



กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

RECREATIONAL ACTIVITIES THAT AFFECT WORK - LIFE BALANCE OF SUPPORT
STAFF IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHPEP.

ศศิธร พุ่มพฤษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

RECREATIONAL ACTIVITIES THAT AFFECT WORK - LIFE BALANCE OF SUPPORT
STAFF IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP.



An 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

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ของ

ศศิธร พุ่มพฤษ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนนตรี นิ่มเนติพันธ์)

ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว)

ชื่อเรื่อง	กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ
ผู้วิจัย	ศศิธร พุ่มพฤษ
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรตรี นิมนต์พันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมความสมดุลชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.56$) และความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .366 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อความสมดุลชีวิต มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, กิจกรรมนันทนาการ, บุคลากรสายสนับสนุน

Title	RECREATIONAL ACTIVITIES THAT AFFECT WORK - LIFE BALANCE OF SUPPORT STAFF IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHAP.
Author	SASITHORN PUMPRUEK
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Sumonratree Nimnatipun

This research aimed to study work-life balance and the relationship between recreational activities and work-life balance among support personnel at Rajamangala University of Technology Krungthep. The population consisted of 353 support personnel at the university. The research instrument was a questionnaire focusing on recreational activities influencing work-life balance. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, frequency, and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that support personnel at Rajamangala University of Technology Krungthep reported a high level of overall work-life balance ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.56$). The correlation between recreational activities and work-life balance was found to be .366, indicating a moderate positive relationship. This correlation was statistically significant at the .01 level.

Keyword : work life balance, recreation activities, Support personnel

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากได้รับความกรุณา คำแนะนำจากอาจารย์หลาย ๆ ท่าน ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมนรตรี นิเมเนติพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำหรับความกรุณา ที่ติดตามดูแล ช่วยเหลือ และควบคุมการทำปริญญานิพนธ์นี้ ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณา และสละเวลาอันมีค่าในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ ดร.ธเนศ ตัญญวงษ์ อาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขจรศักดิ์ รุ่งประพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มินตรา ศักดิ์ดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ โฉมฤดี สิริवंธ ที่ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ช่วยเหลือจนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่อนุมัติให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ในหลักสูตรนอกเวลาราชการ และขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล รวมไปถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนในการศึกษาต่อ คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโท ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่คอยสนับสนุน ติดตาม และให้กำลังใจ ในการศึกษาและทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดระยะเวลาของการศึกษาและในการทำปริญญานิพนธ์

และสุดท้าย ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ที่เลี้ยงดูเป็นอย่างดี ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ศศิธร พุ่มพฤษ

สารบัญ

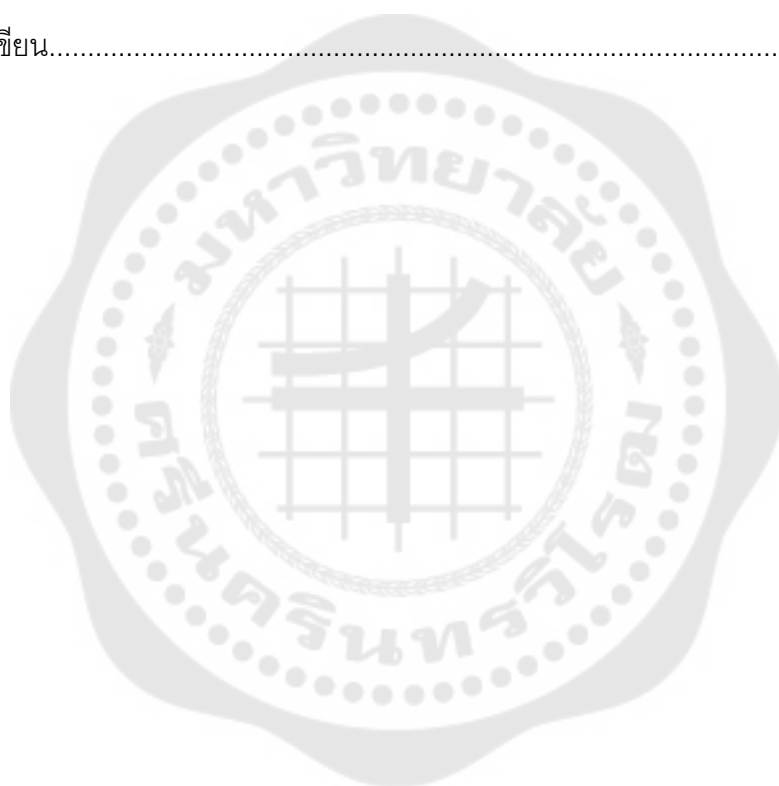
หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	6
สมมุติฐานการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	7
1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)	8
1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work – Life Balance)	10

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	14
1.4 ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	16
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ	17
2.1 ความหมายของนันทนาการ	17
2.2 เป้าหมายของนันทนาการ	19
2.3 ประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ	22
2.4 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ	24
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	29
3.1 ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	29
3.2 ค่านิยมหลัก	30
3.3 วิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	31
3.4 พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	31
3.5 หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	31
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
4.1 งานวิจัยต่างประเทศ.....	32
4.2 งานวิจัยภายในประเทศ	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
การกำหนดประชากร.....	38
ประชากร	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การตรวจสอบเครื่องมือ	40
ขั้นตอนการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความพึงพอใจ	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลที่ดีต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	53
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ.....	54
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการใช้กิจกรรมนันทนาการในการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	73
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
ความมุ่งหมายของการวิจัย	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	91

บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจเครื่องมือ	98
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ค ใบรับรองจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์.....	112
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	116



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของข้อมูลทั่วไป.....	44
ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้ง 5 ด้าน.....	47
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการทำงาน.....	48
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการครอบครัว	49
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านเวลา.....	50
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการเงิน.....	51
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านความพึงพอใจ.....	52
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	53
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.....	54
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการทำงาน.....	55
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านครอบครัว	56

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	
ด้านเวลา	57
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	
ด้านความพึงพอใจ	58
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.....	73



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
--	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน ผู้คนค่อนข้างจริงจังและให้ความสำคัญในเรื่องของการดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตของตนเองมากขึ้น ในการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้น การทำงานและการใช้ชีวิต (Work and Life) เป็นเรื่องที่สำคัญ ในเวลา 24 ชั่วโมง มนุษย์จะต้องมีการจัดสรรและแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตให้กับกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยทั่วไปการทำงานและการใช้ชีวิต มักมีผลกระทบต่อกันและกัน ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการทำงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การทำงานที่จะนำรายได้มาสู่ตัวเราและครอบครัว โดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งองค์กรยังคงต้องการให้พนักงานทุ่มกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในมุมมองของพนักงานการทำงานนั้นไม่ใช่ทั้งหมดของชีวิต พนักงานยังคงต้องการใช้เวลาบางส่วนกับการใช้ชีวิตของตนเองและครอบครัวอย่างมีความสุข เพราะชีวิตยังมีอีกหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความฝันของตัวเอง สุขภาพร่างกาย ครอบครัว รวมถึงความสัมพันธ์ต่างๆ กับผู้คนในชีวิต งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

ตั้งแต่ที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) องค์กรทั่วโลกให้พนักงานได้มีการปรับวิธีการทำงาน เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้วยการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ทำให้เกิดการปรับตัวในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น รูปแบบการทำงาน การประชุม สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการตารางเวลาทั้งในเรื่องการทำงาน และเรื่องส่วนตัว ทำให้คนทำงานในปัจจุบันมองเห็นปัญหาที่จะตามมา อย่างเช่น ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพใจ จึงหันมาให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนสร้างสมดุลให้กับชีวิตใหม่ ด้วยแนวคิด “Work Life Balance” มากยิ่งขึ้น (พรอรุณ อินชุตช, 2564)

แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) เริ่มได้รับความสนใจในสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 โดยในช่วงแรกมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสของผู้ใช้แรงงาน รวมถึงประเด็นเกี่ยวกับผู้หญิง สุขภาพ และความพึงพอใจในงาน ต่อมาแนวคิดนี้ถูกพัฒนาเป็น "คุณภาพชีวิตในการทำงาน" (Quality of work life) โดยมีการก่อตั้งศูนย์คุณภาพชีวิตในการทำงานแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Center for Quality of Work Life) ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างแพร่หลาย (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562)

ในช่วงระยะหลายปีที่ผ่านมา หลายประเทศทั่วโลก จึงให้ความสำคัญกับประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน “Work – Life Balance” แม้เป็นคำที่เข้าใจความหมายเป็นอย่างดี แต่ก็ใช้ว่าจะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันได้ง่ายๆ เพราะด้วยส่วนหนึ่งมาจากสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก คนทำงานในสังคมปัจจุบันมีแต่ความเร่งรีบ ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา หุ่่มเทให้กับการทำงานมากยิ่งขึ้น ในสภาวะปัจจุบันที่มีความกดดันในการทำงาน และมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้มนุษย์ทำงานในปัจจุบัน มุ่งมั่นในการทำงานอย่างมากจนหลงลืมการแบ่งเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว จึงทำให้เกิดความขัดแย้งต่อกันระหว่างเวลาของการใช้ชีวิตกับเวลาของการทำงาน โดยธรรมชาติแล้วคนเราอาจไม่รับรู้ถึงสภาวะความสมดุลของชีวิต ว่ามีความสมดุลหรือไม่ แต่เมื่อใดที่เริ่มได้รับผลกระทบความขัดแย้งระหว่างการใช้ชีวิตที่มากเกินไป หรือ การทำงานที่มากเกินไป จะสามารถรับรู้ได้ว่าเริ่มไม่มีความสมดุลชีวิตได้โดยง่าย เช่น เริ่มรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน มีปัญหาภายในครอบครัว หรือเกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับคนรอบตัวที่เกิดจากงาน ก็จะมีรู้สึได้ว่านี่คือการเกิดความไม่สมดุลในชีวิต (Edwards Jeffrey R และ Rothbard Nancy P, 2000)

