจะเข้ามาจากหลายส่วนของพื้นที่ เพื่อทำกิจกรรม นันทนาการ และพักผ่อนหย่อนใจ ผู้ใช้งานมักจะมากับครอบครัว หรือมาเป็นกลุ่ม ใช้งานอยู่ใน สวนสาธารณะเป็นเวลานาน สวนสาธารณะระดับเมืองคนอยู่เยอะน้อยกว่าสวนระดับชุมชน เน้น กิจกรรมให้ทำมากกว่าสวนสาธารณะชุมชน

3. สวนสาธารณะลักษณะพิเศษ จะเป็นสวนสาธารณะที่มีผู้คนหลากหลายเข้ามา ใช้บริการ โดยจะมีลักษณะพิเศษ เช่น สวนสัตว์ สวนพฤกษศาสตร์ เป็นต้น

4. สวนสาธารณะขนาดหย่อมในเมือง มักจะพบได้ที่ย่านการค้าหรือย่านธุรกิจ สำคัญๆ นอกเหนือจากย่านพักอาศัยส่วนมากจะมีขนาดปานกลางไปจนถึงขนาดเล็ก มีการใช้งานใน ระยะเวลา สั้น ๆ ซึ่งเป็นพื้นที่ระดับเล็กในการแวะมาพบปะ สังสรรค์ของคนกลุ่มคน

5. สวนอุทยาน อุทยานประวัติศาสตร์และอุทยานแห่งชาติ เป็นสวนสาธารณะจะมีสิ่ง พิเศษเฉพาะตัว ที่เป็นสิ่งดึงดูดความสนใจ เช่น มีความสวยงามตามธรรมชาติ เป็นพื้นที่ที่มี ความสำคัญทางประวัติศาสตร์ และให้ความรู้สึกที่แปลกใหม่ในสิ่งที่พบเห็น โดยปัจจุบันพื้นที่ ดังกล่าวได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวทั้งใน และนอกพื้นที่ ซึ่งพื้นที่บางแห่งได้ถูกพัฒนาให้เป็น แหล่งท่องเที่ยวจากธรรมชาติ และมีผู้เข้าไป พักผ่อนในวันหยุดกับครอบครัวหรือกลุ่มคนเป็นจำนวน มาก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประเภทของสวนสาธารณะนั้นจะแบ่งตามขนาดพื้นที่ หรืออาจจะ แบ่งตามลักษณะการใช้งาน เช่นสวนสาธารณะหมู่บ้าน จะเป็นแหล่งที่ประชาชนภายในชุมชนใช้ เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและคลายเครียดด้วยการ เล่นกีฬาหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม ให้เด็กและเยาวชน และคนทุกเพศทุกวัย ได้ใช้เวลาว่างในการ พัฒนาร่างกาย และจิตใจได้อย่าง เหมาะสม ด้วยการออกกำลังกาย (Active) และการพักผ่อน (Passive) ดังนั้นจึงประชาชนสามารถ เข้าถึงด้วยการเดินเท้า หรือมีการควบคุมปริมาณรถยนต์

### 3.3 คุณค่าของสวนสาธารณะ

เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร (2547: 143) ได้กล่าวถึง คุณค่าของสวนสาธารณะไว้ว่า

1. เป็นสถานที่ให้คนใช้สร้างประสบการณ์ให้แก่คนในชุมชนทั้งทางร่างกายและจิตใจ
2. เป็นสถานที่ป้องกันการบุกรุกทำลายธรรมชาติ ขณะเดียวกันก็เป็นสถานที่ส่งเสริมให้มีธรรมชาติที่สมดุลกันเอง
3. เป็นสถานที่กระตุ้นให้มีการศึกษาที่ดีขึ้น รวมทั้งช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในทางที่ถูกต้อง

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยในเรื่องสวนสาธารณะ พบว่าสวนสาธารณะมีคุณค่าต่อประชาชนและชุมชน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548; วิพงษ์ชัย ร้องชนแก้ว. 2550)

1. สวนสาธารณะเป็นสถานที่ที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างธรรมชาติและชุมชน ทำให้ในชุมชนมีพื้นที่สีเขียว เป็นสถานที่ที่ทำให้สิ่งมีชีวิตไม่ว่า คน สัตว์ พืช และระบบนิเวศต่างๆ สามารถดำรงอยู่และพึ่งพาอาศัยกันต่อไปได้ และทำให้คนได้อยู่ใกล้ชิดธรรมชาติ นอกจากนี้สวนสาธารณะยังเป็นแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ดิน น้ำ อากาศ สัตว์ และพืช ไม่ให้ถูกทำลาย เป็นที่ฟอกอากาศบริสุทธิ์ ป้องกันอากาศเสียให้แก่ชุมชนเมือง
2. สวนสาธารณะเป็นสถานที่ทางธรรมชาติที่ใช้พักผ่อนหย่อนใจจากการเรียนและการทำงานเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมนันทนาการ สร้างประสบการณ์แก่คนทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นสถานที่ที่ทำให้คนเมืองได้สูดอากาศบริสุทธิ์
3. สวนสาธารณะเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สำคัญของคนในชุมชนและสังคม เป็นสถานที่ที่ทำให้คนได้เรียนรู้จากธรรมชาติ และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดสวนสาธารณะไว้เป็นหนึ่งในแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งอยู่ในมาตรา 25 กล่าวว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ หองสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น สวนสาธารณะยังช่วยป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้คนมิให้สูญไป มีที่ว่างสำหรับปลูกต้นไม้ ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอากาศเสีย ช่วยให้คนได้สังเกตและใกล้ชิดกับธรรมชาติ รู้ซึ่งถึงความสวยงาม นอกจากนี้สวนสาธารณะยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในเมือง นอกจากค่าแรงงานที่จำเป็นต่อการบำรุงรักษาสวนสาธารณะแล้ว รายได้ต่างๆ จะเกิดขึ้นจาก

การขายอาหาร น้ำมันรถยนต์ อุปกรณ์ต่างๆ และเครื่องกีฬาเพื่อการพักผ่อน ตลอดจนการเก็บค่าผ่านประตูช่วยให้ธุรกิจบางประเภทเติบโตขึ้น เช่น ธุรกิจผลิตเครื่องเรือใบ ธุรกิจน้ำอัดลม อื่นๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้เมืองบางเมืองพึ่งพาตัวเองอยู่ได้ด้วยการท่องเที่ยวได้ สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงส่วนน้อยที่แสดงให้เห็นผลดีของการมีสวนสาธารณะที่ในชุมชน

### 3.4 คุณลักษณะที่ดีของสวนสาธารณะ

จรัสพิมพ์ บุญญานันต์ (2547) ได้กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการออกแบบสวนสาธารณะที่ดี สวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ประสบความสำเร็จนั้น การออกแบบต้องอาศัยความร่วมมือกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำความเข้าใจถึงความต้องการของคนในชุมชน และ หน้าที่ที่สวนสาธารณะจะให้บริการแก่กลุ่มคนเหล่านั้น สวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจใน ชุมชน เป็นสถานที่สำคัญที่สามารถให้ผู้คนได้เข้ามาพบประสบการณ์ที่แตกต่างจากในชีวิตประจำวัน ได้พบบรรยากาศที่เป็นธรรมชาติและมุมมองที่สงบให้พื้นที่ในการทำกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น เดิน หรือวิ่งออกกำลังกาย ดูนก รับประทานอาหารกลางวัน จิบกาแฟ หรือนั่งพักผ่อน

เอี่ยมพร วิสมหมาย (2527, น. 34-39) ได้กล่าวว่าลักษณะของสวนสาธารณะที่ดี

1. การให้ความสะดวกแก่ผู้มาใช้งาน – มักมีป้ายติดเพื่อแสดงการบอกทางเข้าหรือทางออก มีแผนที่ หรือแผนผังแสดงขอบเขต และตำแหน่งต่าง ๆ ของ สวนสาธารณะเพื่อให้ผู้มาใช้บริการสามารถทราบได้ว่าควรจะไปที่ไหนก่อน - ถนนภายในสวนสาธารณะควรมี ขนาด ความกว้าง ส่วนโค้ง และ สัดส่วนต่าง ๆ ตามมาตรฐานทั่วไป เพื่อให้ความปลอดภัยในการขับขี่ มีที่จอดรถ และ ต้นไม้ที่ร่มรื่น สองข้างทาง เพื่อความสบายใจแก่ผู้ใช้สถานที่ - มีถังขยะ และห้องน้ำสาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการ การเข้ามาใช้งานภายในพื้นที่ - มีศูนย์ให้บริการสอบถามหรือให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ ผู้ที่เข้ามาใช้บริการ

2. ให้ความปลอดภัย - การจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (ร.ป.ภ.) - แสงไฟที่สว่างยามค่ำคืนที่เพียงพอ - การเปิดทางเข้าออกเพียงทางเดียวเพื่อความปลอดภัย - การแจ้งเตือนทางสัญลักษณ์ต่างๆเพื่อกันอุบัติเหตุ เช่น ถนนลื่น หรือสัตว์ป่า - ท ารั่วรั่วในบริเวณที่ปลอดภัย กัน ริมแม่น้ำ ำเมื่อส่วนนั้นอยู่ใกล้สนาม เด็กเล่น - แยกถนนและทางเดินอย่างเด็ดขาด - สำรวจและซ่อมแซมสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น เครื่องเล่นในสนามเด็กเล่น สะพาน เก้าอี้ - ตรวจตราสายไฟ และปลั๊กไฟ - ตัดแต่งต้นไม้ที่มีกิ่งแห้งตาย หรือแต่งพุ่มไม้เสมอ ไม่ให้ทึบจนเกินไป - ควร มีหน่วยพยาบาล

3. มีการดูแลรักษาที่ดี – ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ เช่น เก็บขยะ กวาดถนน กวาดสนาม เป็นต้น - ตัดหญ้า ตัดแต่งทรงพุ่มต้นไม้ - ให้อุ๋ย รดน้ำ พรวันดิน และฉีดยากันโรคแมลง - มีการปลูกต้นไม้ทดแทนไม้เดิมที่ตายไป หรือกำลังจะตาย - ซ่อมแซมอุปกรณ์ เช่น ทำสีเก้าอี้ ติดป้าย หรือทำรั้วใหม่ - ชักชวนให้ประชาชนรู้จักช่วยกันรักษาความสะอาด – อนุรักษ์สภาพแวดล้อมที่สวยงามตามธรรมชาติไว้ให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) ได้กล่าวถึงสวนสาธารณะที่ดีว่าควรมีลักษณะที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความสะดวก ด้านความปลอดภัย ด้านการดูแลรักษา โดยทั้ง 3 ด้านมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ด้านการให้ความสะดวก

1.1 มีป้ายบอกชื่อสวนสาธารณะบริเวณประตูทางเข้าทั่วไป  
1.2 มีแผนที่หรือแผนผังแสดงขอบเขตและตำแหน่งของสวนสาธารณะ เพื่อให้ผู้มาใช้บริการทราบว่าควรไปที่ใดก่อน

1.3 ถนนภายในสวนสาธารณะควรมีขนาดความกว้าง ส่วนโค้ง และสัดส่วนตามมาตรฐานทั่วไป เพื่อให้ความปลอดภัยในการขับขี่ มีที่จอดรถ และมีต้นไม้ร่มรื่นสองข้างทาง เพื่อความสวยงามและความสบายใจของผู้ใช้สถานที่

1.4 มีถังขยะ สุขาให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้

1.5 มีศูนย์ให้คำแนะนำและให้บริการ

#### 2. ด้านความปลอดภัย

2.1 มียามรักษาการณ์

2.2 มีแสงสว่างในเวลากลางคืน

2.3 มีประตูเข้าออกไม่มากนัก ในเวลากลางคืนควรเปิดประตูเดียว

2.4 มีรั้วกั้นในบริเวณที่ไม่ปลอดภัย เช่น กั้นริมแม่น้ำเมื่อสวนนั้นอยู่ใกล้สนาม

เด็กเล่น

2.5 ตรวจตราสายไฟและปลั๊กไฟอย่างสม่ำเสมอ

2.6 ตัดต้นไม้ที่มีกิ่งแห้งหรือแต่งพุ่มไม้อย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้มีดทึบเกินไป

2.7 ควรมีหน่วยพยาบาล

#### 3. ด้านการดูแลรักษา

3.1 ทำความสะอาดสม่ำเสมอ เช่น เก็บขยะ กวาดถนนกวาดสนาม เป็นต้น

3.2 ตัดหญ้า ตัดแต่งทรงพุ่มของต้นไม้



- 3.3 ให้อุป รดน้ำพรวนดิน และฉีดยากันแมลง
- 3.4 มีการปลูกต้นไม้ทดแทนไม้เดิมที่ตายไปหรือกำลังจะตาย
- 3.5 ซ่อมแซมอุปกรณ์ เช่น ทาสีเก้าอี้ ติดป้าย หรือทำรั้วใหม่
- 3.6 ชัดชวนให้ประชาชนรู้จักรักษาความสะอาด
- 3.7 อนุรักษ์สภาพที่สวยงามตามธรรมชาติไว้ให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้คือ “พื้นที่ทางนันทนาการ” ที่จัดไว้ให้คนในเมืองหรือชุมชนมาใช้บริการ โดยพื้นที่ทางนันทนาการในสวนสาธารณะนั้นตามแนวคิดของ NRPA (National Recreation and Park Association. 2005) และ รัสเซลล์ (Russell. 2005) ประกอบด้วย สนามเล่น สนามกีฬา สระว่ายน้ำ สถานที่ประกอบกิจกรรมทางน้ำ เช่น พายเรือ พิชิตภัย ลานอเนกประสงค์ พื้นที่ปิกนิก ศูนย์เยาวชนหรือศูนย์กีฬา สวนออกกำลังกายต่างๆ เป็นต้น

สำหรับเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการเป็นส่วนสาธารณะที่ดีนั้น สำนักงานสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดเกณฑ์สวนสาธารณะน่านันทนาการไว้ดังนี้ (สำนักงานสวนสาธารณะ. 2556)

รายการประเมินสวนสาธารณะ (ตัวชี้วัดมาตรฐาน)

1. มีการจัดบริเวณภายในสวนให้ดูร่มรื่นเพียงพอสำหรับประชาชนผู้มาใช้บริการ
2. มีหน่วยงานหรือองค์กรรับผิดชอบดูแลจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ
3. มีข้อความ ระเบียบปฏิบัติ แผ่นป้ายแสดงแผนที่สวนและการแจ้งข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับข้อปฏิบัติ ข้อความเตือนภัยเฉพาะจุดอันตรายภายในสวนสาธารณะและกำหนดเวลาปิด-เปิดสวนสาธารณะ
4. มีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายหรือหอกระจายข่าว ให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมสร้างสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย และนันทนาการ เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนร่วมกันรักษาสาธารณสมบัติและใช้อย่างรู้คุณค่า
5. มีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสวนสาธารณะอย่างเหมาะสม ได้แก่ โต๊ะ ม้านั่ง ศาลาอเนกประสงค์
6. มีลานอเนกประสงค์ที่แข็งแรง พื้นเรียบ น้ำไม่ขัง มีขนาดความกว้างยาวพอเหมาะ สามารถใช้เดิน วิ่งออกกำลังกายได้ มีเครื่องหมายบอกทิศทาง



7. มีบริการห้องส้วมถูกหลักสุขาภิบาลอยู่ในสภาพดีไม่ชำรุด แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเพศชาย-หญิง โดยมีข้อความหรือสัญลักษณ์ชัดเจนภายในสวนสาธารณะหรือบริเวณใกล้เคียง

8. มีบริการน้ำใช้ที่สะอาดเพียงพอสำหรับผู้มาใช้บริการ

9. มีการจัดการมูลฝอยที่ถูกหลักสุขาภิบาล

10. มีสาธารณูปโภคเข้าถึง

11. มีอาคาร สถานที่ทำการข้อความ ระเบียบปฏิบัติการแจ้งข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับข้อปฏิบัติภายในสวนสาธารณะ และผู้รับผิดชอบดูแล