กิจกรรมนันทนาการ เป็นหนึ่งสิ่งสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยใช้เวลาว่าง หรือเวลาอิสระในการเข้าร่วมกิจกรรม ในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ เพราะนันทนาการมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อบุคคลและสังคม ช่วยพัฒนาอารมณ์ความสุขในชีวิต ความสามารถของบุคคล และพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิต (เรืองยศ วัชรเกตุ, 2549)

ในสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไทย ที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับระบบการจัดการเรื่องคุณภาพการศึกษา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญหลักในการดำเนินการเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้นก็คือ บุคลากรสายวิชาการ หรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการศึกษาด้านวิชาการ (สายสุนีย์ เกษม, 2559) ทั้งนี้ ในสถาบันการศึกษายังมีบุคลากรสายสนับสนุน เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าบุคลากรสายวิชาการ ต้องปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายต่างๆ เพื่อให้บริการ และสนับสนุนการทำงานของอาจารย์ รวมถึงส่งเสริมทักษะอื่นๆ นอกเหนือจากวิชาเรียนให้กับนักศึกษาอีกด้วย โดยบุคลากรบางคน หรือบางหน่วยงานหลายครั้งที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้บริการอาจารย์และนักศึกษา สุวิมล บัวผัน (2554) จนบางครั้งมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้บริการทั้งอาจารย์และนักศึกษา เนื่องจากปริมาณงานที่ได้รับไม่สามารถทำให้เสร็จในเวลาราชการได้ สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลให้ไม่มีเวลาว่างสำหรับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่ตนเองต้องการ

(Kaewkeattikhun, 2011) ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาไม่สมดุลกันได้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ตามบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันในการดำเนินชีวิต

จากความเป็นมาและความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการ และความสมดุลของชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการมีภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงทำการศึกษาเรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษาเรื่องความความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนยังเป็นให้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการที่จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการจัดการเกี่ยวกับเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษากิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นพื้นฐานให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน ให้มีความสมดุลยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปพัฒนาและจัดการกับสมดุลชีวิตชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน (ข้อมูลจาก กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2567)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
- 1.2. กิจกรรมนันทนาการ 11 ประเภท สำนัคนันทนาการ กรมพลศึกษา (2563)
 - เกม กีฬา และการละเล่น
 - การเดินร่ำ
 - ศิลปะและหัตถกรรม
 - การร้องเพลงและดนตรี
 - ภาษาและวรรณกรรม
 - การแสดงและการละคร
 - งานอดิเรก
 - กิจกรรมกลางแจ้ง/นอกเมือง
 - กิจกรรมทางสังคม
 - กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ
 - การบริการอาสาสมัคร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 5 ด้าน

- ด้านการทำงาน
- ด้านครอบครัว
- ด้านเวลา
- ด้านการเงิน
- ด้านความพึงพอใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **กิจกรรมนันทนาการ** หมายถึง เป็นกิจกรรมที่กระทำในยามว่างจากภารกิจต่างๆ หรือ งานประจำ ที่ทำแล้วเกิดความพึงพอใจ ความสุข สนุกสนาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี โดย ผู้วิจัยเลือกใช้กิจกรรมนันทนาการ 11 ประเภท จาก กรมพลศึกษา สำนักนันทนาการ (2563) ใน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน** หมายถึง การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความสมดุลทั้งในด้านการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยไม่มีผลกระทบต่อกัน มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม และสามารถรักษาคุณภาพการดำเนินชีวิตในแต่ละบทบาทหน้าที่ ของแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานได้

2.1 **ความสมดุลด้านการทำงาน** หมายถึง การดำเนินชีวิตในบทบาทของการ ทำงานได้อย่างมีความสุข มีเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสัมพันธไมตรีที่ดีกับคนในองค์กร ส่งผลให้งานมี ประสิทธิภาพ และทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร

2.2 **ความสมดุลด้านครอบครัว** หมายถึง การดำเนินชีวิตในบทบาทของการเป็น สมาชิกครอบครัวที่ดี แบ่งเวลาให้กับครอบครัวและคนรอบข้าง ได้พูดคุยและทำกิจกรรมร่วมกัน จะ ส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ เพราะครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างความสุขขึ้นภายในจิตใจ บรรเทาความเครียดจากการทำงาน และเป็นกำลังใจของการใช้ชีวิตในสังคม

2.3 **ความสมดุลด้านเวลา** หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลา ให้กับหน้าที่การงาน และแบ่งเวลาให้กับครอบครัว อย่างเหมาะสม เวลาจะเป็นส่วนหนึ่งในการ กำหนดไม่ว่าจะเป็นเวลาในการทำงานหรือเวลาของครอบครัว

2.4 **ความสมดุลด้านการเงิน** หมายถึง บุคคลที่มีการบริหารจัดการเงินได้ดี มีการ สร้างรายได้ที่มั่นคงจากการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม รู้จักลงทุน หรือวางแผนการใช้ จ่ายเพื่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านของการทำงาน ด้าน ครอบครัว และด้านเวลาอีกด้วย

2.5 **ความสมดุลด้านความพึงพอใจ** หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจหรือ ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลได้รับจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจาก ภาระงานที่มีความเหมาะสม และสมดุลกัน

3. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนเป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ คณาจารย์และนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

กิจกรรมนันทนาการ 11 ประเภท
(กรมพลศึกษา สำนักนันทนาการ, 2563)

- เกม กีฬา และการละเล่น
- การเดินร่ำ
- ศิลปะและหัตถกรรม
- การร้องเพลงและดนตรี
- ภาษาและวรรณกรรม
- การแสดงและการละคร
- งานอดิเรก
- กิจกรรมกลางแจ้ง/นอกเมือง
- กิจกรรมทางสังคม
- กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ
- การบริการอาสาสมัคร

ตัวแปรตาม

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
(Merrill A. Roger & Rebecca Merrill, 2003)

- ด้านการทำงาน
- ด้านครอบครัว
- ด้านเวลา
- ด้านการเงิน
- ด้านความพึงพอใจ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. กิจกรรมนันทนาการส่งผลในทางที่ดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นไปในทิศทางบวก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษากิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 1.4 ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ
 - 2.1 ความหมายของนันทนาการ
 - 2.2 เป้าหมายของนันทนาการ
 - 2.3 ประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ
 - 2.4 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยภายนอกประเทศ

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในปัจจุบัน สภาวะทางด้านประชากรสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง มีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป ซึ่งลักษณะของคนทำงานในปัจจุบัน ต้องทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่น่าพอใจ ในขณะเดียวกันสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงก่อให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัว และการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิต ดังนั้น องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นจุดดุลยภาพระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัว และการทำงานของบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่าสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้มากมาย ที่แตกต่างกันไป เพราะแต่ละบุคคลมีชีวิตความเป็นอยู่ การทำงาน ลักษณะงาน และการให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความสมดุล ไม่ได้ให้ความหมายว่า หาสองแต่หมายถึงการบริหารจัดการตนเองให้มีความลงตัว ทั้งความสุขจากการทำงานและความสุขจากการดำรงชีวิต (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562)

1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า เป็นความสามารถของแต่ละบุคคล ในการบริหารจัดการสรรเวลาให้กับบทบาทชีวิตการทำงาน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมพอดี ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม และการปฏิบัติกิจกรรมในยามว่าง แต่การจัดการกับบทบาทต่าง ๆ ในชีวิต ไม่ได้หมายความว่าเราต้องแบ่งสัดส่วนเวลาให้เท่าๆ กัน แต่ให้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และคุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ ที่สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้นได้

พิชิต เทพวรรณ (2556) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการเวลาและความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว โดยมุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและความพึงพอใจในทั้งสองด้าน

สราวลี แสงแสง (2559) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือ ความสามารถในการบริหารเวลาให้สอดคล้องกันระหว่างการทำงานและเวลาส่วนตัว โดยไม่เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อให้ชีวิตมีความสมดุลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กร

มัสลิน เดชอรุญ (2559) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน คือการจัดการด้านเวลา ในเรื่องการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว และชีวิตด้านอื่น ๆ ของแต่ละบุคคล โดยไม่มีความขัดแย้งซึ่งกันและกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต และเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย

ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาทำงาน กับช่วงเวลาดำเนินชีวิตส่วนตัว คือ การทำให้ชีวิตทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัวเกิดความพึงพอใจต่อกัน โดยไม่มีความขัดแย้งต่อ

กัน ได้รับความผูกพัน หรือ ความพึงพอใจที่เท่าเทียมกันในทุกๆ บทบาท โดยที่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง โดยมีองค์ประกอบความสมดุล 3 ด้าน คือ

1. ความสมดุลในด้านเวลา (Time Balance) คือ เป็นการให้เวลากับหน้าที่การทำงาน และครอบครัวอย่างเหมาะสม

2. ความสมดุลในด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) คือ ความรู้สึกยินดี เต็มใจของแต่ละบุคคลในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม

3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือ ระดับความพึงพอใจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับงาน และหน้าที่ในครอบครัวเท่าๆ กันอย่างเหมาะสม

ซึ่งความสมดุลในชีวิตและการทำงาน องค์การมีส่วนที่ช่วยในการสร้างความสมดุล องค์การต้องให้ความสำคัญกับตัวพนักงานมากกว่าชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการดำรงชีวิตอื่นๆ นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงานด้วย ต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อผลการกระทำขององค์การ ที่มีผลกระทบต่อพนักงานและสังคมด้วย โดยชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน (work family and leisure) โดยจัดการพักผ่อนของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างทำกิจกรรมต่างๆ กับครอบครัว และสถานภาพทางสังคมและชนชั้นทางสังคม องค์การให้ความสำคัญของสิทธิทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน หรือ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่างพนักงานในระดับต่างๆ (Delamotte Y. & Takezawa I., 1984; Edwards Jeffrey R และ Rothbard Nancy P, 2000; Greenhaus Jeffrey H, Collins Karen M, และ Shaw Jason D, 2003)

กรณีรัฐ วิริยะการภักธร (2563) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือการใช้ความสามารถในการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยองค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสร้างความสุขและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต

MedPark Hospital (2023) ได้ให้ความหมายของ Work – Life balance ไว้ว่า คือ การหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และชีวิตส่วนตัวเพื่อลดผลกระทบจากการแบกรับภาระหน้าที่การงานที่มากจนเกินไป Work – Life Balance เป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่เชื่อว่ามนุษย์เราไม่จำเป็นต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานไปเสียทั้งหมด สามารถแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อน ดูแลสุขภาพ อยู่กับครอบครัว และทำงานอดิเรกควบคู่ไปด้วยกันได้

Hyman Jeff และ Summers Juliette (2004) ได้กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ งาน ชีวิต และ สมดุล โดยให้ความหมายว่า

งาน คือ ภาระหน้าที่ที่แต่ละบุคคลต้องรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ในช่วงเวลางานปกติ และการทำงานนอกเวลา

ชีวิต คือ เวลาของการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว หรือคนที่รัก คือการมีอิสระในการใช้เวลาในการพักผ่อนส่วนตัว

สมดุล คือ การจัดสรรแบ่งเวลาการทำงาน และการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่ง ความสมดุลขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะบุคคล อาจมีความแตกต่างกันไป ตามสถานการณ์ และแต่ละบุคคล

จากความหมายข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การที่บุคคลสามารถจัดการกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ การบริหารจัดการเวลา ในการทำงานและทำ กิจกรรมต่างๆ สามารถแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อน ดูแลสุขภาพ อยู่กับครอบครัว และทำงาน อติเรกควบคู่ไปด้วยกันได้ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและ กิจกรรมยามว่าง มีการจัดการกับทุกบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ขัดแย้งต่อกัน มีความ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี อันนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุขและมีชีวิตส่วนตัว ชีวิต ครอบครัว และชีวิตสังคมที่ราบรื่น

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work – Life Balance)

ณัฐภรณ์ คณิชาภรณ์ (2556) ได้เสนอแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. องค์กรต้องให้พนักงานรู้ถึงเป้าหมายในการทำงานขององค์กรที่มีความชัดเจน รวมถึงให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างแท้จริง
2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานมากกว่าวิธีการทำงาน
3. ควรทำความรู้จัก และใส่ใจกับพนักงาน ในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นๆ มากกว่า เรื่องงานเพียงอย่างเดียว
4. สนับสนุนให้พนักงานค้นหาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

5. เพิ่มความสะดวกสบายในการทำงานโดยใช้ระบบสื่อสาร เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วย เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ

6. มีการยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีช่วยให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

หากเราแบ่งกิจกรรมหลักในการดำเนินชีวิต ออกเป็น 2 ด้าน คือ ชีวิตด้านการงาน และ ชีวิตส่วนตัว ซึ่งในการดำเนินชีวิตหากให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุลในการดำเนินชีวิต เกิดปัญหาความเครียด จากการทำงานที่มากหรือหนักเกินไป ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เกิดความท้อแท้ในการทำงานไม่จุดหมายในชีวิตที่แน่นอน ขาดความเจริญในอาชีพการงาน ดังนั้น หากชีวิตขาดด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงชีวิตที่ขาดความสมดุล Work – Life Balance เป็นการปรับแนวคิดเพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work – Life Balance ปรับแนวคิดเพื่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน By Krungsri Guru : ออนไลน์) ดังนี้

1. ลำดับความสำคัญในชีวิต เพื่อการตัดสินใจว่าควรทำอะไรก่อนสิ่งใดหลัง ไม่ให้ความสำคัญกับการงานหรือครอบครัวอย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไป

2. กำหนดเป้าหมายในชีวิต ทั้งในด้านการงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินการงานให้ไปถึงเป้าหมาย

3. ในด้านชีวิตการทำงาน ควรนำเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนเป้าหมาย ที่ต้องการต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อความชัดเจน เพื่อความชัดเจนในการประเมินผลงาน ตลอดจนหากมีความจำเป็นทางด้านครอบครัวที่อาจส่งผลต่อการทำงาน ควรแจ้งหรือหาข้อตกลงร่วมกัน

4. กำหนดเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวลงในตารางประจำวัน บางคนมองข้ามความสำคัญ กิจกรรมในครอบครัว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อคนในครอบครัว และอาจส่งผลต่อการทำงาน ดังนั้น หากมีงานเร่งด่วนเข้ามานอกเหนือจากเวลางาน ควรมีการปฏิเสธบ้าง เพราะทุกคนต้องการมีเวลาส่วนตัวเช่นกัน

5. เมื่อถึงเวลาเลิกงานควรปล่อยวางจากงานที่ทำ ไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน ไม่หมกหมุ่นหรือวังกลอยู่กับการงาน ควรปล่อยวางและใช้เวลากับครอบครัวให้มากขึ้น

6. ควรสนใจหรือใส่ใจกับสิ่งที่ทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเวลาทำงานหรือกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ให้เต็มที่ เพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดในชีวิต เมื่อถึงช่วงนอกเวลางาน ก็ควรสนใจใส่ใจกับเวลาของตนเอง และกิจกรรมที่ทำกับครอบครัวอยู่เช่นกัน

7. ตัดเวลา หรือสิ่งที่ไม่สำคัญ หรือไม่จำเป็นออกไป เช่น การพูดคุยกับเพื่อน หรือเล่น Social media ในเวลางาน เพื่อไม่ให้กระทบกับการทำงาน

8. การเพิ่มเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวโดยการใช้ตัวช่วย เช่น การจ้างคนทำสวน จ้างคนซักผ้า หรือจ้างแม่บ้านเพื่อทำความสะอาดบ้าน เป็นต้น เป็นการเพิ่มเวลาให้กับตนเองมากขึ้น และมีเวลาร่วมกิจกรรมกับครอบครัวมากขึ้นเช่นกัน

9. มีเวลาพักผ่อนให้กับตนเอง เช่น การพักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงานบ้าง การนอนพักผ่อนให้เพียงพอในแต่ละวัน การออกกำลังกาย การทำงานอดิเรก เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

10. อย่ากดดันตัวเองว่าทุกอย่างจะต้องสมบูรณ์แบบ ขอแค่เพียงทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ดีที่สุดและเต็มความสามารถ และจงภูมิใจกับสิ่งที่ได้ทำ เพราะทุกๆ อย่างที่เราตั้งใจจะทำควรเป็นสิ่งที่เราตัดสินใจแล้วว่าเป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่มีสาระ หรือไม่มีสาระก็ตาม

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย (2564) กล่าวว่า Work – Life Balance คือ แนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานที่หนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระ โดยมีวิธีการสร้าง Work – Life Balance ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและจัดลำดับการทำงานในแต่ละวัน
2. เคารพช่วงเวลาพักผ่อนของตนเอง เพื่อเป็นรางวัลให้กับความอดทนและตั้งใจของตนในการทำงานในแต่ละวัน
3. เรียนรู้ที่จะปฏิเสธและต่อรองการขอความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
4. แบ่งเวลาให้กับครอบครัวและคนในครอบครัว ซึ่งจะส่งผลดีต่อสัมพันธภาพและลดความเครียดความทุกข์ ภายในจิตใจ
5. ใส่ใจกับตนเองมากขึ้น แบ่งเวลาเพื่อดูแลสุขภาพ ทำกิจกรรมที่ชอบเพื่อผ่อนคลายความเครียด จะช่วยให้ร่างกายและจิตใจแข็งแรง พร้อมสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิต

Jobmyway (2565) ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้าง Work Life Balance ในองค์กรว่า พนักงานที่มีความสมดุลในชีวิตที่ดี ไม่ได้หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลง แต่ถ้าคนเราทำงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพกายและใจที่ดี ประสิทธิภาพของงานย่อมออกมาดี การทำงานแบบทุ่มเทจนเกินไป ผลลัพธ์ที่ได้อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือตั้งใจไว้ จึงได้สรุปแนวทางการสร้าง Work Life Balance สำหรับองค์กรไว้ดังนี้

1. สนใจทำงานมากกว่าระยะเวลาในการทำงาน : ผลของงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ทำเสมอไป เช่น งานบางชิ้นงานที่มีความละเอียดและมีเวลาเป็นปัจจัยสำคัญ แต่การใช้เวลาที่ยาวเกินไป หรือจนต้องเบิกค่าล่วงเวลา ก็ไม่ได้หมายความว่า งานชิ้นนั้นจะมีคุณภาพที่ต้องการเสมอไป องค์กรต้องมีความเข้าใจก่อนว่า ระยะเวลาไม่ได้เป็นตัวตัดสินผลงาน บางครั้งปัญหาอาจเกิดจากพนักงานบริหารจัดการเวลาไม่ดีเอง หรือ ระบบของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหา ส่งผลกระทบการทำงานไม่เป็นอย่างที่วางแผนไว้ การจะวัดความทุ่มเทจากระยะเวลาการทำงาน อาจจะไม่ใช่วิธีการวัดผลที่ถูกต้อง แต่ประสิทธิภาพและผลลัพธ์คือสิ่งที่สำคัญมากกว่า

2. สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน : องค์กรควรมีสวัสดิการที่ส่งเสริมการทำงานแบบ Work Life Balance อาจจะไม่เกี่ยวกับงาน หรือไม่เกี่ยวกับงานก็ได้ เช่น ค่าบริการต่าง ๆ รวมถึงการมีวันหยุดพิเศษในโอกาสต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานได้รู้สึกผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานตลอดทั้งวันได้

3. มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น : นโยบาย Work from Home เป็นการสนับสนุนการทำงานแบบ Work Life Balance ได้ดี เพราะมีเวลาในการทำงานมากขึ้นในการทำงาน ลดความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง และสามารถนำเวลาส่วนที่เหลือไปใช้กับกิจกรรมอื่นที่ตนสนใจ หรือบางองค์กรอาจจะใช้ระบบการทำงานแบบ Hybrid สลับวันเข้าออฟฟิศได้

จากแนวคิดและทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พอสรุปได้ว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงาน ขึ้นอยู่กับการจัดการบริหารเวลาของแต่ละบุคคลใน 24 ชั่วโมง อย่างเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง สามารถควบคุมเวลาการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัวการพักผ่อน รวมถึง การทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขให้กับตนเองได้ หากมีการจัดการสิ่งเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลที่ดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้องค์กรก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับพนักงาน หากองค์กรให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลของพนักงาน จะส่งผลที่ดีกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และได้รับผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงาน อีกด้วย

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Fisher- McAuley Gwenith, Stanton Jeffrey, Jolton Jeffrey, & Gavin James (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานที่มีอิทธิพลต่อชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการใช้ชีวิต
2. ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลกับงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบในการทำงาน
3. ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีการส่งเสริม เกื้อหนุน สนับสนุน ทำให้เกิดผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยมีการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และให้มีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวมากขึ้น

Greenhaus Jeffrey H (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสมดุลของเวลา (Time Balance) หมายถึง การจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างบทบาทในงานและชีวิตส่วนตัว เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และเวลาสำหรับพักผ่อน
2. ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือ การมีส่วนร่วมอย่างสมดุลทั้งในบริบทของงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในทีม และการสื่อสารภายในองค์กร
3. ความสมดุลของความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) เน้นที่ระดับความพึงพอใจในแต่ละบทบาท เช่น ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

องค์ประกอบทั้งสามนี้สะท้อนให้เห็นถึงมิติสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

Merrill A. Roger & Rebecca Merrill (2003) กล่าวว่า ชีวิตของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันและล้วนส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตได้แก่

1. ด้านการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทหน้าที่และอาชีพ ที่มีผลต่อความสำเร็จและความมั่นคง

2. ด้านครอบครัว ซึ่งเป็นแหล่งสนับสนุนทางอารมณ์และสร้างความสุขส่วนบุคคล

3. ด้านเวลา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

4. ด้านการเงิน ที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีพอย่างมั่นคง

5. ด้านสติปัญญา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในทุกมิติของชีวิต ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดการองค์ประกอบแต่ละด้านให้เกิดดุลยภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ

(Akakulan, 2011; ปัทมวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนี้

1. การบริหารจัดการตนเอง บุคคลที่มีการบริหารจัดการตนเองได้ดีจะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล รู้จักการวางแผนระยะยาวในทุกบทบาทของชีวิตจะนำมาซึ่งภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตได้ในที่สุด

2. การสนับสนุนจากองค์กรมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต องค์กรควรมีการตอบแทนสิ่งที่ดีต่อคัล้องต่อภาระงานและค่าครองชีพ รวมทั้งควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อสมาชิกในครอบครัวของพนักงานด้วย เช่น มีความห่วงใย ใส่ใจ และดูแลจากองค์กรที่ทำงานอยู่ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและอารมณ์ทางบวกในการทำงาน และจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกดีและเกิดความสมดุลขึ้นในชีวิต

3. การสนับสนุนจากครอบครัว สมาชิกในครอบครัวและเพื่อนๆ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว และเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตคือ ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เมื่อมีการส่งเสริม เกื้อหนุน สนับสนุน กันและกัน จะทำให้เกิดผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ (Merrill A. Roger & Rebecca Merrill, 2003) และ (Greenhaus Jeffrey H, 2003) มาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานในชีวิตของบุคคลทำงาน คือ ครอบครัวและการทำงาน ชีวิต ที่มีเรื่องของเวลาและเงินเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินชีวิต เกิดความพึงพอใจในทุกบทบาทที่ได้รับทั้งในเรื่องการทำงานและการใช้ หากมีการจัดการสิ่งเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลที่ดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.4 ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทางด้านองค์กร ควรสร้างกลยุทธ์ และนำไปปฏิบัติได้ ด้านส่วนตัวของพนักงานสามารถนำเคล็ดลับไปใช้ตามกล่าวมาข้างต้นได้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น (Increase Job satisfaction) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและการทำงาน กับความพึงพอใจ

2. พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน (Increase Job satisfaction)

3. พนักงานและองค์กรมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (Improve Productivity) มีการรายงานผลการศึกษาว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างชีวิตและการทำงาน กับผลผลิตของบริษัท พบว่าบริษัทที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะมีการเติบโตของยอดขาย การเติบโตสินทรัพย์ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์และกำลังสูงกว่าบริษัทที่ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Lau, 2000 ; Clifton & Shepard, 2004 ; อ้างใน ปรีธดา สมควร (2557))

ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล, 2564 : (ออนไลน์) Work – Life Balance คือ แนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป เนื่องจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องในแต่ละวันอาจสร้างผลกระทบที่ไม่ดีในหลายๆ ด้าน การสร้าง Work – Life Balance จะเป็นประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระ เพราะจะช่วยให้ชีวิตเรามีความสุขมากยิ่งขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น และได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น

Jobmyway (2565) ทำไมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตจึงมีความสำคัญกับองค์กร การทำงานและชีวิตส่วนตัวถือเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ บางครั้งจึงเกิดปัญหาในการแบ่งเวลาทั้งเรื่องการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ซึ่งในปัจจุบันคนทำงานเริ่มสนใจคำว่า Work – Life Balance กันมากขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องทราบถึงความต้องการนี้และอาจเริ่มสร้างความสมดุลนั้นขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงมีความสำคัญกับองค์กร ดังนี้

1. คนทำงานจะมีความเครียดน้อยลง เพราะหากองค์กรใด ไม่เห็นความสำคัญของความสมดุลในเรื่องชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความกดดันกับคนทำงาน จะทำให้เกิดความเครียดสะสมได้

2. ลดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งหากพนักงานทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยขาดการหยุดพักผ่อน อาจทำให้เกิดความเครียดสะสมและส่งผลให้เกิดภาวะ

หมดไฟในการทำงานได้ (Burnout Syndrome) และส่งผลกระทบต่อการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรได้

3. คนทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น หากเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์นั้น การพักผ่อนจัดว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากทำงานโดยไม่ได้หยุดพัก มีพื้นที่ในการใช้ชีวิตส่วนตัวน้อยลง ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดและความคิดในการทำงานนั้นย่อมไม่เกิดขึ้นแน่นอน

4. องค์กรจะเข้มแข็งขึ้น ถ้าหาจุดสมดุลเจอ ซึ่งการจะพบจุดสมดุลของการทำงานในองค์กรนั้น ต้องเริ่มจากการวางแผนการทำงานของผู้ประกอบการ รวมถึงกฎระเบียบในการทำงาน องค์กรที่มีการวางแผนที่ดี ก็ไม่มีความจำเป็นที่พนักงานจะต้องทำงานในวันหยุดพักผ่อน

5. คนทำงานมีความสุข องค์กรจะมีความก้าวหน้าได้ดีกว่า เพราะเมื่อบรรยากาศในที่ทำงานดี คนทำงานย่อมมีความสุขกับการทำงาน ทำให้องค์กรจะมีการพัฒนาและก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