12. มีสนามเด็กเล่น ซึ่งมีอุปกรณ์เครื่องเล่นอยู่ในสภาพดีใช้งานได้ไม่ชำรุด

13. มีส้วมจำนวนเพียงพอสำหรับประชาชนผู้มาใช้บริการมีอ่างล้างมือและสบู่

14. จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลพร้อมเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลบริการประชาชน

15. มีสวนสุขภาพในบริเวณสวนสาธารณะตามมาตรฐานของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ไทยที่มี 12 จุดฝึก

16. มีสาธารณูปโภคเข้าถึง เช่น โทรศัพท์

17. มีกลุ่มหรือชมรมสร้างสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย ชมรมนันทนาการ

18. มีบริการตรวจสุขภาพเบื้องต้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

19. มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

20. มีการจัดการน้ำเสียที่ถูกหลักสุขาภิบาล

22. ไม่มีแหล่งเพาะพันธุ์หนู แมลงวัน แมลงสาบ ยุงและไม่พบสุนัข

23. มีเวทีเพื่อจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย

24. มีห้องส้วม หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนชราหรือผู้พิการแบบนั่งราบ

อย่างน้อย 1 ที่

25. ไม่พบผู้มาใช้สวนสาธารณะเพื่อเป็นที่อยู่อาศัย ในการประเมินแบ่งเกณฑ์ประเมินออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ปฏิบัติตามตัวชี้วัดข้อที่ 1 – 10 ทุกข้อรับรองมาตรฐาน “ระดับพื้นฐาน”

ปฏิบัติตามตัวชี้วัดข้อที่ 1 – 18 ทุกข้อรับรองมาตรฐาน “ระดับดี”

ปฏิบัติตามตัวชี้วัดข้อที่ 1 – 24 ทุกข้อรับรองมาตรฐาน “ระดับดีมาก”

สรุปได้ว่าสวนสาธารณะที่ดีและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีจะช่วยให้ผู้คนรู้สึกสดชื่นและผ่อนคลาย รู้สึกดีที่ได้ไปทีนั้น รู้สึกอบอุ่นและเป็นส่วนหนึ่งกับสวน ไม่ใช่เพียงด้านความสวยงามอย่างเดียวที่ทำให้สวนสาธารณะนั้นประสบความสำเร็จ ความรู้สึกที่ผู้เข้าใช้ได้รับต่างหาก

ที่ทำให้ผู้คนเข้าใช้การได้ร่วมกิจกรรมกับคนอื่น ๆ สถานที่เชื่อมโยงคนในชุมชนเข้าด้วยกัน เมื่อพวกเขา ใช้เวลาด้วยกันในสถานที่สวนสาธารณะแห่งนั้น

#### 4. สวนสาธารณะชิโรเบญจทัศ

##### ความเป็นมา

ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสภาพแวดล้อมในรูปการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเมือง เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของชาวกรุงเทพฯ ให้ทัดเทียมมหานครใหญ่ในภูมิภาค จึงเป็นที่มาของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 และ 29 มกราคม 2534 สมัยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ให้จัดสร้างสวนสาธารณะบนพื้นที่ “สนามกอล์ฟรถไฟ” ที่ดินของการรถไฟแห่งประเทศไทย กระทรวงคมนาคม ส่วนแรก 140 ไร่ ให้สร้างเป็นสวนสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ ส่วนที่เหลือ 375 ไร่ กรุงเทพมหานครรับมอบที่ดินจากกระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2541 และจ่ายค่าชดเชยให้การรถไฟฯ จำนวน 555 ล้านบาท และเริ่มเข้าปรับปรุงพื้นที่สนามกอล์ฟเดิมเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2542 เดิมสวนสาธารณะแห่งนี้ประชาชนรู้จักในนามสวนรถไฟ กรุงเทพมหานครได้ขอพระราชทานนามสวนแห่งนี้จากสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามว่า “สวนวชิรเบญจทัศ” เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2545

##### องค์ประกอบสวน

ตึกสูงบริเวณพลโยธินั้นเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิด ภาวะความเครียดของบุคคล จึงได้ถือกำเนิด สวนสาธารณะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคคล และผู้อื่น และเพื่อต้องการพื้นที่สีเขียว ในการที่ทำให้ประชาชนบริเวณ

“สวนวชิรเบญจทัศ” จึงเป็นบทพิสูจน์ที่ชัดเจนถึงบทบาทของสวนสาธารณะและพื้นที่สีเขียวที่มีคุณค่าต่อสิ่งแวดล้อมและชีวิตคนกรุง เพราะเพียงก้าวแรกสู่สวนฯ จะรู้สึกผ่อนคลาย ร่มรื่น เย็นสบาย ต่างจากความร้อนระอุที่แผดเผา อยู่ภายนอกและบรรยากาศที่ปะปนด้วยไอเสีย ฝุ่นควันจากยานยนต์ซึ่งวนเวียนบนผิวจราจรที่คับคั่ง รวากับได้มาเยี่ยมโลกสีเขียวในวงล้อมป่าคอนกรีต สวนสาธารณะแห่งนี้ถูกสร้างในแนวคิด “สวนแห่งครอบครัว” ที่เตรียมกิจกรรมหลายหลายไว้ดึงดูดความสนใจของสมาชิกทุกวัยในครอบครัวแทรกอยู่ตามจุดต่าง ๆ ในพื้นที่เปิดโล่ง กว้างและเขียวขจี สดชื่น สบายตา ให้ความรู้สึกอิสระ มีเนินหญ้าสลับกับพื้นราบกว้าง มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานสำหรับสวนสาธารณะครบครัน และเป็น “สวนสาธารณะในฝันของนักปั่นจักรยาน” ด้วยเส้นทางจักรยานระยะทาง 3.6 กิโลเมตร ลัดเลาะดงไม้ ไต่เนินไปรอบนอกสวน หรือ

จะเลือกเดินชมธรรมชาติ วังออกกำลังก็ทำได้ในเส้นทางใหญ่ (สำนักสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม, 2550)

## 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคนวัยทำงาน

### 5.1 ความหมายของคนวัยทำงาน

ประชากรวัยทำงาน (นันทนา มาระตร์, ม.ป.ป.) ในทางประชากรศาสตร์ได้แบ่งกลุ่มประชากรในประเทศต่าง ๆ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ตามช่วงคือประชากรวัยเด็กหมายถึงผู้ที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 19 ปี ประชากรวัยทำงานหมายถึงผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปีขึ้นไป โครงสร้างประชากรในประเทศไทยนั้นจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในปี พ.ศ. 2544 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 63 ล้านคน โดยประชากรกลุ่มวัยทำงานถือว่ามีอยู่ 34.6 ล้านคน จากการแบ่งตามช่วงอายุ วัยทำงานถือว่าเป็นกลุ่มประชากรที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ

กำลังคน (Manpower) ประกอบด้วยประชากรที่ อยู่ในกำลังแรงงาน ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งประชากรที่ อยู่ในกำลังแรงงานได้แก่ประชากรวัยทำงานทั้งที่มีงานทำและที่ว่างงาน ส่วนประชากรที่ไม่อยู่ใน กำลังแรงงานได้แก่ ผู้ไม่มีงานทำ ผู้ที่ไม่ประสงค์จะทำงานและผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

กำลังแรงงาน (Labour Force) คือ ประชากรวัยทำงานที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ซึ่งประเทศต่าง กำหนดอายุประชากรวัยทำงานของตนตามสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยคำนึงถึงอายุที่ ประเทศส่วนใหญ่ มักกำหนดอายุวัยทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่บางประเทศอาจกำหนดอายุสูงหรือต่ำกว่านี้ก็ได้แต่ไม่รวมประชากรที่ อยู่ในวัยทำงานแต่ไม่มีงานทำ และไม่ประสงค์จะทำงานและไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ภายใต้ตัวชี้วัดของ ILO (KILM 1) (สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555)

สรุปได้ว่าวัยทำงานนั้นเป็นประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 20-60ปี โดยเป็นการแบ่งตามประชากรทั้งหมดของประเทศไทย ซึ่งถือว่าวัยทำงานนั้น เป็นวัยที่มีกลุ่มประชากรใหญ่ที่สุดของประเทศ

### 5.2 ลักษณะของคนวัยทำงาน

เอ็ดจิงตัน และคณะ (1998, pp. 147-150) ได้แบ่งผู้ใหญ่ออกเป็น ผู้ใหญ่ตอนต้นอายุ 18-30 ปีและผู้ใหญ่ตอนกลางอายุ 31-50 ปี ซึ่งได้กล่าวว่า ผู้ใหญ่ในช่วงอายุนี้นั้นจะมีการเริ่มสร้างหลักฐาน มีงานทำหรืออาจจะมีกิจการของตนเอง ซึ่งสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเน้นออกไปทำงานเต็มเวลาในครั้งแรกหรือบางคนย้ายไปสร้างรากฐานของตนเอง สำหรับคนอื่นอาจจะ

มีการสร้างเปลี่ยนแปลง เช่น การมีครอบครัว มีลูก ช่วงเป็นช่วงวัยของผู้ใหญ่นั้นยาวนานตั้งแต่อายุ 20 ปี จนถึง 65 ปี ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มคนวัยทำงานนี้จะแตกต่างออกไปจากทางด้าน โอกาส ความสนใจ และรูปแบบของการใช้เวลาว่าง ซึ่งต่างกันคือ ผู้ใหญ่ตอนต้นมีลักษณะคือ

1. มีความต้องการอิสระจากครอบครัวคือพ่อแม่และความสัมพันธ์ การติดต่อกัน
2. โครงการชีวิต คือการทำงาน สร้างครอบครัว ความเป็นมิตร
3. จบการศึกษา กังวลในเรื่องอาชีพการงาน และการมีโอกาที่ประสบความสำเร็จ

ในอาชีพการงาน

4. มีบัตรประจำตัว บัตรประกันสังคม
5. พัฒนาความสารถของตนเอง
6. เน้นการคิดถึงเรื่องในอนาคต

สรุปได้ว่าลักษณะของคนวัยทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับอายุโดยส่วนใหญ่เป็นวัยผู้ใหญ่ และการทำอาชีพการมืองาน และการลงทุนหาหลักปักฐานเพื่อสร้างเสริมการงานของตนนั้น จะเริ่มสร้างตั้งแต่วัยผู้ใหญ่คืออายุ 20 ปีขึ้นไป

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยต่างประเทศ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างประเทศด้านการใช้เวลาว่าง ได้มีนักการศึกษาและวิชาการทำการศึกษาและวิจัยในเรื่องนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

นีส (Nese, 2009, pp. 157-176) ได้ทำการศึกษาวิจัย ทดสอบการใช้เวลาว่างใน ครอบครัว และความพึงพอใจในครอบครัวชาวตุรกี ผลการศึกษาพบว่า การใช้เวลาว่างใน ครอบครัวมีความสอดคล้องกับความพึงพอใจของครอบครัวอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งไปกว่านั้น การใช้ เวลาว่างในครอบครัวจะรวมไปถึงการเห็นคุณค่าของครอบครัว และส่งผลไปถึงความพึงพอใจกับ ชีวิตครอบครัว รูปแบบทางสังคมในการพึ่งพาอาศัยกันภายในครอบครัวจะเป็นการสนับสนุนความ สามัคคีในครอบครัว และความพึงพอใจ ดังที่กล่าวไว้ ถึงความรู้สึก ความสนิทสนม ซึ่งเป็นรากฐาน ที่สำคัญสำหรับระบบครอบครัวที่มักเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมสิ่งที่พบใน การศึกษาครั้งนี้ คือ ครอบครัวในสังคมเมืองของชาวตุรกีจะมีส่วนร่วมกิจกรรมภายในครอบครัว น้อย ผลการศึกษายังพบอีกว่า การใช้เวลาว่างของครอบครัวจะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความ พึงพอใจในครอบครัวการใช้เวลาว่างในครอบครัวจะมีบทบาทสำคัญกับความพึงพอใจใน ครอบครัวชาวตุรกี

ซาราส และคณะ (Sarah et al., 2009, pp. 205-223) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจ การใช้เวลาว่างในครอบครัว และความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัว ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างทั้งหมด แปรผันตรงกับความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว

โอลลิเพ็คคา (Olli-Pekka, 2006) ได้ศึกษาการทำงาน – ความสมดุลของชาวยุโรป โดยศึกษาการเวลาว่างของแรงงานโดยแบ่งเป็นเวลาในการทำงาน เวลาทำงานบ้าน และเวลาพักผ่อน พบว่าการใช้เวลาในการทำงานโดยใช้กลุ่มอายุเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ การใช้เวลาในการทำงานของผู้ชายจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนผู้หญิงจะใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนเมื่ออายุประมาณ 30 – 40 ปีจะเริ่มลดชั่วโมงการทำงานลงเล็กน้อย เวลาในการทำงานบ้าน ผู้ชายเมื่ออายุเพิ่มสูงขึ้นจะทำงานบ้านเพิ่มขึ้น ส่วนผู้หญิงเมื่ออายุ 15 – 35 ปี จะทำงานบ้านเพิ่มขึ้นโดยใช้เวลาสูงสุดคือ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่เมื่ออายุประมาณ 40 – 44 ปี ชั่วโมงการทำงานบ้านเริ่มลดลงเพียงเล็กน้อย ส่วนเวลาที่ใช้ในการพักผ่อน อายุ 15 – 35 ปี มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แต่เมื่ออายุเพิ่มสูงขึ้นจะใช้เวลาในการพักผ่อนเพิ่มมากขึ้นทั้งผู้หญิงและผู้ชาย

คาเพลน (Kaplan, 1985, p. 97-98) การศึกษามีอิทธิพลต่อการใช้เวลาของบุคคล ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นตัวกำหนดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ การประกอบอาชีพ รายได้ สถานะทางสังคม และวิถีทางในการดำเนินชีวิต เช่น รสนิยม เจตคติ ต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น การศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง ซึ่งเป็นผลให้บุคคลประกอบอาชีพแตกต่างกันไปตามความรู้ของตน และการมีอาชีพต่างกันทำให้มีแบบแผนการใช้เวลาแตกต่างกันด้วย เช่น นักกฎหมาย ครูหรือแพทย์

มุส, ทริช (Muse, Trish. 2005 : 107 - 115) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความผูกพันกับการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ มักมีมุมมองที่สำคัญของการศึกษาเรื่องประชากรสูงอายุ ได้ถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาเพื่อจะช่วยในการค้นหาจุดเปลี่ยนแปลงในการออกกำลังกาย ดังนั้นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจนั้นได้ถูกนำมาอภิปราย รวมทั้งมีเทคนิคที่จะสร้างแรงจูงใจและการตั้งจุดมุ่งหมาย และมีตัวอย่างของประโยชน์ในด้านแรงจูงใจของประชากรผู้สูงอายุ หลังจากเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงและมีการเสริมเทคนิคแรงจูงใจให้สำหรับผู้เข้าร่วมสามารถสร้างแรงจูงใจในการออกกำลังกายให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

โคเฮน – แมนส์ฟิลด์, จิสกา เอส. มาร์ค, มาร์เซีย และเจอร์รานิค, แจ็ค เอ็ม (Cohen - Mansfield, Jiska S. Marx, Marcia and Guralnik, Jack M. 2003 : 242 - 253) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคและแรงจูงใจในการออกกำลังกายของประชาชนที่มีอายุระหว่าง 74-85 ปี โดยการทดสอบผู้เข้าร่วมจำนวน 324 คน โดยใช้แบบสอบถามเรื่องสุขภาพ ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ

อุปสรรคและแรงจูงใจที่เกี่ยวกับสุขภาพและการออกกำลังกาย และมีการพิจารณาหลักการในวิธีการทำงาน ของอุปสรรคและแรงจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก รวมทั้งด้านการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุจึงพบว่าความจำเป็นสำหรับแต่ละบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ครอบคลุมอยู่ในการศึกษาสำหรับการนำเสนอโปรแกรมการออกกำลังกาย ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและเพื่อทำให้มีผลกระทบน้อยลงเพื่ออธิบายถึงความสำคัญของการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและความเข้าใจในอุปสรรคและแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อที่จะพัฒนา

เมเยอร์ : เรสนี ;และสตัค (Katharina Meyer , Rezny, & Struck, 2005 ) ได้ทำการศึกษาการมีกิจกรรมทางกายของคนวัยกลางคนในสวีเดนจะพบว่าผู้สูงอายุตั้งแต่ 50ปีขึ้นไปจะมีกิจกรรมทางกายลดลงเสมอตามอายุที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการจะทำให้ผู้สูงอายุเพิ่มกิจกรรมการเคลื่อนไหวจึงมีความจำเป็นมากที่จะต้องทำ และกระตุ้น ส่งเสริม ให้ผู้สูงอายุสามารถออกกำลังกายได้อย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ และการส่งเสริมจะต้อง คำนึงถึง ภาวะสุขภาพ โรคประจำตัว และอาการบาดเจ็บ และการดำรงชีวิตหรือลักษณะทางสังคม และการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง พร้อมกับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การออกกำลังกาย การบริการดี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้ และแรงจูงใจในคุณค่าของตัวเองและการสนับสนุนจากครอบครัว ทั้งนี้จะทำให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ไรลีย์ และเควิน (Rylee & Kevin .2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การค้นหาระดับขั้นของชุมชนในการใช้เวลาว่าง โดยใช้การวิเคราะห์เป็นรายกรณีในผู้สูงอายุซึ่งใช้วิธีการสอดแทรกกิจกรรมออกกำลังกายเข้าไป และยังได้ทำการสำรวจในการเรื่องอิทธิพลความเต็มใจไม่ใช่ว่าการออกกำลังกายเท่านั้นแต่ต้องขึ้นอยู่กับชุมชนซึ่งมีอิทธิพลด้านจิตใจของผู้สูงอายุและผู้เข้าร่วมนั้นมีความรู้สึกต่อชุมชนในระดับที่แตกต่างกันกับความรู้สึกที่ดีโดยการมีผู้คอยสนับสนุนรวมทั้งการกระตุ้นทางด้านจิตใจ กิจกรรมต่างๆ เชิงวัฒนธรรมและกิจกรรมทางด้านสุขภาพและจะเน้นในเรื่องสนับสนุนการมีส่วนร่วม

การ์ฟ(อ้างอิง เครีเบิ้ล 2011:159) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจภายใน ภายนอก ในการทำกิจกรรมการใช้เวลาว่าง การวิจัยแรงจูงใจภายใน-ภายนอก พบว่าร้อยละ 40 เกิดจากกิจกรรมผจญภัย สอดคล้องกับที่นักจิตวิทยาทางสังคมกล่าวไว้ว่าแรงจูงใจนี้มี2ประเภท คือแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และนอกจากนี้นั้นแรงจูงใจภายในภายนอกเป็นผลมาจากสัญชาตญาณ



## 6.2 งานวิจัยในประเทศ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยในประเทศด้านการใช้เวลาว่าง ได้มีนักการศึกษาและวิชาการทำการศึกษาและวิจัยในเรื่องนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

ขจีมาศ จุ่งพิพัฒน์ (2550) ศึกษาเรื่องอุปสงค์เวลาว่างเพื่อการพักผ่อนของแรงงานพบว่าเพศหญิงใช้เวลาว่างในการอ่านหนังสือและการเรียนรู้ มากกว่าเพศชาย แต่ใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬา ดนตรีและการนอน น้อยกว่า เพศชาย แรงงานที่มีอายุหรือการศึกษาเพิ่มขึ้น ใช้เวลาว่างเพื่อการอ่านหนังสือและการนอนเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรใช้เวลาเพื่อการอ่านหนังสือและเรียนรู้ การดูโทรทัศน์ วีซีดี และอินเทอร์เน็ต มากกว่าผู้ประกอบอาชีพในภาคเกษตร ในขณะที่ การใช้เวลาในการเล่นกีฬา ดนตรีและการนอน น้อยกว่าในภาคเกษตร คนที่หย่าร้างใช้เวลาเพื่ออ่านหนังสือและการเรียนรู้โดยเฉลี่ย มากกว่าคนโสดและคนสมรส ขณะที่คนโสดใช้เวลาเล่นกีฬาและการนอน มากกว่า คนที่สมรสแล้วคนที่หย่าร้าง ในด้านรายได้นั้น พบว่าแรงงานที่มีรายได้ระหว่าง 4,001 – 6,500 บาท/เดือน และรายได้สูงกว่า 6,501 บาท/เดือน ใช้เวลาโดยเฉลี่ยเพื่อการอ่านหนังสือและการเรียนรู้ และการนอนเท่ากัน แรงงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 4,000 บาท/เดือน ใช้เวลาโดยเฉลี่ยเพื่อการเล่นกีฬาและดนตรีมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น ๆ

วิมลมาลย์ สมคะเน (2559, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการใช้เวลาว่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีวัยทำงาน ซึ่งในการศึกษาการใช้เวลาว่างนั้นเป็นสิ่งที่ได้ทราบถึงการใช้เวลาว่างอย่างมีคุณค่าเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีให้ดีขึ้นโดยมีประเด็นหลัก ได้แก่ การตระหนักรู้การใช้เวลาว่าง การตระหนักในตนเอง ทักษะการใช้เวลาว่าง การตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม การศึกษาการใช้เวลาว่างดังกล่าวจะทำให้สตรีวัยทำงานได้เข้าใจและตระหนักในการใช้เวลาว่างเพื่อตนเองและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของสตรีวัยทำงานให้ดีขึ้นจากการศึกษาการใช้เวลาว่าง

วิรุฬห์ แสงเรือน (2549) ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการของบุคคลากรในกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรในกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 กรุงเทพมหานครใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการ ทั้ง 5 ประเภทคือ ประเภทกีฬา และการออกกำลังกาย ประเภทการท่องเที่ยว ประเภทดนตรีและร้องเพลง ประเภทงานอดิเรก และประเภทการอ่าน การพูด และการเขียน ได้แก่กิจกรรม การเดิน เทียน้ำตก ร้องเพลง



ในงานสร้างสรรค์ต่าง ๆ การเล่นเกมอินเทอร์เน็ต และการอ่านหนังสือการ์ตูน คิดเป็นร้อยละ 51.9, 21.4, 24.9, 27.2 และ 69.6 ตามลำดับ

อดิศัย มัตเตช (2552, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เวลาว่างของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้เวลาว่างของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ รายได้ ตำแหน่งงาน และทัศนคติ ผลวิจัยพบว่าพนักงาน พนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย และมีทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการแบ่งแยก ตามตัวแปร เพศ รายได้ ตำแหน่งงาน และทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนันทนาการพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประเภทกิจกรรมกีฬาและเกม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งต่างกันมีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการโดยรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นประเภทกิจกรรมดนตรีและเพลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติต่อกิจกรรมนันทนาการต่างกันพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

รอด บินหมัดหนี่ (2551, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการใช้เวลาว่างของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ได้พบว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์มีการปฏิบัติกิจกรรมการใช้เวลาว่างโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ้าง โดยใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมประเภทกิจกรรมพักผ่อนอยู่กับบ้านมากกว่ากิจกรรมอื่น และเพศชายเพศหญิง มีการปฏิบัติกิจกรรมเวลาว่างในรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายจะมีการปฏิบัติกิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมพักผ่อนนอกบ้าน และกิจกรรมท่องเที่ยว มากกว่าเพศหญิง ในขณะที่พนักงานเพศหญิงมีการปฏิบัติกิจกรรมการใช้เวลาว่างโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมิทธิชาติ จตุมาศ (2549, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรกรมสวัสดิการทหารบก ผลวิจัยพบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการทหารบก มีการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ขณะอยู่ที่กรมสวัสดิการ

ทหารบกและชนอยู่ที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการใช้เวลาว่างใน การเข้าร่วมมากที่สุด คือ ฟังวิทยุ ฟังเพลง ส่วนสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีเพศและตำแหน่งงานต่างกันอย่างมีการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนาแน่นแตกต่างกัน ส่วนอายุและสถานภาพต่างก็มีการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนาแน่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สราวุธ ชัยวิจิต (2555, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างของ เจเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบกิจกรรมภายในบ้าน และเจเนอเรชันในภาพรวมรูปแบบกิจกรรมนั้นที่ทำการเป็นกลุ่มมากที่สุดคือ การดูโทรทัศน์ รูปแบบกิจกรรมสร้างสรรค์ที่กลุ่มตัวอย่างทำเป็นจำนวนมากที่สุดนั้น คือร้องเพลง/ การเล่นดนตรีสำหรับรูปแบบกิจกรรมนอกสถานที่ที่กลุ่มตัวอย่างทำเป็นจำนวนมากที่สุดนั้น คือการพบปะสังสรรค์ในการเล่นกีฬาและการรักษา สำหรับสุขภาพกลุ่มตัวอย่างทำเป็นระดับมากที่สุดนั้นคือการออกกำลังกาย โดยภาพรวมที่ออกมาในกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างของเจเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครมีปัจจัยมีผลต่อรูปแบบ การเข้าร่วมการใช้เวลาว่างในระดับมาก โดยเน้นปัจจัยเรื่องความปลดปล่อยมีผลต่อรูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างในระดับมากมักเป็นอันดับแรกและรองลงมาคือ ปัจจัยเรื่องความพร้อมทางจิตใจ ตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์ระหว่างเจเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครกับรูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างในเขตกรุงเทพมหานคร จะพบว่ารูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างแบบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนนั้น ก็จะได้ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ต่อการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างของกลุ่มตัวอย่างนั้น สามารถจำแนกเจเนอเรชันต่าง ๆ จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเจเนอเรชันต่างกันนั้น มักมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างโดยรวมแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุณี ศรีทองทุม, (2550) ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการออกกำลังกายของ ประชาชนที่มาออกกำลังกายในสวนลุมพินี เพื่อต้องการทราบว่าผู้ที่มาออกกำลังกายนั้นมีความ สมบูรณ์ ครบถ้วนตามหลักการออกกำลังกายเพียงใดเพื่อจะได้นำข้อมูลไปทำการแก้ไขและส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ต่อผู้มาออกกำลังกาย จากการสำรวจพบว่า ผู้ที่มาออกกำลังกายส่วนใหญ่นั้นจะ อยู่ในวัยทำงานและวัยสูงอายุ และยังพบว่า ลักษณะการออกกำลังกายนั้นมีความสมบูรณ์น้อย หรือมีการออกกำลังกายอย่างไม่ถูกวิธี เช่น ในกรณีผู้สูงอายุและมีแรงน้อย มักนิยมออกกำลังกาย โดยย่ำมวยจีน เดินลีลาศ แต่พบว่าขาดความชำนาญในการฝึกอย่างถูกวิธีโดยส่วนใหญ่นั้นมัก สอนกันเองในชมรมและขาดผู้เชี่ยวชาญในการสอน ทำให้ได้รับประโยชน์น้อย ดังนั้นสะท้อนให้

เห็นว่า มีผู้สูงอายุจำนวนมากที่สนใจในการดูแลสุขภาพแต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ดังนั้นจึงควรให้มีการสนับสนุนจากภาครัฐในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาเพื่อฝึกและทำให้เกิดประโยชน์สูงและยังป้องกันการบาดเจ็บที่ดีให้กับผู้สูงอายุอีกด้วย

ปัทมา เพ็ชรแดง (2552) ได้ทำการศึกษาสภาพและความต้องการในการออกกำลังกายของประชาชนที่มาออกกำลังกายในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดกระบี่ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 20-35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปโดยพบว่า ประชาชนที่มาออกกำลังกายนั้นมีความคิดเห็นว่า สภาพด้านสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก มีสภาพอยู่ในระดับเหมาะสมและมีความต้องการด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก สภาพด้านบุคลากรมีความไม่เหมาะสมถึงร้อยละ 59.67 มีความต้องการด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก สภาพกิจกรรมการออกกำลังกายมีความไม่เหมาะสมอยู่ที่ร้อยละ 41.9 กิจกรรมที่ประชาชนต้องการมากที่สุดคือ การเดินและการวิ่ง จากการเปรียบเทียบประชาชนในด้านเพศและอายุ พบว่า เพศและอายุที่ต่างกัน จะมีความต้องการด้านบุคลากร สถานที่ อุปกรณ์และประเภทกิจกรรมการออกกำลังกายต่างกันด้วย

ศศิธร จ่านรักษา (2558) ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมแรงจูงใจการใช้เวลาว่างที่มีต่อวิถีชีวิตการใช้เวลาว่างที่ดีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลวิจัยพบว่า หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมฯ กลุ่มทดลองมีวิถีชีวิตการใช้เวลาว่างดีกว่ากลุ่มทดลอง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มทดลองมีคุณภาพชีวิต-สุขภาพ และความพึงพอใจในชีวิต-ความสุข ดีวก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 และ หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มทดลองมีวิถีชีวิตการใช้เวลาว่างดีกว่ากลุ่มควบคุม และมีความแตกต่างรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โชติศील รัตนวราหะ (2552) ลักษณะและแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของอาสาสมัครเพื่อสังคมที่เป็นสมาชิกชมรมออฟโรด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่เกิดความรู้สึกของอาสาสมัครที่ต้องการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างมากที่สุด (ร้อยละ 76.47) รองลงมาเกิดจากสิ่งจูงใจที่ถือเอาผลประโยชน์ของอาสาสมัครเป็นสำคัญ (ร้อยละ 22.21) และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการปฏิบัติเป็นปกติวิสัยของอาสาสมัครมีน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.31) และ 2) แรงจูงใจการใช้เวลาว่างที่ทำให้อาสาสมัครเข้าร่วมเกิดจากทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมที่ต้องการมีสมาคม ( $\bar{x} = 3.36$ ) ทฤษฎี Reversal ที่เปลี่ยนตามสภาวะเพื่อตอบสนองความต้องการของตน ( $\bar{x} = 3.14$ ) ทฤษฎี Flow ที่ต้องการความท้าทายและเกิดประสบการณ์ ( $\bar{x} = 3.09$ ) และทฤษฎี Self efficiency ที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้ ( $\bar{x} = 3.04$ )

ชุติมา รอดประทับ (2550) แรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายของประชาชนในสวนสาธารณะจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า ประชาชนที่มาออกกำลังกายใน

สวนสาธารณะจังหวัดชลบุรี ปีพ.ศ.2549 โดยรวมมีแรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายด้านร่างกายคิดเป็นร้อยละ 83.9 โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านความรักความชอบและความถนัด คิดเป็นร้อยละ 81.4 โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ในด้านสังคม คิดเป็นร้อยละ 55.2 โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้าในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 45.3 โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ศิริชญาภรณ์ ภูมิพิริยะ (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับทัศนคติในการใช้เวลาว่าง ของผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานครผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมด้านแรงจูงใจใน การใช้เวลาว่างของผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 และแบ่งเป็น แรงจูงใจรายด้าน ด้านสังคมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับ มากค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านการหลีกเลี่ยงสิ่งไร้ทางลบอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านปัญญาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 และโดยภาพรวม ด้านทัศนคติต่อการใช้เวลาว่างของผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัด กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับ เห็นด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 และแบ่งเป็นทัศนคติรายด้าน ด้านความรู้สึกละอายอยู่ในระดับ บ่อยครั้ง (เห็นด้วย) ค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านองค์ประกอบทางองค์ความรู้ที่อยู่ในระดับเห็น ค่าเฉลี่ย 3.94 ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่าผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัด กรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อการใช้เวลาว่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจ ในการใช้เวลาว่างโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการใช้เวลาว่างโดยรวมอย่างมีนัยส าคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างมาก ( $r = 0.74$ )

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มารับบริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ผลต่อแรงจูงใจต่อการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ กลุ่มคนวัยทำงานที่มารับบริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทำโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Cochran (1953)

$$n = \frac{P (1 - P) Z^2}{d^2}$$

โดยที่

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม (ถ้าไม่ทราบใช้  $p = 0.5$ )