จากการศึกษา ประโยชน์ของการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น สรุปได้ว่า การมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีนั้น จะช่วยลดผลกระทบจากการทำงานที่หนักเกินไป ช่วยให้เรามีความสุขกับชีวิตมากขึ้น มีความเครียดที่น้อยลง เมื่อพนักงานมีช่วงเวลาของการพักผ่อน และให้เวลากับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรมีความมั่นคง เพราะองค์กรใด มีผู้ที่ใส่ใจในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะส่งผลให้มีพนักงานที่มีความสุขกับการทำงาน รวมถึงส่งผลให้บรรยากาศในที่ทำงานดีไปด้วย การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรมีการพัฒนาและก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ

2.1 ความหมายของนันทนาการ

คำว่า “นันทนาการ” มาจากศัพท์คำว่า “Recreation” ซึ่งมาจากคำกริยา คือ ครีเอท (to – create) ซึ่งหมายถึง การสร้างหรือทำให้เกิดขึ้น คำว่า รี (re) เป็นอุปสรรคเติมหน้าคำกริยา แสดงถึงคำใหม่ หรือเพิ่มเติมอีก ดังนั้น เมื่อเป็นคำว่า “Re – create” หมายถึง การสร้างใหม่หรือทำให้มีขึ้นมาใหม่ สร้างให้มีขึ้นมาใหม่ นันทนาการ หมายถึง ประสบการณ์แห่งความสุข ความเพลิดเพลินซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนเรา ที่เลือกประกอบในเวลาว่างจากกิจกรรม เช่น การว่าง

จากงานประจำ เวลานอนหรือเวลาที่ประกอบกิจวัตรประจำวันตามความสนใจ ตามความพอใจไม่หวังผลตอบแทนจากกิจกรรม และควรเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางกาย จิตใจอารมณ์ สังคมและสติปัญญา เช่น การเล่นกีฬา ดนตรี การท่องเที่ยว ฯลฯ (ประพันธ์ศิริ ชัยชนะใหญ่. 2541)

นันทนาการ (Recreation) เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล และสังคม โดยใช้เวลารว่างหรือเวลาอิสระเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบที่หลากหลายตามความสมัครใจและสนใจ นันทนาการมีลักษณะหลายประการ สรุปได้ดังนี้ (สมบัติ กาญจนกิจ. 2542; วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว. 2557)

1. นันทนาการ หมายถึง การทำให้สดชื่นหรือการสร้างพลังขึ้นมาใหม่ (Re + Fresh, Re + Creation) เป็นความหมายเริ่มแรกที่ได้มีการอธิบายว่า การที่บุคคลได้รับประทานอาหารเข้าไปแล้วเปลี่ยนเป็นพลังงานโดยแรงขับภายใน จะทำให้เขาต้องใช้พลังงานในรูปแบบของการเคลื่อนไหวหรือทำกิจกรรมต่างๆ แล้วก่อให้เกิดการเหนื่อย เมื่อล้า ดังนั้น บุคคลจึงต้องการนันทนาการเพื่อสร้างพลังขึ้นมาใหม่ หรือสร้างความสดชื่นขึ้นมาอีกครั้ง การที่บุคคลมีความต้องการร่วมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสดชื่นและพลังงานขึ้นมาใหม่ในรูปแบบของการเล่น การแสดงออกในด้านกีฬา ดนตรี ศิลปะ งานอดิเรก หรือไปท่องเที่ยว ถือเป็นนันทนาการด้วย

2. นันทนาการ หมายถึง กิจกรรม (Activities) ซึ่งมีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย การที่บุคคลหรือชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามความสนใจของตน แล้วก่อให้เกิดผลการพัฒนาอารมณ์สุข สนุกสนาน หรือสุขสงบ กิจกรรมในที่นี้ หมายถึง กิจกรรมประเภท เกม กีฬา ศิลปะ ดนตรี การแสดงละคร การเดินทางท่องเที่ยว การอยู่ค่ายพักแรม งานอาสาสมัคร งานอดิเรก กีฬา ทำทนาย เป็นต้น

3. นันทนาการ หมายถึง กระบวนการ (Process) กล่าวคือ นันทนาการเป็นกระบวนการในการพัฒนาประสบการณ์ หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลหรือสังคม โดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เป็นสื่อในช่วงเวลารว่าง เวลาอิสระ โดยที่บุคคลเข้ามาด้วยความสมัครใจ หรือมีแรงจูงใจ แล้วส่งผลให้เกิดการพัฒนาอารมณ์ สนุกสนานและสงบสุข

4. นันทนาการ หมายถึง รูปแบบหนึ่งของสวัสดิการทางสังคม (Social Welfare) ที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดให้บริการแก่ประชาชน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การจัดตั้งสวนสาธารณะ ศูนย์เยาวชน อุทยานแห่งชาติ และวนอุทยาน เพื่อให้ประชาชนมีพื้นที่สำหรับพักผ่อนและทำกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจ

เสริมศักดิ์ นาริน (2559) ให้ความหมายของนันทนาการ หมายถึง กระบวนการ (Process) หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาว่าง เป็นสื่อ ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือความเจริญงอกงาม อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของบุคคล

สำนักนันทนาการ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2563) ให้นิยามของนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่กระทำในยามว่างจากภารกิจงานประจำ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรม กระทำด้วยความสมัครใจ ทำแล้วมีความพึงพอใจเกิดความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน มีสุขภาพ กาย และสุขภาพจิตที่ดี ก่อให้เกิดการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม โดย กิจกรรมนั้น ต้องไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และกฎหมายบ้านเมือง

ชฎาณี ขวัญชูสุข (2563) ให้ความหมายของนันทนาการได้ว่า นันทนาการเป็น กิจกรรมที่กระทำในเวลาว่าง ก่อให้เกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน เป็นกิจกรรมที่ผู้กระทำด้วยความ สมัครใจ โดยไม่ผิดวัฒนธรรม ประเพณี และกฎหมาย หลังจากกระทำแล้วก่อให้เกิดความสุขทางใจ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่อผู้กระทำ

สิริวิศ ศรีเดือนดาว (2564) นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วมโดยสมัคร ใจ ไม่มีการฝืนใจ และกิจกรรมนั้นจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสุข ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน อีกทั้งจะต้องไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม กฎหมาย และจะต้องเป็น กิจกรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนา ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติ

จากการศึกษาความหมายของนันทนาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นันทนาการเป็นวิถีชีวิต แห่งความสุข และเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยใช้เวลาว่างหรือเวลาอิสระเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบที่ หลากหลายตามความสมัครใจและสนใจ ทำแล้วมีความพึงพอใจเกิดความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ก่อให้เกิดการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม

2.2 เป้าหมายของนันทนาการ

การจัดกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลและสังคม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ขึ้น ทั้งนี้ กิจกรรมนันทนาการมีความหลากหลาย ดังนั้น เป้าหมายของนันทนาการจึงมีความสำคัญ ในการให้บริการต่อบุคคลและสังคม สมบัติ กาญจนกิจ (2544)

1. พัฒนาอารมณ์สุข นันทนาการเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและพัฒนาอารมณ์ สุขของบุคคลและชุมชน โดยอาศัยกิจกรรมต่างๆ เป็นสื่อกลางในช่วงเวลาว่างหรือเวลาอิสระ การ

เข้าร่วมกิจกรรมต้องเป็นไปด้วยความสมัคร และกิจกรรมนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับ สามารถก่อความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน และหรือความสุขสงบ

2. เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ กิจกรรมนันทนาการหลายอย่างช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ให้แก่ผู้เข้าร่วม ทั้งนี้ เพราะความหลากหลายของกิจกรรม เช่น กิจกรรมท่องเที่ยว ทัศนศึกษา เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ในสถานที่และทรัพยากรท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านโบราณวัตถุ ทัศนียภาพ โบราณสถาน ศิลปะประเพณี วัฒนธรรม หรือสิ่งของหายากก็ตาม การเล่นเกมหรือกีฬาพื้นเมือง กีฬาสากล ศิลปะหัตถกรรม ดนตรีหรือวรรณกรรม การอ่าน พุด เขียน ตลอดจนนันทนาการนอกเมืองกลางแจ้ง นันทนาการทางสังคม ซึ่งมีความแตกต่างของกิจกรรมมากมาย ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และพื้นฐานเดิมของบุคคลหรือชุมชน

3. เพิ่มพูนประสบการณ์ กระบวนการทางนันทนาการ ก่อให้เกิดการพัฒนาทางอารมณ์สุข ดังนั้น ทัศนียภาพ ความซาบซึ้ง ความประทับใจ ความภาคภูมิใจ มุมหนึ่งหรือเดี่ยวหนึ่งแห่งความประทับใจ มุมสงบสุขใจ อารมณ์สุข สนุกสนานเพลิดเพลิน และอารมณ์สุขสงบ จึงเป็นประสบการณ์หรือคุณภาพชีวิตของบุคคล หรือชุมชนที่จะพึงหาได้ กิจกรรมหลายอย่างต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมเสี่ยง ทำทลายความสามารถของผู้เข้าร่วม จะต้องมีการฝึกซ้อมเสริมสร้างความมั่นใจ ทักษะที่สร้างเสริมประสบการณ์ หรือกิจกรรมบางอย่างเคยเข้าร่วมมาแล้ว แต่ผู้เข้าร่วมอยากสร้างความประทับใจหรือความทรงจำเดิม เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม นันทนาการให้คุณค่าและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลและชุมชน ฝึกให้เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชนด้วยความสนใจและสมัครใจ กิจกรรมอาสาสมัครให้คุณค่าการมีส่วนร่วม อาสาพัฒนาเกี่ยวข้องกับชุมชนอื่น ให้กิจกรรมมนุษย์สัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์สอนให้ผู้เข้าร่วมทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้จักหน้าที่ สิทธิ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นในฐานะ องค์กรของสังคม เช่นเดียวกับกิจกรรมกีฬา การอยู่ค่ายพักแรม เป็นต้น