Z แทน ความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เช่น

Z ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96 (มั่นใจ 95%)

Z ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีค่าเท่ากับ 2.58 (มั่นใจ 99%)

d แทน ความคลาดเคลื่อนสูงสุดระหว่างค่าเฉลี่ยประชากรกับค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง  
เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 400$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำประมาณ 400 ราย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธี เลือกแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อการใช้เวลาร่วมกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จากเอกสาร ตำรา แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม

2. นำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยใช้แนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษาสามารถปรับปรุงประยุกต์ใช้แล้วเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

3. เรียบเรียงและสร้างแบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจต่อการใช้เวลาร่วมกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานครโดยมีทั้งคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะสุขภาพ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีคำถามแบบปลายปิดมีจำนวน 5 ข้อ มีระดับการวัดข้อมูล ดังนี้



1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. อาชีพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมของคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย แรงจูงใจด้านสติปัญญา แรงจูงใจด้านสังคม แรงจูงใจด้านความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจด้านภาวะกระตุ้น หลีกเลี้ยง เป็นคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดความคิดเห็นเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน ซึ่งมีลำดับความเห็น ดังนี้

|   |         |            |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มาก        |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | น้อย       |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้นการอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้นใช้เกณฑ์เฉลี่ยได้ดังนี้

|                   |         |            |
|-------------------|---------|------------|
| คะแนน 4.21 - 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| คะแนน 3.41 - 4.20 | หมายถึง | มาก        |
| คะแนน 2.61 - 3.40 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| คะแนน 1.81 - 2.61 | หมายถึง | น้อย       |
| คะแนน 1.00 - 1.80 | หมายถึง | น้อยที่สุด |



4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษา เนื้อหาและความเที่ยงตรง

#### 5. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่เห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มาตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างแบบสอบถาม สำนวนภาษาและเนื้อหาของข้อคำถามหรือข้อความแต่ละข้อว่าได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาตามที่ต้องการให้วัด และสามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนตามแนวคิดที่นำมาเป็นกรอบของวิจัยครั้งนี้ รวมถึงข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรปรับปรุง แก้ไข

5.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาเสนอกับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายก่อนทำการทดสอบเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสมเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

5.3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านช่วยพิจารณาตรวจสอบ หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ซึ่งแบ่งเครื่องมือออกเป็น 1 รูปแบบ

ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของครอนบาช (Cronbranch's alpha) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.908

6. นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดำเนินการจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. ประเมินผลแรงจูงใจต่อการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานครแสดงในรูปค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอิทธิพล

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เมื่อแบบสอบถามผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม และผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจนสามารถนำมาใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ จึงดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 400 ชุด เพื่อให้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามที่ได้รับการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำกลับมาตรวจสอบเพื่อคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว ลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดระเบียบข้อมูล และลงรหัส
2. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม  
หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.4 ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (inferential analytical statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวต้น (independent variable) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (dependent variable) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้

2.1 ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อทดสอบตัวแปรสองกลุ่ม

2.2 ค่าสถิติ (One Way ANOVA) เพื่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มคนดังกล่าว จำนวน 400 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษา โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุตัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้**

|           |         |                                                                                         |
|-----------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| n         | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                                                      |
| $\bar{x}$ | หมายถึง | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)                                                                   |
| S.D.      | หมายถึง | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                                            |
| SS        | หมายถึง | ผลบวกกำลังสองของข้อมูล (Sum of Square)                                                  |
| MS        | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของข้อมูล (Mean Square)                                           |
| df        | หมายถึง | ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)                                          |
| t         | หมายถึง | ค่าสถิติที (T-test) ที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม         |
| F         | หมายถึง | ค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม |
| Sig.      | หมายถึง | ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)                                                 |

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 1-5 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรเพศ

| เพศ  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย  | 187        | 46.75  |
| หญิง | 213        | 53.25  |
| รวม  | 400        | 100.00 |

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.25 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.75 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอายุ

| อายุ          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------|
| 21 – 30 ปี    | 105        | 26.25  |
| 31 – 40 ปี    | 122        | 30.50  |
| 41 – 50 ปี    | 108        | 27.00  |
| 51 – 60 ปี    | 54         | 13.50  |
| มากกว่า 60 ปี | 11         | 2.75   |
| รวม           | 400        | 100    |

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาคือ อายุในช่วง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.25 อายุในช่วง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 อายุในช่วง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.50 และอายุมากกว่า 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา     | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|-------------------|------------|---------------|
| มัธยมศึกษาตอนต้น  | 8          | 2.00          |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 34         | 8.50          |
| ปวช.              | 7          | 1.75          |
| ปวส.              | 20         | 5.00          |
| อนุปริญญา         | 5          | 1.25          |
| ปริญญาตรี         | 243        | 60.75         |
| ปริญญาโท          | 78         | 19.50         |
| ปริญญาเอก         | 5          | 1.25          |
| <b>รวม</b>        | <b>400</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.75 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 19.50 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 8.50 ระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 2.00 ระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 1.75 สำหรับระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาเอก มีร้อยละที่เท่ากันคือ 1.25 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอาชีพ

| อาชีพ                         | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|-------------------------------|------------|---------------|
| พนักงานเอกชน                  | 120        | 30.00         |
| ข้าราชการ                     | 110        | 27.50         |
| พนักงานรัฐวิสาหกิจ            | 61         | 15.25         |
| ธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของกิจการ | 31         | 7.75          |
| อาชีพอิสระ                    | 43         | 10.75         |
| อื่น ๆ                        | 35         | 8.75          |
| <b>รวม</b>                    | <b>400</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 27.50 พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 15.25 อาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 10.75 อาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.75 และธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 7.75 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|-------------------------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 51         | 12.75         |
| 15,001 – 20,000 บาท           | 103        | 25.75         |
| 20,001 – 30,000 บาท           | 129        | 32.25         |
| 30,001 – 40,000 บาท           | 58         | 14.50         |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป      | 59         | 14.75         |
| <b>รวม</b>                    | <b>400</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.25 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.75 ตามลำดับ



## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน

การวิเคราะห์แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านสติปัญญา (2) ด้านสังคม (3) ด้านความสามารถ ความชำนาญ และ (4) ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 6-9 ต่อไปนี้

ตาราง 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา

| ด้านสติปัญญา                                     | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|--------------------------------------------------|-----------|------|---------------|
| 1. เพื่อให้สิ่งต่าง ๆ มีความหมายสำหรับฉันมากขึ้น | 4.35      | 0.77 | มากที่สุด     |
| 2. เพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวฉัน             | 4.12      | 0.78 | มาก           |
| 3. เพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของฉัน         | 4.17      | 0.85 | มาก           |
| 4. เพื่อสำรวจแนวคิดใหม่ ๆ                        | 4.23      | 0.80 | มากที่สุด     |
| 5. เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเอง                  | 4.20      | 0.79 | มาก           |
| 6. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของฉัน                    | 4.27      | 0.80 | มากที่สุด     |
| 7. เพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ                          | 4.26      | 0.82 | มากที่สุด     |
| 8. เพื่อความคิดสร้างสรรค์                        | 4.32      | 0.79 | มากที่สุด     |
| 9. เพื่อได้ใช้จินตนาการของฉัน                    | 4.33      | 0.77 | มากที่สุด     |
| รวม                                              | 4.25      | 0.61 | มากที่สุด     |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านสติปัญญา แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อให้สิ่งต่าง ๆ มีความหมายสำหรับฉันมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.77) รองลงมา คือ เพื่อให้สิ่งต่าง ๆ มีความหมายสำหรับฉันมากขึ้น  $\bar{x} = 4.33$  (S.D. = 0.775) และ เพื่อความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 4.32$  S.D. = 0.79) ส่วนลำดับสุดท้ายในระดับมาก ต่าง ๆ รอบตัวฉัน ( $\bar{x} = 4.12$  S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวทช.รเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสังคม

| ด้านสังคม                                               | $\bar{x}$   | S.D.        | ระดับแรงจูงใจ |
|---------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| 1. เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น                              | 4.28        | 0.81        | มากที่สุด     |
| 2. เพื่อพบเจอผู้คนใหม่ ๆ                                | 4.17        | 0.78        | มาก           |
| 3. เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น                                | 4.27        | 0.77        | มาก           |
| 4. เพื่อแสดงความคิดเห็นหรือการแสดงออกของฉันทากับผู้อื่น | 4.16        | 0.78        | มากที่สุด     |
| 5. เพื่อมีอิทธิพลต่อผู้อื่น                             | 3.83        | 1.01        | มาก           |
| 6. เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะทางสังคม                 | 4.19        | 0.82        | มาก           |
| <b>รวม</b>                                              | <b>4.15</b> | <b>0.64</b> | <b>มาก</b>    |

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านสังคม แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวทช.รเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$  S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวทช.รเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{x} = 4.28$  S.D. = 0.81) รองลงมา คือ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ( $\bar{x} = 4.27$  S.D. = 0.77) และเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะทางสังคม ( $\bar{x} = 4.19$  S.D. = 0.82) ส่วนลำดับสุดท้ายในระดับมาก เพื่อมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ( $\bar{x} = 3.83$  S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ สนวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถ ความชำนาญ

| ด้านความสามารถ ความชำนาญ                 | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|------------------------------------------|-----------|------|---------------|
| 1. เพื่อได้รับความเคารพจากผู้อื่น        | 4.12      | 0.92 | มาก           |
| 2. เพื่อรับรู้ความสำเร็จ                 | 4.15      | 0.81 | มาก           |
| 3. เพื่อดูว่าความสามารถของฉันทืออะไร     | 4.29      | 0.81 | มากที่สุด     |
| 4. เพื่อท้าทายความสามารถของฉันทัน        | 4.21      | 0.77 | มากที่สุด     |
| 5. เพราะฉันสนุกกับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ  | 4.34      | 0.72 | มากที่สุด     |
| 6. เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของฉันทัน | 4.31      | 0.72 | มากที่สุด     |
| 7. เพื่อแข่งขันกับผู้อื่น                | 3.87      | 1.04 | มาก           |
| 8. เพื่อความคล่องแคล่ว                   | 4.23      | 0.77 | มากที่สุด     |
| 9. เพื่อใช้ความสามารถทางกายภาพของฉันทัน  | 4.27      | 0.73 | มากที่สุด     |
| 10. เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายของฉันทัน    | 4.32      | 0.72 | มากที่สุด     |
| รวม                                      | 4.21      | 0.61 | มากที่สุด     |

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านความสามารถ ความชำนาญ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ สนวนวชิรเบญจ ทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.61) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ สนวนวชิร เบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายของฉันทัน ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของฉันทัน ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.72) และเพื่อดูว่าความสามารถของฉันทันคืออะไร ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.81) ส่วนลำดับสุดท้ายในระดับ มาก เพื่อแข่งขันกับผู้อื่น ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง

| ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง                | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|-------------------------------------------------|-----------|------|---------------|
| 1. เพื่อหลีกเลี่ยงพื้นที่แออัด                  | 4.38      | 0.74 | มากที่สุด     |
| 2. เพื่อที่จะทำให้ชีวิตช้าลง                    | 4.04      | 0.89 | มาก           |
| 3. เพราะบางเวลาฉันชอบอยู่คนเดียว                | 4.16      | 0.89 | มาก           |
| 4. เพื่อผ่อนคลายทางร่างกาย                      | 4.38      | 0.71 | มากที่สุด     |
| 5. เพื่อผ่อนคลายจิตใจ                           | 4.44      | 0.66 | มากที่สุด     |
| 6. เพื่อหลีกเลี่ยงความวุ่นวายจากกิจกรรมประจำวัน | 4.38      | 0.68 | มากที่สุด     |
| 7. เพื่อพักผ่อน                                 | 4.43      | 0.69 | มากที่สุด     |
| 8. เพื่อบรรเทาความเครียดและความตึงเครียด        | 4.40      | 0.72 | มากที่สุด     |
| 9. เพื่อใช้ชีวิตที่เรียบง่าย                    | 4.42      | 0.73 | มากที่สุด     |
| รวม                                             | 4.34      | 0.57 | มากที่สุด     |

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง แสดงระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.34$ ,  
S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้  
บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อผ่อนคลายจิตใจ ( $\bar{x} = 4.44$ ,  
S.D. = 0.66) รองลงมาคือ เพื่อพักผ่อน ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.69) และเพื่อใช้ชีวิตที่เรียบง่าย  
( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.73) ส่วนลำดับสุดท้ายในระดับมาก เพื่อที่จะทำให้ชีวิตช้าลง ( $\bar{x} = 4.04$ ,  
S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตาราง 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

| แรงจูงใจการใช้เวลาว่าง              | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|-------------------------------------|-----------|------|---------------|
| 1. ด้านสติปัญญา                     | 4.25      | 0.61 | มากที่สุด     |
| 2. ด้านสังคม                        | 4.15      | 0.64 | มาก           |
| 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ         | 4.21      | 0.61 | มากที่สุด     |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง | 4.34      | 0.57 | มากที่สุด     |
| รวม                                 | 4.23      | 0.60 | มากที่สุด     |

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$  S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.61) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.61) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้แสดงดังตารางที่ 11 – 24 ต่อไปนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรเพศ

| แรงจูงใจ                            | เพศ       |      |           |      |
|-------------------------------------|-----------|------|-----------|------|
|                                     | ชาย       |      | หญิง      |      |
|                                     | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. |
| 1. ด้านสติปัญญา                     | 4.29      | 0.61 | 4.23      | 0.62 |
| 2. ด้านสังคม                        | 4.22      | 0.65 | 4.09      | 0.63 |
| 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ         | 4.32      | 0.58 | 4.13      | 0.63 |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง | 4.36      | 0.57 | 4.31      | 0.56 |
| รวม                                 | 4.30      | 0.52 | 4.19      | 0.51 |

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  4.30, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x}$  = 4.36, S.D. = 0.57) และด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x}$  = 4.32, S.D. = 0.58) ส่วนลำดับสุดท้ายในระดับมากที่สุด ด้านสติปัญญา ( $\bar{x}$  = 4.29, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.19, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x}$  = 4.31, S.D. = 0.51) และด้านสติปัญญา ( $\bar{x}$  = 4.23, S.D. = 0.62) ส่วนลำดับสุดท้ายในระดับมากที่สุด ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x}$  = 4.13, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรเพศ

| แรงงูใจ                             | F            | Sig.         | t            | df         | Sig.<br>(2-tailed) |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------------|
| 1. ด้านสติปัญญา                     | 0.004        | 0.950        | 1.014        | 381        | 0.311              |
| 2. ด้านสังคม                        | 0.618        | 0.432        | 2.094        | 395        | 0.037              |
| 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ         | 0.264        | 0.608        | 3.072        | 385        | 0.002              |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง | 0.183        | 0.669        | 0.825        | 386        | 0.410              |
| <b>รวม</b>                          | <b>0.231</b> | <b>0.631</b> | <b>1.488</b> | <b>361</b> | <b>0.138</b>       |

จากตารางที่ 12 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีเพศต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีเพศต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่างด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรอายุ

| แรงจูงใจ                         | อายุ      |      |           |      |           |      |           |      |               |      |
|----------------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|---------------|------|
|                                  | 21-30 ปี  |      | 31-40 ปี  |      | 41-50 ปี  |      | 51-60 ปี  |      | มากกว่า 60 ปี |      |
|                                  | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$     | S.D. |
| 1. ด้านสติปัญญา                  | 4.31      | 0.73 | 4.30      | 0.53 | 4.17      | 0.53 | 4.16      | 0.72 | 4.67          | 0.38 |
| 2. ด้านสังคม                     | 4.20      | 0.71 | 4.16      | 0.63 | 4.07      | 0.62 | 4.14      | 0.60 | 4.35          | 0.58 |
| 3. ด้านความสามารถ                | 4.25      | 0.65 | 4.29      | 0.58 | 4.13      | 0.60 | 4.13      | 0.60 | 4.35          | 0.62 |
| 4. ด้านความชำนาญ                 |           |      |           |      |           |      |           |      |               |      |
| ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง | 4.39      | 0.54 | 4.31      | 0.56 | 4.32      | 0.54 | 4.33      | 0.62 | 4.30          | 0.93 |
| รวม                              | 4.29      | 0.57 | 4.27      | 0.47 | 4.18      | 0.49 | 4.17      | 0.56 | 4.42          | 0.40 |

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.67$ , S.D. = 0.38) ด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.58) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.62) และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.93) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.54) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.73) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.65) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะ

กระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.56) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.53) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.58) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาให้บริการ สอนวิชาชีพแก่บุคคล กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.54) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.53) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.60) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาให้บริการ สอนวิชาชีพแก่บุคคล กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.62) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.72) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.60) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ

| แรงงูใจ                                | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS   | F     | Sig. |
|----------------------------------------|------------------|---------|-----|------|-------|------|
| 1. ด้านสติปัญญา                        | ระหว่างกลุ่ม     | 3.514   | 4   | .879 | 2.324 | .056 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 142.921 | 378 | .378 |       |      |
|                                        | รวม              | 146.435 | 382 |      |       |      |
| 2. ด้านสังคม                           | ระหว่างกลุ่ม     | 1.324   | 4   | .331 | .785  | .535 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 165.286 | 392 | .422 |       |      |
|                                        | รวม              | 166.610 | 396 |      |       |      |
| 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ            | ระหว่างกลุ่ม     | 2.214   | 4   | .554 | 1.478 | .208 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 143.093 | 382 | .375 |       |      |
|                                        | รวม              | 145.307 | 386 |      |       |      |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น –<br>การหลีกเลี่ยง | ระหว่างกลุ่ม     | .472    | 4   | .118 | .360  | .837 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 125.539 | 383 | .328 |       |      |
|                                        | รวม              | 126.011 | 387 |      |       |      |
| รวม                                    | ระหว่างกลุ่ม     | 1.234   | 4   | .308 | 1.150 | .333 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 96.023  | 358 | .268 |       |      |
|                                        | รวม              | 97.257  | 362 |      |       |      |

จากตารางที่ 14 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่าง ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

| แรงงใจ                                 | ระดับการศึกษา |      |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |
|----------------------------------------|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
|                                        | ม.ต้น         |      | ม.ปลาย    |      | ปวช.      |      | ปวส.      |      | อนุป.     |      | ป.ตรี     |      | ป.โท      |      |
|                                        | $\bar{x}$     | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. |
| 1. ด้านสติปัญญา                        | 3.56          | 1.32 | 4.05      | 0.79 | 3.97      | 0.42 | 4.08      | 0.63 | 3.89      | 1.06 | 4.31      | 0.57 | 4.33      | 0.49 |
| 2. ด้านสังคม                           | 3.79          | 1.00 | 3.90      | 0.73 | 4.07      | 0.70 | 3.88      | 0.69 | 3.90      | 0.52 | 4.26      | 0.58 | 4.05      | 0.65 |
| 3. ด้านความสามารถ<br>ความชำนาญ         | 3.86          | 1.09 | 3.96      | 0.72 | 4.12      | 0.33 | 4.14      | 0.65 | 3.98      | 0.63 | 4.28      | 0.55 | 4.21      | 0.59 |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น –<br>การหลีกเลี่ยง | 3.89          | 1.00 | 4.08      | 0.68 | 4.11      | 0.68 | 4.19      | 0.71 | 4.50      | 0.46 | 4.40      | 0.49 | 4.35      | 0.59 |
| รวม                                    | 3.78          | 1.06 | 4.00      | 0.64 | 4.07      | 0.29 | 4.07      | 0.55 | 4.07      | 0.58 | 4.31      | 0.46 | 4.24      | 0.45 |

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.49) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.57) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.55) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.58) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีแรงงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.78) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.76) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 1.20) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 1.18) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีแรงงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.46) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.63) ด้านสังคม ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.52) และด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 1.06) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. มีแรงงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.55)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.71) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.65) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.63) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาให้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.33) ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = 0.68) ด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.70) และด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = 0.42) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาให้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.68) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.79) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.72) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาให้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D. = 1.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 1.00) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 1.09) ด้านสังคม ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = 1.00) และด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 3.56$ , S.D. = 1.32) ตามลำดับ

ตาราง 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

| แรงงูใจ                                | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS    | F      | Sig. |
|----------------------------------------|------------------|---------|-----|-------|--------|------|
| 1. ด้านสติปัญญา                        | ระหว่างกลุ่ม     | 7.675   | 7   | 1.096 | 2.963* | .005 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 138.759 | 375 | .370  |        |      |
|                                        | รวม              | 146.435 | 382 |       |        |      |
| 2. ด้านสังคม                           | ระหว่างกลุ่ม     | 8.505   | 7   | 1.215 | 2.989* | .005 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 158.106 | 389 | .406  |        |      |
|                                        | รวม              | 166.610 | 396 |       |        |      |
| 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ            | ระหว่างกลุ่ม     | 4.771   | 7   | .682  | 1.838  | .079 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 140.536 | 379 | .371  |        |      |
|                                        | รวม              | 145.307 | 386 |       |        |      |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น – การ<br>หลีกเลียง | ระหว่างกลุ่ม     | 5.438   | 7   | .777  | 2.448  | .018 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 120.573 | 380 | .317  |        |      |
|                                        | รวม              | 126.011 | 387 |       |        |      |
| รวม                                    | ระหว่างกลุ่ม     | 5.020   | 7   | .717  | 2.760* | .008 |
|                                        | ภายในกลุ่ม       | 92.237  | 355 | .260  |        |      |
|                                        | รวม              | 97.257  | 362 |       |        |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า การวิเคราะห์แรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่าง ด้านสติปัญญา ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลียง ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 15

ตาราง 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | $\bar{x}$ | ระดับการศึกษา |        |       |       |        |        |        |       |
|---------------|-----------|---------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|
|               |           | ม.ต้น         | ม.ปลาย | ปวช.  | ปวส.  | อนุ.ป. | ป.ตรี  | ป.โท   | ป.เอก |
|               |           | 3.87          | 3.96   | 4.22  | 4.09  | 4.18   | 4.31   | 4.26   | 4.22  |
| ม.ต้น         | 3.87      | -             | -0.09  | -0.35 | -0.22 | -0.31  | -0.44* | -0.39* | -0.35 |
| ม.ปลาย        | 3.96      | -             | -      | -0.26 | -0.13 | -0.22  | -0.35* | -0.30* | -0.26 |
| ปวช.          | 4.22      | -             | -      | -     | 0.13  | 0.04   | -0.09  | -0.04  | -0.00 |
| ปวส.          | 4.09      | -             | -      | -     | -     | -0.09  | -0.22  | -0.17  | -0.13 |
| อนุ.ป.        | 4.18      | -             | -      | -     | -     | -      | -0.13  | -0.08  | -0.04 |
| ป.ตรี         | 4.31      | -             | -      | -     | -     | -      | -      | 0.05   | 0.09  |
| ป.โท          | 4.26      | -             | -      | -     | -     | -      | -      | -      | 0.04  |
| ป.เอก         | 4.22      | -             | -      | -     | -     | -      | -      | -      | -     |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจน้อยกว่า กลุ่มคนวัยทำงานระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปริญญาตรี และระดับปริญญาโท โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจน้อยกว่า กลุ่มคนวัยทำงานระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท



การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ด้านสติปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 16

ตาราง 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ด้านสติปัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | $\bar{x}$ | ระดับการศึกษา |        |       |        |        |        |        |        |
|---------------|-----------|---------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
|               |           | ม.ต้น         | ม.ปลาย | ปวช.  | ปวส.   | อนุ.ป. | ป.ตรี  | ป.โท   | ป.เอก  |
|               |           | 3.56          | 4.05   | 3.97  | 4.08   | 3.89   | 4.31   | 4.33   | 4.29   |
| ม.ต้น         | 3.56      | -             | -0.49  | -0.41 | -0.52* | -0.33  | -0.75* | -0.77* | -0.73* |
| ม.ปลาย        | 4.05      | -             | -      | 0.08  | -0.03  | 0.16   | -0.26* | -0.28* | -0.24  |
| ปวช.          | 3.97      | -             | -      | -     | -0.11  | 0.08   | -0.34  | -0.36  | -0.32  |
| ปวส.          | 4.08      | -             | -      | -     | -      | 0.19   | -0.23  | -0.25  | -0.21  |
| อนุ.ป.        | 3.89      | -             | -      | -     | -      | -      | -0.42  | -0.44  | -0.40  |
| ป.ตรี         | 4.31      | -             | -      | -     | -      | -      | -      | -0.02  | 0.02   |
| ป.โท          | 4.33      | -             | -      | -     | -      | -      | -      | -      | 0.04   |
| ป.เอก         | 4.29      | -             | -      | -     | -      | -      | -      | -      | -      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจด้านสติปัญญา น้อยกว่ากลุ่มคนวัยทำงานระดับ ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจด้านสติปัญญา น้อยกว่า กลุ่มคนวัยทำงานระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ด้านสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 17

ตาราง 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ด้านสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | $\bar{x}$ | ระดับการศึกษา |        |       |       |        |        |       |       |
|---------------|-----------|---------------|--------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|
|               |           | ม.ต้น         | ม.ปลาย | ปวช.  | ปวส.  | อนุ.ป. | ป.ตรี  | ป.โท  | ป.เอก |
|               |           | 3.79          | 3.90   | 4.07  | 3.88  | 3.90   | 4.26   | 4.05  | 4.03  |
| ม.ต้น         | 3.79      | -             | -0.11  | -0.28 | -0.09 | -0.11  | -0.47* | -0.26 | -0.24 |
| ม.ปลาย        | 3.90      | -             | -      | -0.17 | 0.02  | 0.00   | -0.36* | -0.15 | -0.13 |
| ปวช.          | 4.07      | -             | -      | -     | 0.19  | 0.17   | -0.19  | 0.02  | 0.04  |
| ปวส.          | 3.88      | -             | -      | -     | -     | -0.02  | -0.38* | -0.17 | -0.15 |
| อนุ.ป.        | 3.90      | -             | -      | -     | -     | -      | -0.36  | -0.15 | -0.13 |
| ป.ตรี         | 4.26      | -             | -      | -     | -     | -      | -      | 0.21* | 0.22  |
| ป.โท          | 4.05      | -             | -      | -     | -     | -      | -      | -     | 0.02  |
| ป.เอก         | 4.03      | -             | -      | -     | -     | -      | -      | -     | -     |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสังคม แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจด้านสติปัญญา น้อยกว่า กลุ่มคนวัยทำงานระดับปริญญาตรี

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสังคม แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มี

การศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจด้านสังคม น้อยกว่า กลุ่มคนวัยทำงานระดับปริญญาตรี

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสังคม แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านสังคม มากกว่า กลุ่มคนวัยทำงานระดับปริญญาโท

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรอาชีพ

| แรงจูงใจ                            | อาชีพ        |      |           |      |                    |      |                               |      |            |      |           |      |
|-------------------------------------|--------------|------|-----------|------|--------------------|------|-------------------------------|------|------------|------|-----------|------|
|                                     | พนักงานเอกชน |      | ข้าราชการ |      | พนักงานรัฐวิสาหกิจ |      | ธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของกิจการ |      | อาชีพอิสระ |      | อื่น ๆ    |      |
|                                     | $\bar{x}$    | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. | $\bar{x}$          | S.D. | $\bar{x}$                     | S.D. | $\bar{x}$  | S.D. | $\bar{x}$ | S.D. |
| 1. ด้านสติปัญญา                     | 4.22         | 0.69 | 4.35      | 0.52 | 4.39               | 0.46 | 4.26                          | 0.54 | 4.05       | 0.73 | 4.16      | 0.69 |
| 2. ด้านสังคม                        | 4.13         | 0.70 | 4.17      | 0.68 | 4.30               | 0.46 | 4.08                          | 0.51 | 4.09       | 0.74 | 4.03      | 0.56 |
| 3. ด้านความสามารถ                   | 4.26         | 0.62 | 4.18      | 0.66 | 4.38               | 0.42 | 4.16                          | 0.51 | 4.14       | 0.72 | 4.04      | 0.59 |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง | 4.33         | 0.56 | 4.40      | 0.59 | 4.38               | 0.42 | 4.26                          | 0.53 | 4.23       | 0.72 | 4.25      | 0.59 |
| รวม                                 | 4.24         | 0.57 | 4.28      | 0.50 | 4.36               | 0.36 | 4.19                          | 0.41 | 4.13       | 0.63 | 4.12      | 0.51 |

จากตารางที่ 20 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.36$ , S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.42) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.42) ด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.46) และด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = 0.46) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.59) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.52) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.66) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นพนักงานเอกชน มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.56) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.62) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.69) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของกิจการ มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.53) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.51) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.54) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.51) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพอิสระ มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.53) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.72) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.73) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.59) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.59) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.69) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตาราง 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอาชีพ

| แรงงูใจ                             | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS   | F      | Sig. |
|-------------------------------------|------------------|---------|-----|------|--------|------|
| 1. ด้านสติปัญญา                     | ระหว่างกลุ่ม     | 4.309   | 5   | .862 | 2.286* | .046 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 142.126 | 377 | .377 |        |      |
|                                     | รวม              | 146.435 | 382 |      |        |      |
| 2. ด้านสังคม                        | ระหว่างกลุ่ม     | 2.259   | 5   | .452 | 1.075  | .374 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 164.352 | 391 | .420 |        |      |
|                                     | รวม              | 166.610 | 396 |      |        |      |
| 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ         | ระหว่างกลุ่ม     | 3.425   | 5   | .685 | 1.839  | .104 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 141.882 | 381 | .372 |        |      |
|                                     | รวม              | 145.307 | 386 |      |        |      |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง | ระหว่างกลุ่ม     | 1.472   | 5   | .294 | .903   | .479 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 124.539 | 382 | .326 |        |      |
|                                     | รวม              | 126.011 | 387 |      |        |      |
| รวม                                 | ระหว่างกลุ่ม     | 2.056   | 5   | .411 | 1.542  | .176 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 95.201  | 357 | .267 |        |      |
|                                     | รวม              | 97.257  | 362 |      |        |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า การวิเคราะห์แรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอาชีพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีเพศต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่างด้านสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ด้านสังคม ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ด้านสติปัญญา จำแนกตามตัวแปรอาชีพ ดังตารางที่ 20

ตาราง 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ด้านสติปัญญา จำแนกตามตัวแปรอาชีพ

| อาชีพ                         | $\bar{x}$ | อาชีพ        |           |                    |                               |            | อื่น ๆ |
|-------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------------|-------------------------------|------------|--------|
|                               |           | พนักงานเอกชน | ข้าราชการ | พนักงานรัฐวิสาหกิจ | ธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของกิจการ | อาชีพอิสระ |        |
|                               |           | 4.22         | 4.35      | 4.39               | 4.26                          | 4.05       | 4.16   |
| พนักงานเอกชน                  | 4.22      | -            | -0.13     | -0.17              | -0.04                         | 0.17       | 0.06   |
| ข้าราชการ                     | 4.35      | -            | -         | -0.04              | 0.09                          | 0.30*      | 0.19   |
| พนักงานรัฐวิสาหกิจ            | 4.39      | -            | -         | -                  | 0.13                          | 0.34*      | 0.23   |
| ธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของกิจการ | 4.26      | -            | -         | -                  | -                             | 0.21       | 0.10   |
| อาชีพอิสระ                    | 4.05      | -            | -         | -                  | -                             | -          | -0.11  |
| อื่น ๆ                        | 4.16      | -            | -         | -                  | -                             | -          | -      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจการใช้เวลาวางมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพอิสระ โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจด้านสติปัญญา มากกว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพอิสระ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| แรงจูงใจ                            | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          |      |                     |      |                     |      |                     |      |                           |      |
|-------------------------------------|-------------------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------------|------|
|                                     | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท |      | 15,001 – 20,000 บาท |      | 20,001 – 30,000 บาท |      | 30,001 – 40,000 บาท |      | มากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป |      |
|                                     | $\bar{x}$                     | S.D. | $\bar{x}$           | S.D. | $\bar{x}$           | S.D. | $\bar{x}$           | S.D. | $\bar{x}$                 | S.D. |
|                                     |                               |      |                     |      |                     |      |                     |      |                           |      |
| 1. ด้านสติปัญญา                     | 4.13                          | 0.78 | 4.20                | 0.55 | 4.31                | 0.64 | 4.33                | 0.50 | 4.30                      | 0.60 |
| 2. ด้านสังคม                        | 4.15                          | 0.70 | 4.16                | 0.59 | 4.17                | 0.65 | 4.20                | 0.67 | 4.03                      | 0.65 |
| 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ         | 4.14                          | 0.61 | 4.16                | 0.58 | 4.27                | 0.64 | 4.23                | 0.66 | 4.25                      | 0.54 |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง | 4.28                          | 0.62 | 4.29                | 0.61 | 4.37                | 0.51 | 4.33                | 0.46 | 4.39                      | 0.65 |
| รวม                                 | 4.18                          | 0.54 | 4.20                | 0.51 | 4.28                | 0.54 | 4.27                | 0.48 | 4.24                      | 0.48 |

จากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D. = 0.51) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.64) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.64) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.65) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.46) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.50) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.66) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ย 40,001 บาท ขึ้นไป ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.65) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.60) ด้าน



ความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.54) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.65) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ย 15,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวณวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.61) ด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.55) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.58) และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.59) ตามลำดับ

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวณวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.62) ด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.70) ด้านความสามารถ ความชำนาญ ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.61) และด้านสติปัญญา ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| แรงงูใจ                                 | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS   | F     | Sig. |
|-----------------------------------------|------------------|---------|-----|------|-------|------|
| 1. ด้านสติปัญญา                         | ระหว่างกลุ่ม     | 1.914   | 4   | .478 | 1.251 | .289 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 144.521 | 378 | .382 |       |      |
|                                         | รวม              | 146.435 | 382 |      |       |      |
| 2. ด้านสังคม                            | ระหว่างกลุ่ม     | .994    | 4   | .248 | .588  | .671 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 165.616 | 392 | .422 |       |      |
|                                         | รวม              | 166.610 | 396 |      |       |      |
| 3. ด้านความสามารถ ความชำนาญ             | ระหว่างกลุ่ม     | 1.055   | 4   | .264 | .698  | .593 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 144.252 | 382 | .378 |       |      |
|                                         | รวม              | 145.307 | 386 |      |       |      |
| 4. ด้านสภาวะกระตุ้น – การ<br>หลีกเลี่ยง | ระหว่างกลุ่ม     | .668    | 4   | .167 | .510  | .728 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 125.343 | 383 | .327 |       |      |
|                                         | รวม              | 126.011 | 387 |      |       |      |
| รวม                                     | ระหว่างกลุ่ม     | .847    | 4   | .212 | .786  | .535 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 96.410  | 358 | .269 |       |      |
|                                         | รวม              | 97.257  | 362 |      |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า การวิเคราะห์แรงงูใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มา  
ใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ  
ทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงงูใจ  
การใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ย  
ต่อเดือนต่างกันมีแรงงูใจการใช้เวลารว่าง ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านความสามารถ  
ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจต่อการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร

#### ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจต่อการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของประชาชน และบุคคลอื่น ๆ ต่อไป

#### คำถามในการวิจัย

- 1.แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
- 2.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ สวนสาธารณะวชิรเบญจทัศแตกต่างกันหรือไม่

#### วิธีการดำเนินวิจัย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ณ สวนสาธารณะขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร คือ สวนวชิรเบญจทัศ ซึ่งมีจำนวนที่ไม่แน่นอน

### กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร คือ กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทำโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Cochran (1953) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธี เลือกแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม(ปัจจัยส่วนบุคคล) จำนวน 5 ข้อ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งคำถามเป็น 4 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจด้านสติปัญญา แรงจูงใจด้านสังคมแรงจูงใจด้านความสามารถความชำนาญ แรงจูงใจด้านภาวะกระตุ้น - หลีกเลียง จำนวนทั้งหมด 34 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถาม โดยข้อมูลจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400ชุด โดยทำการเก็บแบบสอบถามในช่วงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2564 - เมษายน พ.ศ. 2564 พร้อมทั้งชี้แจงข้อมูลการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และงานวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีหมายเลขรับรอง คือ SWUEC-G-305/2563 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแรงจูงใจของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มาหาค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (inferential analytical statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวต้น (independent variable) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (dependent variable) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้

2.1 ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อทดสอบตัวแปรสองกลุ่ม

2.2 ค่าสถิติ (One Way ANOVA) เพื่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจการใช้เวลาวางของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน สรุปผลได้ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.25 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.75

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาคือ อายุในช่วง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.25 อายุในช่วง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 อายุในช่วง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.50 และอายุมากกว่า 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.75

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.75 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 19.50 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 8.50 ระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 2.00 ระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 1.75 สำหรับระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาเอก มีร้อยละที่เท่ากันคือ 1.25

อาชีพรายได้ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 27.50 พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 15.25 อาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 10.75 อาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.75 และธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของกิจการคิดเป็นร้อยละ 7.75

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.25 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ย 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.75 รายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.75 รายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.50 และรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.75

## **ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน**

ด้านสติปัญญา พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านสติปัญญา แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ มีความหมายสำหรับฉันมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 รองลงมา คือ เพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ มีความหมายสำหรับฉันมากขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 เพื่อความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของฉัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 เพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 เพื่อสำรวจแนวคิดใหม่ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเอง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 เพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของฉัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และน้อยที่สุดคือ เพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวฉัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ตามลำดับ

ด้านสังคม พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านสังคม แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 รองลงมา คือ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 เพื่อพบเจอผู้คนใหม่ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 เพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่

4.26 เพื่อแสดงความคิดความรู้สึกหรือการแสดงออกของฉันกับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และน้อยที่สุดคือ เพื่อมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ

ด้านความสามารถ ความชำนาญ พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านความสามารถ ความชำนาญ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายของฉัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31 เพื่อดูว่าความสามารถของฉันคืออะไร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 เพื่อใช้ความสามารถทางกายภาพของฉัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 เพื่อความคล่องแคล่ว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 เพื่อท้าทายความสามารถของฉัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 เพื่อรับรู้ความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 เพื่อได้รับความเคารพจากผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และน้อยที่สุดคือ เพื่อแข่งขันกับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ตามลำดับ

ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อผ่อนคลายจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44 รองลงมาคือ เพื่อพักผ่อน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 เพื่อใช้ชีวิตที่เรียบง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42 เพื่อบรรเทาความเครียดและความตึงเครียด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 เพื่อหลีกเลี่ยงความวุ่นวายจากกิจกรรมประจำวัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 เพื่อผ่อนคลายทางร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 เพื่อหลีกเลี่ยงพื้นที่แออัด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 เพราะบางเวลาฉันชอบอยู่คนเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และน้อยที่สุดคือ เพื่อที่จะทำให้ชีวิตช้าลง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุตัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่าง



ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่าง ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า จำแนกตามตัวแปรอายุ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่าง ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่าง ด้านสติปัญญา ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท โดยพบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจน้อยกว่า กลุ่มคนวัยทำงานระดับปริญญาตรีและปริญญาโท กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปริญญาตรี และระดับปริญญาโท โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจน้อยกว่า กลุ่มคนวัยทำงานระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท



การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอาชีพ พบว่า การวิเคราะห์แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอาชีพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่าง ด้านสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ด้านสังคม ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ด้านสติปัญญา จำแนกตามตัวแปรอาชีพ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพอิสระ โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจด้านสติปัญญา มากกว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพอิสระ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การวิเคราะห์แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลารว่าง ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านความสามารถ ความชำนาญ และด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามคำถามของการวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ สวนสาธารณะวชิรเบญจทัศแตกต่างกันหรือไม่

จากคำถามการวิจัยข้อที่ 1 แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร สามารถอธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจการใช้เวลาว่างผลการวิเคราะห์ด้านสติปัญญา ของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ มีความหมายสำหรับฉันมากขึ้น รองลงมา คือ เพื่อได้ใช้จินตนาการของฉัน และเพื่อความคิดสร้างสรรค์ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจาก กลุ่มคนวัยทำงานเป็นช่วงวัยที่ต้องใช้สติปัญญาในการทำงาน การใช้ชีวิตเป็นอย่างมาก จึงมีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างเพื่อการพัฒนาด้านสติปัญญา เพื่อให้ได้สิ่งต่าง ๆ ที่มีความหมายสำหรับตนเองมากขึ้น เพื่อได้ใช้จินตนาการและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากการใช้เวลาว่าง จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard and Howard (1979) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการใช้เวลาว่าง 10 ประการ คือ การมีสังคมแห่งตนเอง ความเป็นเพื่อน พลังอำนาจ การชดเชย ความปลอดภัย การให้บริการแก่สังคม การออกกำลังกาย การรักในศักดิ์ศรีและการควบคุมตนเอง และด้านสุนทรียภาพทางสติปัญญาเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการใช้เวลาว่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ภัทร เฉลิมพุมพิพงศ์ (2549) กล่าวว่า การใช้เวลาว่างนั้นเป็นสิ่งผสมไปกับวิถีชีวิต จนบางคนไม่อาจแยกได้ การใช้เวลาว่างเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้ให้เล็งเห็นความสำคัญของการใช้เวลาว่าง ประโยชน์ของการใช้เวลาว่าง ดังนั้นการใช้เวลาว่างที่ทรงคุณค่าและมีความหมายส่งผลในการพัฒนาสังคม พัฒนาอารมณ พัฒนา ร่างกายและปัจจัยด้านอื่น ๆ การใช้เวลาว่าง เป็นศาสตร์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญที่ประชาชนทุกคนควรเตรียมพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะในการใช้เวลาว่าง และจะมี ส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์ประกอบที่สำคัญ ผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริญาณกรณ์ ภูมิพิริยะสกุล (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับทัศนคติในการใช้เวลาว่าง ของผู้ใช้ศูนย์บริการเยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ศึกษาจาก 13 ศูนย์เยาวชน จำนวน 400 คน เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านปัญญายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้บริการศูนย์ เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่าง

ด้านปัญญาในระดับมากทุกข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยแรงงใจจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ เพื่อค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อได้ใช้จินตนาการในการเข้าร่วม เพื่อเพิ่มเติมความรู้ และเพื่อใช้ความสามารถ สร้างสรรค์ผลงาน

แรงงใจการใช้เวลารว่างด้านสังคม ของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะทางสังคม ตามลำดับ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก กลุ่มคนวัยทำงานต้องการทำกิจกรรม การใช้เวลาร่วมกับผู้อื่น การได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคม และได้พัฒนาทักษะความสามารถในการเข้าสังคมและทักษะทางสังคม เพื่อใช้ในการพัฒนาตัวเองเพื่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน จึงมีแรงงใจในการใช้เวลาว่างทางด้านสังคมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2535) ซึ่งกล่าวว่า แรงงใจทางจิตใจและสังคม แรงงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจาก สภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่แยกออกได้ ดังนี้

1) ความต้องการที่เกิดจากสังคม ที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน 2) ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ตูลา มหาพสุธานนท์ (2545, น. 112) ได้แบ่งแรงงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงใจปฐมภูมิ และแรงงใจทุติยภูมิ โดยแรงงใจทุติยภูมิ เป็นแรงงใจที่ได้รับจากการเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม โดยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทางสังคม เป็นสิ่งที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมา ตั้งแต่เด็ก เช่นการต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมเยียน การติดต่อ การเข้าสังคม สมาชิกของชมรม สโมสร และผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติศิลป์ รัตนวราหะ (2552) ได้ทำวิจัย ลักษณะและแรงงใจการใช้เวลารว่างของอาสาสมัครเพื่อสังคม ที่เป็นสมาชิกชมรมออพโรด การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะและแรงงใจการใช้เวลารว่างของอาสาสมัครเพื่อสังคมที่เป็นสมาชิกชมรมออพโรดกลุ่มตัวอย่างคือ บุคคลที่ไ้ร่ถยนต์ขับเคลื่อนสี่ล้อที่เป็นสมาชิกของ 39 ชมรมในสมาพันธ์ออพโรดแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลจำนวน 306 คนได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า แรงงใจการใช้เวลารว่างที่ทำให้อาสาสมัครเข้าร่วมเกิดจากทฤษฎีแรงงใจทางสังคมที่ต้องการมีสมาคม อยู่ในระดับมาก



แรงจูงใจการใช้เวลารว่างด้านความสามารถ ความชำนาญ ของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายของฉัน รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน และเพื่อดูว่าความสามารถของฉันคืออะไร ส่วนลำดับสุดท้ายในระดับมาก เพื่อแข่งขันกับผู้อื่น ตามลำดับ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก กลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการที่มาใช้เวลาว่างในสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานครน่าจะแรงจูงใจความต้องการให้ตัวเองมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอ มีสมรรถภาพทางร่างกายที่ดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ มีรูปร่างสัดส่วนที่ดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ส่งผลให้จิตใจเบิกบาน แจ่มใส กระปรี้กระเปร่า นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง รู้ความสามารถของตัวเองในการใช้เวลาว่าง เพื่อพร้อมที่จะทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา รอดประทับ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายของประชาชนในสวนสาธารณะจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนชายและหญิงที่มาออกกำลังกายในสวนสาธารณะ จำนวน 310 คน เป็นชาย 169 คน หญิง 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มาออกกำลังกายในสวนสาธารณะจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2549 มีแรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประชาชนที่มาออกกำลังกายในสวนสาธารณะจังหวัดชลบุรี ปีพ.ศ. 2549 มีแรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายด้านความรึกความชอบและความถนัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชญากรณ์ ภูมิพิริยะสกุล (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับทัศนคติในการใช้เวลาว่าง ของผู้ใช้ศูนย์บริการเยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ศึกษาจาก 13 ศูนย์เยาวชน จำนวน 400 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ โดยรวม ผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแรงจูงใจจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ เพื่อให้มีความชำนาญในสิ่งนั้นมากขึ้นเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกาย และเพื่อใช้ความสามารถทางกายภาพ

แรงจูงใจการใช้เวลารว่างด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง ของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ เพื่อผ่อนคลายจิตใจ รองลงมาคือ เพื่อพักผ่อน และเพื่อใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก กลุ่มคนวัยทำงานต้องทำงานตลอดทั้งวัน จึงมีความเครียดสูงฉะนั้นจึงมีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง เพื่อการผ่อนคลายจิตใจจากการทำงานที่เคร่งเครียดมาตลอดทั้งวันและเมื่อพักผ่อนร่างกาย อารมณ์ และจิตใจให้สงบ และมีกำลังกายและใจในการทำงานต่อไป จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Crandall (1980) ที่ชี้ให้เห็นว่าวิธีกำหนดแรงจูงใจการใช้เวลารว่างนั้นวัดความต้องการ (Needs) หรือความพึงพอใจโดยตรง ความต้องการเข้าร่วมการใช้เวลารว่างมีความสัมพันธ์กับความ สนุกสนานและหลีกเลี่ยงจากชีวิตประจำวัน และการต้องการพักผ่อน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิสาखा เทียมลม (2551) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ ได้รับการกระตุ้นชักนำ ให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยแรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือ การถูกกระตุ้นภายในอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการหนึ่งอย่างใด เพื่อบำบัดความต้องการนั้น หรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติ ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิด แรงขับและแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ นอกจากนี้พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อ มีพลังมากพอที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความ หิวหรือความกระหายมากๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร มาบำบัด ความต้องการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น การลดแรงขับดัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจาก การกระทำพฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุลหรือภาวะความเครียดลดลงหรือ หายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

จากคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ สวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานครแตกต่างกันหรือไม่ สามารถอธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มคนวัยทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการใช้เวลารว่างไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย



เป็นเช่นนี้เนื่องจากในปัจจุบันกลุ่มคนวัยทำงานกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ รายได้ระดับใด ล้วนแต่มีแรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่แสวงหากิจกรรมการใช้เวลาว่าง เป็นแรงขับเคลื่อนบุคคลในการแสวงหากิจกรรมการใช้เวลาว่างที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อการหลีกเลี่ยงจากการใช้ชีวิตประจำวัน พักผ่อนหย่อนใจอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Rageb (2012) ซึ่งได้กล่าวว่า แรงจูงใจการใช้เวลาว่าง เป็นความต้องการแรงขับเคลื่อนในการแสวงหากิจกรรมการใช้เวลาว่าง ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการใช้เวลาว่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Eills (1973, as cited in Ragheb, 2012, pp. 302-303) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจการใช้เวลาว่างเป็นแรงขับเคลื่อนบุคคลในกิจกรรมการใช้เวลาว่าง การท่องเที่ยว นันทนาการ ออกกำลังกาย และการเล่น ส่วนการใช้เวลาว่าง เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าในโครงสร้างของแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศัย มัตเตช (2552) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เวลาว่างของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้เวลาว่างของพนักงาน บริษัททิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปร เพศรายได้ ตำแหน่งงาน และทัศนคติ ผลวิจัยพบว่าพนักงาน พนักงาน บริษัททิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย และมีทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการ แบ่งแยก ตามตัวแปร เพศ รายได้ ตำแหน่งงาน และทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมนันทนาการพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้การที่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มคนวัยทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการใช้เวลาว่างไม่แตกต่างกัน เพราะสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร เป็นสวนสาธารณะที่มีความพร้อม เป็นสาธารณะแห่งการใช้เวลาว่างอย่างแท้จริง มีพื้นที่และแหล่งนันทนาการอย่างครบครัน สามารถสร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจให้คนทุกกลุ่มเพศ วัย และกลุ่มรายได้ต่างๆ มาใช้บริการได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักสวนสาธารณะ (2550) ได้กล่าวว่า “สวนวชิรเบญจทัศ” เป็นสวนสาธารณะและพื้นที่สีเขียวที่มีคุณค่าต่อสิ่งแวดล้อมและชีวิตคนกรุง เพราะเพียงก้าวแรกสู่สวนฯ จะรู้สึกผ่อนคลาย ร่มรื่น เย็นสบาย ต่างจากความร้อนระอุที่แผดเผา อยู่ภายนอกและบรรยากาศที่ปะปนด้วยไอเสีย ฝุ่นควัน จากยานยนต์ซึ่งวนเวียนบนผิวจราจรที่คับคั่ง รวบรวมได้มาเยี่ยมโลกสีเขียวในวงล้อมป่าคอนกรีต สวนสาธารณะแห่งนี้ถูกสร้างในแนวคิด “สวนแห่งครอบครัว” ที่ตระเตรียมกิจกรรมหลากหลายไว้

ดึงดูดความสนใจของสมาชิกทุกวัยในครอบครัวแทรกอยู่ตามจุดต่าง ๆ ในพื้นที่เปิดโล่งกว้างและเขียวชจี สดชื่น สบายตา ให้ความรู้สึกละออง อบอุ่น มีเนินหญ้าสลับกับพื้นราบกว้าง มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานสำหรับสวนสาธารณะครบครัน และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว (2557) ซึ่งได้กล่าวว่า สวนสาธารณะเป็นแหล่งนันทนาการในชุมชน เป็นสถานที่ที่พักผ่อนหย่อนใจและประกอบกิจกรรมนันทนาการต่างๆ โดยรัฐเป็นเจ้าของหรือสร้างโดยภาคเอกชนแล้วมอบให้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย โดยไม่มีการเก็บค่าบริการใดๆ และมีการตกแต่งพื้นที่ไว้อย่างสวยงามประกอบด้วย ต้นไม้ ทั้งไม้ดอก ไม้ประดับ สระน้ำ สนามหญ้า พร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการแก่ประชาชน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักนันทนาการจะต้องพัฒนาสวนสาธารณะเป็นแหล่งนันทนาการที่มีความพร้อม สามารถดึงดูดคนมาทำกิจกรรมนันทนาการและต้องอาศัยกระบวนการจัดการพื้นที่ทางนันทนาการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ สนามเล่น สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ลานอเนกประสงค์ สนามออกกำลังกาย พิกิธิภัณฑ์ และบริเวณพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้สวนสาธารณะมีความพร้อมให้บริการแก่คนในชุมชน

แรงจูงใจการใช้เวลาร่วมของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษา ก็นมีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วม ด้านสติปัญญา ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ในภาพรวม และรายด้าน ในด้านสติปัญญาและสังคม พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก การมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นจะมีลักษณะของการทำงานที่แตกต่างกันแรงจูงใจการใช้เวลาร่วมของแต่ละระดับการศึกษาขึ้นอยู่กับการทำงานของแต่ละบุคคลซึ่ง กลุ่มคนวัยทำงานบางกลุ่มอาจจะมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียดของความคิดมากกว่ากลุ่มคนวัยทำงานอีกกลุ่มที่ทำงานในระดับที่มีความเครียดน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Engels and Marx (as cited in Bammel and Burrus-Bammel, 1996, pp. 204-205) กล่าวไว้ว่าการใช้เวลาว่างของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตามลักษณะของการทำงานบุคคลที่มีความสุขกับการทำงานก็จะใช้เวลาว่างในลักษณะเดียวกับการทำงาน แต่ในอีกแง่หนึ่ง หากบุคคลไม่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ก็จะมีกิจกรรมการใช้เวลาว่างที่แตกต่างการทำงาน ดังนั้น การจัดการบริการกิจกรรมการใช้เวลาว่างจะต้องมีความครอบคลุมถึงกิจกรรม ต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานที่ ต้องมีกิจกรรมที่ใช้ความสามารถทางด้านร่างกาย และความคิดควบคู่กันไป

สถานที่นั้นเท่าที่สามารถจะทำได้ และผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Neulinger (as cited in Russell, 1996, p. 88-93) ให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาวะทางจิตใจ ซึ่งกิจกรรมการใช้เวลาว่างของแต่ละบุคคลจะมีผลในทางจิตใจของแต่ละบุคคลมากกว่า ดังนั้น กิจกรรมที่บุคคลแต่ละคนเลือกที่จะเข้าร่วมอาจจะเป็นการใช้เวลาว่างที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่มีมุมมองใน 2 ลักษณะ คือ มุมมองของความเป็นอิสระ และ มุมมองของการบีบบังคับ ซึ่งสามารถแบ่งแยกได้ว่าสิ่งใดเป็นการใช้เวลาว่างและสิ่งใดไม่ใช่การใช้เวลาว่าง ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมที่นอกเหนือจากกิจวัตร

แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอาชีพ ในภาพรวมพบว่ากลุ่มวัยทำงานที่มีอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลาว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจการใช้เวลาว่าง ด้านสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจการใช้เวลาว่างมาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา แตกต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพอิสระ โดยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่เป็นข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจด้านสติปัญญา มากกว่า กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอาชีพอิสระผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการใช้เวลาว่างนั้น จะแตกต่างกันไปตามลักษณะอาชีพในอาชีพต่าง ๆ มักมีแรงจูงใจ ในการใช้เวลาว่างที่แตกต่างกัน บางอาชีพอาจมีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างเพื่อให้ได้ผลรับทางด้านร่างกาย บางอาชีพมีแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างเพื่อผ่อนคลายหลังจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ John Kelly (as cited in Russell, 1996, p. 84-86) กล่าวว่า การเลือกปฏิบัติกิจกรรมการใช้เวลาว่างของแต่ละบุคคลซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ เงื่อนไขต่าง ๆ ของการใช้เวลาว่างตามความพอใจของตนเอง เลือกตามความสามารถของพวกเขา เลือกตามความสัมพันธ์ และเลือกตามบทบาท การจัดกิจกรรมการใช้เวลาว่างในทฤษฎีนี้ อาจจะมีวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งแนวโน้มจะอยู่ในเงื่อนไขการใช้เวลาว่างตามความพอใจของแต่ละบุคคล เช่น งานศิลปะ งานฝีมือ การสร้างสรรค์ต่าง ๆ ดังนั้นกิจกรรมที่จัดจะต้องมีความหลากหลายเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เข้าร่วมตามปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา ซึ่งบุคคลที่เข้าร่วมส่วนใหญ่จะใช้เวลาว่างเพื่อความพอใจของตนเอง และเพื่อการพักผ่อน สอดคล้องกับแนวคิดของ รูสเซลล์ (1996, p. 74) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพฤติกรรมการใช้เวลาว่างนอกจากอายุ เพศ

ชนชาติ ระดับความสามารถ และยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกได้แก่ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ครอบครัว เพื่อนฝูง สภาพภูมิศาสตร์ ที่อยู่อาศัย ความเชื่อทางศาสนา ระบบราชการ การคมนาคม และการอยู่ในภาวะสงคราม ปัจจัยด้านรายได้และการศึกษา การศึกษาสูงรายได้ ยิ่งมากขึ้นสามารถใช้ในการจ่ายเงินทองและใช้เวลาในการท่องเที่ยวได้มากกว่าผู้มีรายได้ต่ำ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาโปรแกรมการใช้เวลารว่างของสวนสาธารณะและองค์กรทางนันทนาการ ให้สอดคล้องและตอบสนองต่อแรงจูงใจในการใช้เวลาว่างของคนวัยทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้คนวัยทำงานเข้าร่วมการใช้เวลารว่างหรือโปรแกรมการใช้เวลารว่างตามความสนใจ และแรงจูงใจของตน เพื่อที่จะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการใช้ชีวิตและการทำงานต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรที่จะการศึกษาที่เกี่ยวกับการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร เช่น ทักษะการใช้เวลารว่าง ความสนใจในการใช้เวลาว่าง วิธีชีวิตการใช้เวลารว่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและนำมาพัฒนาโปรแกรมการใช้เวลารว่างได้
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะในพื้นที่อื่นๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะในพื้นที่ต่างจังหวัด
4. ควรมีการพัฒนาโปรแกรมแรงจูงใจการใช้เวลารว่างสำหรับกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะ

## บรรณานุกรม

- Bagrit, L. (1965). *The Age of Automation*. London: Weidenfeld & nicoison.
- Bammel, G., and Burrus-Bammel, L. L. (1996). *Other Factors that Affect Leisure Behavior: Leisure and Human Behavior*. Iowa: Brown and Benchmark Publishers.
- Beard , J., and Ragheb, M. (1983). Mesasuring Leisure Motivation. *Journal of Leisure Research*, 15(3), 219-228.
- Berelson, Bernard, และ Gary, A. S. (1964). *Human Behavior: Shorter Edition*. New York: Harcourt,Brace & World.
- Bushway, A., and Nash, W. R. (1977). School cheating behavior. *Review of Educational Research*.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techiques*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Crandall, R. C. (1980). *Gerontology: A Behavioral Science Approach*. Massachusetts: AddisonWesley.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., และ Ryan, R. M. (1990). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Edgiton et al. (1998). *Leisure and life satisfaction: foundational perspectives* Book
- Editorial Advisory Board. (1972). Chater for Leisure. *Leisure Today*, 15.
- Godbey, G., and Parker, s. (1975). *Leisure Sutdy and Service and Overview Philadelphia*. Philadelphia: PA: WB Suanders.
- Jacoby, J., และ Robert, W. C. (1978). *Brand Loyalty: Measurement and Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Kaplan, M. (1975). *Leisure: Trory and Policy*. New York: John Wiley & Son.
- Kaplan, M. (1985). *Leisure: Trory and Policy*. New York: John Wiley & Son.
- Kraus, R. G. (1971). *Recreation and Leisure in Modern Society*. New Jersey: Prentice-Hall.Inc.
- London, M., Crandall, R., and Seals, G. W. (1977). The Contribution of Job and Leisure



- Satisfaction to Quality of Life. *Journal of Applied Psychology*.
- Morris, W. (1979). *The Grolier International Dictionary*.
- Mundy, J. (1998). *Leisure education: Theory and practice*. PA: Sagamore Publishing.
- Nash, j. B. (1959). *The Philosophy of Recreation and Leisur*. St.Louis: G.U. Mosby Co., Plato.
- Nese, A. (2009). An Examination of Family Leisure and Family Satisfaction among Traditional Turkish Families. *Journal of Leisure Research*, 41(2), 157-176.
- Olli-Pekka, R. (2006). *Work-Life Balance in a European Context: What Does Harmonised Time Use Data Tell Us?* Informal Council Meeting of Employment, Social and Health Ministers. Helsinki.
- Ortner, S. B. (1974). Is female to male as nature is to culture? *Woman, culture, and society* Stanford (M. Z. Rosaldo, L. Lamphere,). CA: Stanford University Press.
- Parker, S. K., and Wall, T. D. (1988). *Job and Work Design Organizing Work to Promote Well- Being and Effectiveness*. CA: Sage.
- Ragheb, M. G. (2012). *Measurement for Leisure Services and Leisure Studies*: Idyll Arbor, Inc, WA.
- Richard, A. K., and Howard, E. A. T. (1979a). Factor Analysis. *Journal of Leisure Research*.
- Richard, A. K., and Howard, E. A. T. (1979b). Fator Analysis *Journal of Leisure Research*.
- Rogers, C. (1997). *Vulnerability, health and health care*.
- Russell, D. H. (1996). *Children's Thinking*. New York: Oinn and Company.
- Sarah et al. (2009). Family leisure satisfaction and satisfaction with family life. *Journal of Leisure Recsearch*.
- Torkildsen. (1992). *Leisure and Recreation Management Book*
- Turner, V. W. (1969). *The ritual process: structure and anti-structure*. Chicago: Aldine Pub. Co.
- Weiskolf, D. C. (1975). *Guide to Recreation and Leisure*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wrisberg, C. A. (1996). Quality of Life for Male and Female Athletes. *Quest*, 48(2(August)), 393-394.