5. ส่งเสริมการแสดงออกแห่งตน กิจกรรมนันทนาการหลายประเภท เช่น ศิลปะหัตถกรรม กีฬาประเภทต่างๆ ดนตรี การละคร การเล่นเกม ประเพณี เป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้แสดงออกในด้านความนึกคิดสร้างสรรค์ หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่ทำให้สามารถเรียนรู้และรู้จักตนเองมากขึ้น สร้างความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจ และการควบคุมตนเองให้รู้จักเลือกกิจกรรมในการแสดงออก เป็นการส่งเสริมสุขภาพและบุคลิกภาพให้แก่ตนเอง

6. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต กระบวนการนันทนาการช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม ช่วยพัฒนาอารมณ์สุข ความสามารถของบุคคล สุขภาพและสมรรถภาพ ส่งเสริมสุขภาพจิต ความสมดุลของกายและจิต และความสมดุลในการแบ่งเวลานันทนาการ เพื่อลดความเครียด วิตกกังวล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับกลุ่มสังคม นอกจากนี้ นันทนาการยังพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มประชากรทุกกลุ่ม

7. ส่งเสริมความเป็นมนุษยชาติ กิจกรรมนันทนาการส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคคลทั้งกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจของทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ตามความสนใจและความต้องการของบุคคล ช่างสร้างความเข้าใจอันดีในหมู่เพื่อนมนุษย์ เข้าใจสภาพแวดล้อม ช่วยสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชาติต่อไป ให้คุณค่าทางสังคม อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

8. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี กิจกรรมนันทนาการเป็นการให้การศึกษากับเยาวชนในด้านการช่วยเหลือตนเอง สิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย และการปรับตัวให้เป็นพลเมืองดี

กรมพลศึกษา (2561) กิจกรรมนันทนาการจะเป็นส่วนเติมเต็มให้ผู้เข้าร่วมมีความสุข ตามความปรารถนา ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม ทุกคนจึงมีสิทธิในการใช้เวลาว่างกับกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ได้อย่างเท่าเทียม ตามความสามารถของตนเอง ดังนั้น เป้าหมายของนันทนาการจึงมีความสำคัญ ที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

1. เพื่อผ่อนคลายความเครียด และพัฒนาอารมณ์สุข เพราะการได้ทำกิจกรรมด้วยความสมัครใจ ตามความสนใจและตามความถนัดของตนเอง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดความสุขสนุกสนาน

2. เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบนความหลากหลายของกิจกรรมนันทนาการ เช่น กิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมท่องเที่ยว ทักษะศึกษา เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์จากกระบวนการนันทนาการ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านอารมณ์

4. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของบุคคล ชุมชน และสังคม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทำงานเป็นทีม รู้จักหน้าที่ ตลอดจนมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

5. เพื่อส่งเสริมการแสดงออกแห่งตน ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการได้แสดงออกในด้านความรู้สึกนึกคิด ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ สร้างความมั่นใจ และเป็นการส่งเสริมสุขภาพและบุคลิกภาพให้แก่ตนเอง

6. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทุกเพศ ทุกวัย

7. เพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษยชาติ โดยการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจะช่วยพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจ

8. เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการได้รู้จักสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความมีน้ำใจ ตลอดจนการปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น เป้าหมายของกิจกรรมนันทนาการคือ การเสริมสร้างและเป็นส่วนเติมเต็มให้ผู้เข้าร่วมทำกิจกรรมนันทนาการ มีความสุขตามความปรารถนา ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยใช้เวลาว่างหรือเวลาอิสระเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบที่หลากหลายตามความสมัครใจและสนใจ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้น จะต้องปฏิบัติอย่างถูกกฎหมายและไม่ขัดต่อประเพณีและวัฒนธรรม

2.3 ประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ

คุณค่าของนันทนาการ หมายถึง สิ่ง que ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจะได้รับจากการทำกิจกรรม ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ทำให้ร่างกาย จิตใจ ฟ้นฟูสภาพปกติปกติ หายจากความเหน็ดเหนื่อย

ไวส์คอปป์ (Weiskopf. 1957 : 16-17) ได้กล่าวถึงคุณค่าของนันทนาการ ที่ส่งผลต่อการเจริญเติบโต พัฒนาการในด้านต่างๆ ต่อผู้เข้าร่วม ดังนี้

1. นันทนาการกับผลทางจิตใจ เป็นที่ยอมรับกันว่า กิจกรรมนันทนาการเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการที่จะป้องกันบุคคลที่ป่วยทางด้านจิตใจ และยังใช้ในด้านกาฟื้นฟูกจิตใจกลับไปสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็วอีกด้วย นอกจากนั้นแล้วปัญหาอื่นที่ทำให้ทุกคนเกิดความคับข้องใจ หรือความวิตกกังวลก็ถูกลืมไปได้ เมื่อบุคคลเหล่านั้นได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ไม่ว่าจะ เป็นทางตรง หรือ ทางอ้อมก็ตาม กิจกรรมที่ทำเป็นกลุ่มหรือคณะ จะได้ผลดีต่อจิตใจมาก โดยเฉพาะกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านเกม และกีฬา

2. นันทนาการกับผลทางด้านร่างกาย กิจกรรมนันทนาการประเภทเกม และกีฬา จะช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายให้กับผู้เข้าร่วมได้เป็นอย่างดี ทำให้ร่างกายได้รับการพัฒนา

ทุกด้าน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของระบบภายในร่างกาย โดยเฉพาะระบบไหลเวียนโลหิต ระบบประสาท ระบบการหายใจ ระบบกล้ามเนื้อ และระบบขับถ่ายของเสีย เมื่อร่างกายแข็งแรงมีผลทำให้สามารถประกอบภารกิจประจำวันได้ดียิ่งขึ้น

3. นันทนาการกับผลทางสังคม กิจกรรมนันทนาการเปิดโอกาสให้บุคคลที่เข้าร่วมมีการทำงานและรับผิดชอบร่วมกัน มีการติดต่อประสานงานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จึงเป็นการส่งเสริมให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น

เมื่อบุคคลและชุมชนมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาว่าง ด้วยความสมัครใจ จะก่อให้เกิดผลที่ได้รับในเรื่องของคุณค่าและประโยชน์ต่างๆ มากมาย โดย (สมบัติ กาญจนกิจ, 2544) ได้สรุปไว้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคคลและชุมชนได้รับความสุขสนุกสนาน มีความสุขในชีวิตและรู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์

2. ช่วยให้ผู้บุคคลและชุมชนพัฒนาสุขภาพจิต และสมรรถภาพทางกายที่ดี ทำให้เกิดความสมดุลของชีวิต

3. ช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรม และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางไม่พึงประสงค์ของเด็กและเยาวชน การพัฒนาพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน

เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย (2551) ได้กล่าวถึงคุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการไว้ดังนี้

1. ให้คุณค่าสำหรับผู้บุคคลในด้านความเสมอภาค มีความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลกับองค์กร

2. คุณค่าต่อครอบครัว สร้างความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจในครอบครัว

3. คุณค่าต่อกลุ่มหรือหมู่คณะ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. คุณค่าต่อชุมชน สร้างความร่วมมือ รักหวงแหนและความผูกพันในชุมชนตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชน

(สำนักนันทนาการ กรมพลศึกษา, 2563) ได้กล่าวถึงประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ ไว้ดังนี้

1. คุณค่าต่อกลุ่ม หรือหมู่คณะ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. คุณค่าต่อครอบครัว สร้างความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจในครอบครัว

3. ให้คุณค่าสำหรับบุคคลต่อบุคคลและ บุคคลต่อองค์กร
4. คุณค่าต่อสังคม สร้างความร่วมมือ รักหวงแหนและความผูกพันในชุมชน ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชน
5. คุณค่าต่อประเทศชาติในด้านสุขภาพของพลเมืองในชาติ การรักษาวัฒนธรรม ประเพณี การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
6. คุณค่าต่อนานาชาติหรือสากล การรักษานูรักษามรดกโลก ความร่วมมือซึ่งกัน และกันระหว่างชาติ