- ขจีมาศ จุงพิวัฒน์. (2550). อุปสงค์เวลาว่างเพื่อการพักผ่อนของแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัสพิมพ์ บุญญานันต์. (2547). องค์ประกอบของสวนสาธารณะและพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดี  
ภาควิชาภูมิทัศน์และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม. คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จรินทร์ ธานีรัตน์. (2528). นันทนาการชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- จุฑารัตน์ ทิพย์บุญทรัพย์. (2553). การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์รูปแบบการใช้เวลา  
ว่างของนักศึกษากรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2528). การบริหารเวลา. กรุงเทพฯ: ประชาศึกษา.
- ชุติมา รอดประทับ. (2550). แรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายของประชาชนใน  
สวนสาธารณะจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ.2549. (ปริญญาโท กศ.ม (พลศึกษา) บัณฑิต  
วิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.
- ดำรง ดาราศักดิ์. (2525). นันทนาการขั้นนำ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา บุญค้ำ. (2544). สวนสาธารณะหมู่บ้านจัดสรรในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเคหการ  
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: นศ. พัฒนา.
- ทองใบ สุดชาติ. (2543). ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์. คณะ  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองสุข สัมผัสสิต. (2531). การใช้เวลาว่างด้วยการ ออกกำลังกาย ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญาโท กศ.ม. (พลศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธนิต วงศ์ศรีธลาลัย. (2544). การประยุกต์ระบบสารสนเทศเพื่อกำหนดพื้นที่สำหรับพัฒนาเป็น  
สวนสาธารณะในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
ภูมิศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ธัญญารัตน์ วงษ์สมัย. (2542). การใช้เวลาว่างของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. ปริญญาโท กศ.ม (พลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นฤมล ก้องเกียรติศักดิ์. (2549). พฤติกรรมการท่องเที่ยวภายในประเทศของผู้หญิงทำงานใน  
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



- บริพัฒน์ อัศวานิชย์. (2550). การเข้าร่วมการใช้เวลาว่างและความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างของ  
ประชาชนในเขตบางกะปิที่มีต่อการให้บริการทางนันทนาการของกรุงเทพมหานคร.  
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒ.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2533). นักบริหารกับสิ่งที่ทำให้สูญเสียเวลา. วารสารข้าราชการ, 80.
- ประพันธ์ศิริ ไชยชนใหญ่. (2527). นันทนาการ. ภาควิชาสันนนาการคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประพันธ์ศิริ ไชยชนใหญ่. (2527). สีสาค. ภาควิชาสันนนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนคริ  
นทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรรณราย ททรัพย์ประภา. (2529). การจูงใจ จิตวิทยาบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม  
กรุงเทพ.
- ฟอง เกิดแก้ว. (2527). การจัดการกีฬาเพื่อสันนนาการสำหรับนิสิตและนักเรียนส่วนใหญ่ในสถาบัน  
การศึกษา. สารสุขศึกษา พลศึกษาและสันนนาการ.
- รอด บินหมัดหนึ. (2551). การใช้เวลาว่างของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์. ปริญญา วท.ม. (การจัดการ  
นันทนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว. (2557). นันทนาการและการบริการชุมชน. (คณะพลศึกษา). มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ, กรุงเทพ.
- วิมลมาลย์ สมคะเน. (2559). การศึกษาการใช้เวลาว่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีวัยทำงาน.  
ปริญญาเอก สาขาการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมาน จิวเนียม. (2539). การบริหารเวลา. มหาสารคาม: วิทยาลัยพลศึกษา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2533). การบริหารเวลา. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์(มิถุนายน), 44.
- วิรุฬห์ แสงเรือน. (2549). ศึกษาการใช้เวลาว่างในการประกอบกิจกรรมนันทนาการของบุคลากร ใน  
กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิวัฒน์ พวงมะลิ. (2533). เทคนิคการบริหารเวลา. วารสารการศึกษา, 17.
- วิสาชา เทียมลม. (2551). การศึกษาแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. รายงานการวิจัยกองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนดุสิต:

ศักดิ์ภัทร์ เณิมพุมพิงค์. (2549). การศึกษาการใช้เวลาว่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต. วารสารคณะ  
พลศึกษา.

ศิริญาณกรณ์ ภูมิพิริยะสกุล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับทัศนคติในการใช้เวลาว่างของ  
ผู้ใช้บริการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. (ภาควิชาสันทนการคณะพลศึกษา).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร : ศึกษากรณี  
โรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมชาย ศุภาธาดา. (2532). เวลา-มารตวัดความสำเร็จธุรกิจใหม่. วารสารบริหารธุรกิจ.

สมบัติ กาญจนกิจ. (2533). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ กาญจนกิจ. (2535). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

สมบัติ กาญจนกิจ. (2544). นันทนาการและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

สมิทธิชาติ จัตุมาศ. (2549). ศึกษาการใช้เวลาว่างในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของบุคลากร  
สวัสดิการทหารบก. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สรารุช ชัยวิจิต. (2555). รูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างของเจเนอเรชันต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารคณะพลศึกษา.

สัมพรรณี เสตสุบรรณ. (2549). การใช้เวลาว่างที่เหมาะสมของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนเทพศิลา  
เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ ก.ศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). ตัวชี้วัดแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554  
เอกสารและรายงานสถิติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สายวสันต์ รุ่งสุกรี. (2548). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่างของนักเรียน  
ระดับมัธยม ศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม. (2550). สำนักสวนสาธารณะ สำนักสิ่งแวดล้อม.

[http://www.bangkok.go.th/publicpark?fbclid=IwARniKMxd8Tk4F\\_GnyuDofNnGWer8IPLeKJLeWoyJUI86w37cQmyfmmQiY](http://www.bangkok.go.th/publicpark?fbclid=IwARniKMxd8Tk4F_GnyuDofNnGWer8IPLeKJLeWoyJUI86w37cQmyfmmQiY)

สิริวัชร วรรณะพินทุ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2541). พลศึกษาและนันทนาการ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสนาะ ดิยาวี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงวัน ยศเชื้อ. หลักการจัดการ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ (ศสอ.).

อดิศัย มัตเดช. (2552). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างของพนักงานบริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. สาขาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อดิพร พรหมทะสาร. (2543). รูปแบบการใช้ประโยชน์จากพื้นที่สีเขียวในเขตเมือง : กรณีศึกษาสวนจตุจักร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายและการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อเนก หงษ์ทองคำ. (2542). นันทนาการกับสังคม: เอกสารการสอนนันทนาการกับสังคม. กรุงเทพมหานคร: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรพินท์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ และวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัศวิน มณีอินทร์. (2547). การศึกษาการใช้เวลาว่างของนิสิตที่อาศัยในหอพักของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการกีฬาและนันทนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำภัพันธ์ เนื่องสุวรรณ. (2546). การวางแผนบริเวณสวนสาธารณะบึงมะขามเทศและบึงสะแกงาม เดือน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ

บริหารป่าไม้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอื้อมพร วิสมหมาย. (2527). *สวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพืช

สวน คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.





ภาควิชา

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ





รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. ชื่อ สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลพฤกษ์ พลศรี  
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
นันทนาการ  
สถานที่ทำงาน ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ชื่อ สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมษย์ หนกหลัง  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย  
สถานที่ทำงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ สกุล อาจารย์ ดร.วณัฐพงษ์ เบญจพงศ์  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาพลานามัย  
สถานที่ทำงาน ภาควิชาพลานามัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง
4. ชื่อ สกุล ดร.รัชราวไล สว่างอรุณ  
ตำแหน่ง นักพัฒนาการกีฬาชำนาญการ  
สถานที่ทำงาน กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
5. ชื่อ สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาต ถวิลพิชา  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติวิทยาเขตกรุงเทพ

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม



**แบบสอบถาม**  
**เรื่อง แรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงาน**  
**ที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร**

**หมายเหตุ** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยไม่มีการระบุชื่อ นามสกุล ที่สามารถระบุได้ถึงตัวบุคคล และข้อมูลทั้งหมด จะเก็บเป็นความลับเฉพาะในการวิจัยนี้เท่านั้นไม่มีการเปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเป็นรายบุคคล แบบสอบถามนี้ไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

**คำชี้แจง** ให้เติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงคำตอบเดียว ถ้าเปลี่ยนคำตอบให้ขีดฆ่า แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจการใช้เวลารว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับท่านมากที่สุด

#### 1. เพศ

- ( ) ชาย ( ) หญิง

#### 2. อายุ

- ( ) 21 – 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี  
( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 – 60 ปี  
( ) มากกว่า 60 ปี

#### 3. ระดับการศึกษา

- ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น ( ) ปริญญาโท  
( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย ( ) ปริญญาเอก  
( ) ปวช. ( ) ปวส.  
( ) อนุปริญญา ( ) ปริญญาตรี

#### 4. อาชีพ

- ( ) พนักงานเอกชน ( ) ข้าราชการ  
( ) พนักงานรัฐวิสาหกิจ ( ) ธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของกิจการ  
( ) อาชีพอิสระ ( ) อื่นๆ.....

#### 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ( ) 15,001 – 20,000 บาท  
( ) 20,001 – 30,000 บาท ( ) 30,001 – 40,000 บาท  
( ) มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการ  
สวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจงส่วนที่ 2** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่องต่อ 1 ข้อความ ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- |   |         |                        |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยระดับมาก       |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยระดับปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยระดับน้อย      |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยระดับน้อยมาก   |

| แรงจูงใจการใช้เวลาว่าง                                           | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>ด้านสติปัญญา</b>                                              |                  |   |   |   |   |
| 1. เพื่อให้สิ่งต่างๆ มีความหมายสำหรับฉันมากขึ้น                  |                  |   |   |   |   |
| 2. เพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัวฉัน                              |                  |   |   |   |   |
| 3. เพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของฉัน                         |                  |   |   |   |   |
| 4. เพื่อสำรวจแนวคิดใหม่ๆ                                         |                  |   |   |   |   |
| 5. เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเอง                                  |                  |   |   |   |   |
| 6. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของฉัน                                    |                  |   |   |   |   |
| 7. เพื่อค้นพบสิ่งใหม่ๆ                                           |                  |   |   |   |   |
| 8. เพื่อความคิดสร้างสรรค์                                        |                  |   |   |   |   |
| 9. เพื่อได้ใช้จินตนาการของฉัน                                    |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านสังคม</b>                                                 |                  |   |   |   |   |
| 10. เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น                                      |                  |   |   |   |   |
| 11. เพื่อพบเจอผู้คนใหม่ๆ                                         |                  |   |   |   |   |
| 12. เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น                                        |                  |   |   |   |   |
| 13. เพื่อแสดงความคิดเห็นความรู้สึกหรือการแสดงออกของฉันกับผู้อื่น |                  |   |   |   |   |

| แรงจูงใจการใช้เวลาว่าง                           | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. เพื่อมีอิทธิพลต่อผู้อื่น                     |                  |   |   |   |   |
| 15. เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะทางสังคม         |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านความสามารถ ความชำนาญ</b>                  |                  |   |   |   |   |
| 16. เพื่อได้รับความเคารพจากผู้อื่น               |                  |   |   |   |   |
| 17. เพื่อรับรู้ความสำเร็จ                        |                  |   |   |   |   |
| 18. เพื่อดูว่าความสามารถของฉันคืออะไร            |                  |   |   |   |   |
| 19. เพื่อท้าทายความสามารถของฉัน                  |                  |   |   |   |   |
| 20. เพราะฉันสนุกกับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ          |                  |   |   |   |   |
| 21. เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของฉัน           |                  |   |   |   |   |
| 22. เพื่อแข่งขันกับผู้อื่น                       |                  |   |   |   |   |
| 23. เพื่อความคล่องแคล่ว                          |                  |   |   |   |   |
| 24. เพื่อใช้ความสามารถทางกายภาพของฉัน            |                  |   |   |   |   |
| 25. เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายของฉัน               |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านสภาวะกระตุ้น – การหลีกเลี่ยง</b>          |                  |   |   |   |   |
| 26. เพื่อหลีกเลี่ยงพื้นที่แออัด                  |                  |   |   |   |   |
| 27. เพื่อที่จะทำให้ชีวิตช้าลง                    |                  |   |   |   |   |
| 28. เพราะบางเวลาฉันชอบอยู่คนเดียว                |                  |   |   |   |   |
| 29. เพื่อผ่อนคลายทางร่างกาย                      |                  |   |   |   |   |
| 30. เพื่อผ่อนคลายจิตใจ                           |                  |   |   |   |   |
| 31. เพื่อหลีกเลี่ยงความวุ่นวายจากกิจกรรมประจำวัน |                  |   |   |   |   |
| 32. เพื่อพักผ่อน                                 |                  |   |   |   |   |
| 33. เพื่อบรรเทาความเครียดและความตึงเครียด        |                  |   |   |   |   |
| 34. เพื่อใช้ชีวิตที่เรียบง่าย                    |                  |   |   |   |   |

ภาคผนวก ค  
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล





ที่ อว 8718/438



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

2 มีนาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานสิ่งแวดล้อม

เนื่องด้วย นางสาวณัฐธยาน์ สิริทรงประกอบ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬาและ  
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของ  
คนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย  
ร้องขันแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของ  
คนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร กับคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 20 ปี  
ถึง 65 ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่บริเวณสวนสาธารณะวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร  
ทั้งหมด ในเดือนมีนาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 145 9090

ที่ กท ๑๑๐๖/๑๓๓๓



สำนักสิ่งแวดล้อม  
๑๒๓ ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐

๒ ๙ มี.ค. ๒๕๖๔

เรื่อง อนุญาตให้ใช้สถานที่สวนวชิรเบญจทัศ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ อว ๘๗๑๘/๔๓๘ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔  
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การจัดระเบียบในสวนสาธารณะ  
 ลงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยนางสาวณัฐธยาน์ สิริทรงประกอบ นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษาและนันทนาการ ขออนุญาตใช้สถานที่สวนวชิรเบญจทัศเข้าเก็บข้อมูลเพื่อทำปฏิญานพนธ์ โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพมหานคร ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร พิจารณาแล้วอนุญาตให้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้สถานที่สวนวชิรเบญจทัศ ตามวัน และเวลาดังกล่าว และขอให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคระบาด โควิด-19 อย่างเคร่งครัด โดยมีเงื่อนไขการใช้สถานที่ ดังนี้

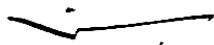
๑. พื้นที่ในการจัดกิจกรรมจะต้องไม่กีดขวางประชาชนที่เข้ามาพักผ่อนและออกกำลังกาย และไม่อนุญาตให้นำรถยนต์ทุกชนิดเข้าไปภายในสวน
๒. กระแสไฟฟ้าที่ใช้ในการทำกิจกรรม ขอให้ผู้ใช้สถานที่จัดเตรียมแหล่งกำเนิดไฟฟ้ามาเอง ไม่อนุญาตให้ใช้กระแสไฟฟ้าของสวนสาธารณะ
๓. ประชาสัมพันธ์กับผู้มาร่วมกิจกรรม ระวังรักษาต้นไม้ สนามหญ้า รวมทั้งทรัพย์สินอื่นๆ ของทางราชการอย่าให้ถูกทำลาย และดูแลรักษาความสะอาดพื้นที่หลังเสร็จสิ้นกิจกรรม หากเกิดความเสียหายจากการใช้สถานที่ในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะต้องรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นทุกประการ
๔. อาหารที่นำมาขอให้ป็นอาหารปรุงสำเร็จ งดการนำเตาแก๊สเข้ามาในสวน และงดเว้นการใช้ไฟมบรรจอาหาร และขอความร่วมมือลดการใช้ถุงพลาสติกหรือมิควรรใช้ โดยขอให้ใช้วัสดุที่ย่อยสลายได้เท่านั้น
๕. ห้ามนำสินค้าหรืออนุญาตให้ผู้อื่นนำสินค้าเข้ามาจำหน่าย แลกเปลี่ยนสินค้า ตั้งโชว์ รวมทั้งโฆษณาประชาสัมพันธ์สินค้า และ/หรือติดตั้งป้ายใดๆ ภายในบริเวณสวน

ทั้งนี้...

- ๒ -

ทั้งนี้ รายละเอียดในการใช้สถานที่ขอให้ประสานงานกับหัวหน้าสวนวชิรเบญจทัศ  
โทร. ๐ ๒๕๓๗ ๙๒๒๑ ก่อนเข้าใช้สถานที่  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายวิรัตน์ มั่นสนิหงส์)  
ผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม

สำนักงานสวนสาธารณะ  
โทร. ๐ ๒๕๓๗ ๙๒๒๑  
โทรสาร ๐ ๒๕๓๗ ๙๒๒๑

ภาคผนวก ง  
ใบรับรองวิทยกรรมในมนุษย์



MF-04-version-2.0  
วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : แรงจูงใจการใช้เวลาว่างของกลุ่มคนวัยทำงานที่มาใช้บริการสวนสาธารณะชวชิรเบญจทัศ  
กรุงเทพมหานคร  
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว ณัฐธยาน์ สิริทรงประกอบ  
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะพลศึกษา  
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-305/2563X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 21 กันยายน 2563  
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ  
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the  
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical  
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 21 มกราคม 2564

(ลงชื่อ).....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล),  
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....  
(แพทย์หญิงสุริพร ภัทรสุวรรณ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-305/2563

## ประวัติผู้เขียน

|                   |                                                                               |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล         | นางสาวณัฐธยาน์ สิริทรงประกอบ                                                  |
| วัน เดือน ปี เกิด | 3 มกราคม 2538                                                                 |
| สถานที่เกิด       | กรุงเทพมหานคร                                                                 |
| วุฒิการศึกษา      | พ.ศ.2560<br>ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขานำนันทนาการ<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