อัยลดา หอมไม่หาย (2562) กล่าวว่า กิจกรรมนันทนาการมีประโยชน์และคุณค่า หลากหลายด้าน อาทิ ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ กิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาอารมณ์สุขทำให้สุขภาพจิตดี ปราศจากความกังวล การฟื้นฟูอาการคนไข้ จนเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ กิจกรรมนันทนาการเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน จนเกิดการปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้น ด้านการพัฒนาพลเมืองดี กิจกรรมนันทนาการเป็นส่วนในการส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสิทธิ บทบาท หน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ เคารพระเบียบวินัยของสังคม และช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ ด้านการพัฒนาตนเอง กิจกรรมนันทนาการก่อให้เกิดประสบการณ์ ตลอดจนเพิ่มพูนประสบการณ์ และช่วยให้บุคคลพัฒนาความสามารถส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และประโยชน์และคุณค่าของกิจกรรมนันทนาการจะช่วยให้คนเรามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น ช่วยส่งเสริมให้ร่างกายมีสมรรถภาพทางกายสูงขึ้น และทำให้ด้านจิตใจมีความรู้สึกผ่อนคลายความตึงเครียดลดลง ลดความวิตกกังวล สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมหรือการทำงานต่างๆ ได้ดีขึ้น กิจกรรมนันทนาการจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุข ความพอใจ ก่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคมด้วย

2.4 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ

Butler (1976) ได้แบ่งกิจกรรมออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

1. เกมกีฬา
2. กิจกรรมทางสังคม
3. ดนตรี
4. ศิลปะและหัตถกรรม
5. ละคร

6. เต้นรำ
7. กิจกรรมทางธรรมชาติและกิจกรรมกลางแจ้ง
8. กิจกรรมทางภาษา, วรรณกรรมและที่เกี่ยวข้อง
9. สะสมของต่างๆ
10. กิจกรรมบริการ

สมบัติ กาญจนกิจ (2544) จัดประเภทของกิจกรรมนันทนาการออกเป็น 15 ประเภท

1. กิจกรรมประเภทศิลปหัตถกรรม (Art and Crafts) หมายถึงการประดิษฐ์สิ่งต่างๆ หรืองานศิลปะ ที่ทำด้วยมือ ในเวลาว่าง เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะความสามารถในการใช้ฝีมือสร้างงาน เพื่อพัฒนาอารมณ์ สังคม และสติปัญญา
2. กิจกรรมประเภทเกมและกีฬา (Game and Sport) เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะการเคลื่อนไหวของร่างกาย สติปัญญา บางกิจกรรมมีการใช้อุปกรณ์ต่างๆ เช่น ลูกบอล ไม้ตี หรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเล่น รวมถึงการแข่งขันจะมีกฎ กติกา เฉพาะแต่ละชนิดเกมกีฬา
3. กิจกรรมประเภทการเต้นรำ หมายถึง กิจกรรมการแสดงออกผ่านการเคลื่อนไหว เป็นการแสดงความสามารถในการเคลื่อนไหวประกอบดนตรี เช่น การกระโดด การหัน การยืดตัว การย่อตัว เป็นต้น ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงอารมณ์และเหตุการณ์ต่างๆ เช่น ความสุข ความเสียใจ ความรัก
4. กิจกรรมประเภทการท่องเที่ยวทัศนศึกษา เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตในการเดินทางท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่างๆ ที่บุคคลให้ความสนใจและนิยมเลือกทำกันมาก
5. กิจกรรมการพัฒนาจิตใจและความสงบสุข หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมได้สัมผัสการเรียนรู้ที่จะควบคุมจิตใจตนเองให้เกิดความสงบ เช่น การนั่งสมาธิ การรำมวยจีน การฝึกโยคะ เป็นต้น
6. กิจกรรมการละคร (Drama) เป็นกิจกรรมการแสดงออก การระบายอารมณ์ หรือกิจกรรมของชีวิตประจำวัน การสร้างความรู้สึกการแสดงออกแห่งตน
7. กิจกรรมประเภทงานอดิเรก (Hobby) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณค่าชีวิตของมนุษย์ ตั้งแต่วัยเด็ก วัยหนุ่มสาว และวัยผู้สูงอายุ เป็นการส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ชีวิต การบำบัดทางกายและจิตใจ สมัยครึก ทำในเวลาว่าง เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ โดยแยกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ประเภทสะสม ประเภทสร้างสรรค์ ประเภทงานปฏิบัติ และประเภทศึกษาหาความรู้

8. กิจกรรมการดนตรีและร้องเพลง (Music and Singing) ดนตรีจัดเป็นการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้สึกต่างๆของผู้เล่น และผู้ฟัง เป็นการถ่ายทอดความรู้สึกซาบซึ้งในลักษณะของความสมหวัง และความผิดหวังให้กลายเป็นเสียงร้อง ช่วยผ่อนคลายความเครียดและยังจัดเป็นสวัสดิการของแต่ละสถานที่ด้วย การร้องเพลงเป็นการแสดงถึงความสามารถโดยเฉพาะสามารถถ่ายทอดออกด้วยทางน้ำเสียง ทำนองและจังหวะ ส่วนการเล่นหรือบรรเลงดนตรี เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ของตนโดยใช้ดนตรีเป็นสื่อกลาง การดนตรีและการร้องเพลงทำให้เกิดสมาธิ มีความสุขเบิกบานใจ มีความมั่นใจและภูมิใจในตนเอง เป็นกิจกรรมนันทนาการที่ต้องอาศัยการฝึกทักษะที่ถูกต้องและเป็นระบบ

9. กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง / นอกสถานที่ (Outdoor Activity) เป็นกิจกรรมหลากหลายที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสใกล้ชิดธรรมชาติ สภาพแวดล้อม ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของบุคคลและสังคม ที่นอกเหนือจากสภาพแวดล้อมในบ้านและห้องเรียน

10. กิจกรรมนันทนาการทางสังคม (Social Recreation) คือกิจกรรมที่เป็นกีฬาในสังคมของมนุษย์ในวาระและโอกาสต่างๆ เป็นการส่งเสริมคุณค่าของสังคมประชาธิปไตยช่วยพัฒนาคุณภาพของสังคม

11. กิจกรรมนันทนาการพิเศษ (Special Events) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นตามเทศกาล กิจกรรมการเล่นตามความสนใจของคนในชุมชน เป็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ร่วมกันทำงานเป็นทีม

12. กิจกรรมนันทนาการ อ่าน พูด เขียน (Reading Speaking and Writing) เป็นกิจกรรมประเภทวรรณกรรมส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และสามารถจัดการได้ทุกระดับวัยและเพศ เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการพัฒนาจินตนาการ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจ ให้ตรงกับความต้องการของมนุษย์

13. กิจกรรมนันทนาการการบริการอาสาสมัคร (Voluntary Service) หมายถึง การอาสาสมัครเข้าไปช่วยเหลืองานสังคม หรือองค์กรหน่วยงานต่างๆในยามว่าง โดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งเสริมในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม อาสาสมัครเป็นการให้บริการโดยปราศจากสินจ้างรางวัล เป็นการเสริมทักษะและคุณภาพชีวิต

14. กิจกรรมนันทนาการพัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ ความสามารถของผู้เล่นด้วยความแข็งแรง เพื่อให้กล้ามเนื้อเกิดการเจริญเติบโต

15. กิจกรรมนันทนาการกลุ่มสัมพันธ์และมนุษย์สัมพันธ์ (Group Process) เป็นกิจกรรมกลุ่มที่ให้กลุ่มได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทศนคติ และการเข้าใจคน รู้วิธีแก้ไขปัญหา ยอมรับพัฒนาดนและรับรู้ด้วยตนเอง มีการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการอยู่ในสังคม เป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร

เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย (2554) ได้แบ่งกิจกรรมนันทนาการออกเป็น 9 ประเภท ดังนี้

1. นันทนาการสำหรับบุคคล
2. นันทนาการครอบครัว
3. นันทนาการในสถานศึกษา
4. นันทนาการสาธารณะ
5. นันทนาการอาสาสมัคร
6. นันทนาการกึ่งสาธารณะ
7. นันทนาการสถานประกอบการหรือในโรงงาน
8. นันทนาการอาชีพหรือนันทนาการเชิงธุรกิจ
9. นันทนาการชุมชน

สำนักนันทนาการ กรมพลศึกษา (2563) ได้แบ่งกิจกรรมนันทนาการออกเป็น 11 ประเภท ดังนี้

1. เกม กีฬา และการละเล่น เป็นกิจกรรมนันทนาการที่ต้องใช้ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกาย ใช้พลังกำลังและไหวพริบในการประกอบกิจกรรม จากกิจกรรมง่ายๆ ที่เรียกว่า การเล่น พัฒนาเป็นการแข่งขัน เรียกว่า เกม และเมื่อต้องใช้ทักษะทางกายมากขึ้น ซับซ้อนขึ้น มีกฎกติกาชัดเจนขึ้น เรียกว่า กีฬา ก่อให้เกิดพัฒนาการทางด้านสมรรถภาพทางกาย ความสนุกสนาน ตื่นเต้น ทำหาย และเสริมสร้างความสามัคคีแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2. การเต้นรำ เป็นกิจกรรมนันทนาการที่ต้องใช้เสียงเพลง หรือการบรรเลงเครื่องดนตรีประกอบจังหวะการเคลื่อนไหวร่างกาย ในลีลาท่าทางต่างๆ ซึ่งสามารถใช้แสดงออกถึงเอกลักษณ์ของท้องถิ่น หรือชนชาติต่างๆ ได้ ช่วยพัฒนาจังหวะการเคลื่อนไหวร่างกายส่วนต่างๆ สร้างความสนุกสนาน เพลิดเพลินให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงเป็นการเปิดโอกาสในการเข้าสังคมอีกด้วย

3. ศิลปะและหัตถกรรม เป็นกิจกรรมนันทนาการด้านงานฝีมือ งานประดิษฐ์ และงานศิลปะต่างๆ ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องใช้มือในการสร้างสรรค์ผลงาน โดยเป็นการส่งเสริมการ

พัฒนาทักษะความสามารถด้านงานฝีมือ ส่งเสริมความเข้าใจในเรื่องความสุข ความงาม ความซาบซึ้งในผลงาน สร้างความสุขและความเพลิดเพลินให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

4. การร้องเพลงและดนตรี เป็นกิจกรรมนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เสียง ทั้งเสียงจากการร้องเพลง เสียงจากการเล่นดนตรี ที่แสดงออกอย่างมีจังหวะและระดับที่แตกต่างกันไป เป็นการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้สึกต่างๆ ของผู้เล่นและผู้ร้อง ก่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน ผ่อนคลายความตึงเครียดทั้งผู้ร้อง ผู้เล่น และผู้ฟัง

5. ภาษาและวรรณกรรม เป็นกิจกรรมนันทนาการที่เกิดจากความคิดและจินตนาการ แล้วเรียบเรียงนำเสนอออกมาให้สามารถอ่าน เขียน หรือพูดได้อย่างมีสาระน่าสนใจ ช่วยพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถทางการคิด และจินตนาการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทุกเพศ ทุกวัย และส่งเสริมการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

6. การแสดงและการละคร เป็นกิจกรรมนันทนาการด้านการแสดง ที่มีการผูกเรื่องราวโดยอาจสร้างจากจินตนาการ หรือตกแต่งจากเค้าโครงเรื่องจริง จากนั้นจึงสื่อสารออกมาด้วยการแสดงในรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การกล้าแสดงออก สร้างความรู้สึกและอารมณ์ร่วม สร้างความสนุกสนานเพลิดเพลินให้แก่ทั้งผู้แสดงและผู้ชม

7. งานอดิเรก เป็นกิจกรรมนันทนาการที่เกิดจากความสนใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ และทำเป็นประจำในยามว่าง ทำให้เกิดสุนทรียภาพหรือทักษะความชำนาญพิเศษบางอย่างแก่ตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาคุณค่าในชีวิต สร้างความเพลิดเพลิน พัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

8. กิจกรรมกลางแจ้ง/นอกเมือง เป็นกิจกรรมที่ทำกลางแจ้ง นอกสถานที่ หรือ นอกเมือง ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เกิดการเรียนรู้และมีโอกาสได้ใกล้ชิดกับธรรมชาติ สร้างสีสันความสดชื่น และประสบการณ์ใหม่ๆ ในชีวิต นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

9. กิจกรรมทางสังคม เป็นกิจกรรมนันทนาการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้พบปะ พูดคุย ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดมิตรภาพใหม่ๆ เสริมสร้างความเข้าใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีของคนในสังคม

10. กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ เป็นกิจกรรมนันทนาการที่จัดขึ้นเนื่องในโอกาสพิเศษ เช่น กิจกรรมในวันสำคัญ กิจกรรมทางศาสนา งานเทศกาล งานตามขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น เพื่อยกย่องบุคคลสำคัญ เป็นเกียรติแก่บุคคลหรือหน่วยงาน ส่งเสริมการ

ท่องเที่ยว เศรษฐกิจ โดยเผยแพร่เอกลักษณ์ของคนไทย หรือเพื่อสืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือกิจกรรมทางศาสนา

11. การบริการอาสาสมัคร เป็นกิจกรรมนันทนาการที่มุ่งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้คน ชุมชน หรือสังคม ด้วยจิตอาสา สามารถทำได้ในทุกๆ ระดับของสังคม เริ่มตั้งแต่จิตอาสาในระดับบุคคล ระดับครอบครัว ระดับชุมชน ไปจนถึงระดับประเทศ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของคนในสังคม มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือคนในสังคมด้วยความสมัครใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน

จากการแบ่งประเภทกิจกรรมนันทนาการ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดประเภทกิจกรรมนันทนาการของ สำนักนันทนาการ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2563) ที่ได้แบ่งกิจกรรมนันทนาการออกเป็น 11 ประเภท ที่มีความเหมาะสมต่อบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัยในการหาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและการทำงาน

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3.1 ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ลงวันที่ 19 มกราคม 2548 ให้รวมสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 3 วิทยาเขต คือ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานีมาผสม

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพระนครใต้หรือการช่างสตรีพระนครใต้ มีชื่อเสียงในความเชี่ยวชาญด้านงานช่างสตรี อาทิ งานตัดเย็บเสื้อผ้าและออกแบบแฟชั่น งานประดิษฐ์และจัดดอกไม้ อาหาร อาหารแปรรูป วิทยาศาสตร์การอาหาร ซึ่งมีประวัติศาสตร์มานานกว่า 80 ปี

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ หรือวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ มีชื่อเสียงในความเชี่ยวชาญทางด้านช่างอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมบริการ การท่องเที่ยว การโรงแรม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องเรือนวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

เครื่องยนต์ เคมี ช่างสำรวจ ช่างภาพซึ่งมีประวัติศาสตร์มานานกว่า 60 ปี และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีชื่อเสียงในความเชี่ยวชาญในด้านบริหารธุรกิจการตลาดและภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ซึ่งมีประวัติศาสตร์มานานกว่า 30 ปี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จึงนับเป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ทางวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในสายวิชาชีพที่ครบวงจร ใน 3 กลุ่มความรู้ คือ

1. กลุ่มการบริหารจัดการ (Management) กลุ่มความรู้ด้าน การตลาด การบัญชี การจัดการระบบสารสนเทศ การประเมินราคาทรัพย์สิน

2. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Economy Industry) เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะด้าน ประกอบด้วยหลักสูตรทางด้านไลฟ์สไตล์ และหลักสูตรด้านงานบริการ ได้แก่ สิ่งทอและแฟชั่น การออกแบบอุตสาหกรรม ช่างภาพ ช่างพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาไทย การท่องเที่ยว และบริการการโรงแรม อาหารไทย อาหารแปรรูป อาหารไทยฮาลาล

3. กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะด้าน อากาศยาน ไฟฟ้า โยธา เครื่องกล อุตสาหการสำรวจ วิศวกรรมเคมี อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมอุตสาหการ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม

3.2 ค่านิยมหลัก

การยกระดับเป็นมหาวิทยาลัย ได้มีการวางรากฐานการพัฒนาคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและมีความเป็นมาตรฐานสากล เพื่อต่อยอดภารกิจของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติที่รู้ทฤษฎี เก่งปฏิบัติ และมีความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและเข้มข้นอยู่ในสายเลือดชาวราชมงคลมากกว่า 80 ปี และเป็นอัตลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในปัจจุบัน ภายในค่านิยมหลักองค์กร คือ U-T-K

U หมายถึง Unity (ความสามัคคีรวมเป็นหนึ่งเดียว) บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมีใจรวมเป็นหนึ่งเดียว มีความสามัคคีกลมเกลียว ร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและราชการเป็นหลัก

T หมายถึง Talent (ความสามารถพิเศษ) บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยได้รับการฝึกฝนจนมีความสามารถที่โดดเด่นเฉพาะ แตกต่างจากบุคคลอื่น

K หมายถึง Keeness (ความเชี่ยวชาญ) บุคลากรและนักศึกษาใฝ่หาความรู้ มุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ บนพื้นฐานเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์

3.3 วิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผู้นำแห่งเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์

3.4 พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ และ
จริยธรรม

2. มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจากความคิดสร้างสรรค์
3. บริการวิชาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสู่อาเซียน
4. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการประกันคุณภาพ
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.5 หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะบริหารธุรกิจ
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์
6. โครงการสถาบันการbinx
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ
9. วิทยาลัยนานาชาติ
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา
11. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
12. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 - 12.1. งานประกันคุณภาพการศึกษา
13. สำนักงานอธิการบดี
14. กองกลาง
 - 14.1. งานประชาสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์
 - 14.2. งานอนุรักษ์พลังงาน
15. สำนักงานบริหารสินทรัพย์
16. กองคลัง

17. กองนโยบายและแผน
18. กองบริหารงานบุคคล
19. กองพัฒนานักศึกษา
20. สถาบันศิลปวัฒนธรรม
21. หน่วยตรวจสอบภายใน
22. สำนักนิติการ
23. สมาคณาจารย์และข้าราชการ
24. สำนักงานสหกิจศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Mazerolle (2018) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่อาจส่งผลและขัดขวางการเกิดความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผู้ฝึกสอนกีฬา ในสมาคมกีฬาวิทยาลัยแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 423 คน เป็นบุคคลที่ทำงานในวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า สมดุลชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาและความรู้สึกในแง่บวกต่ำกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยเพศชายจะมีระดับคะแนนที่สูงกว่าเพศหญิง

Riyanto Setyo, Ariyanto Eny, และ Lukertina Lukertina (2019) พบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยเรื่องงาน จะส่งผลต่อความผูกพันในงาน ด้านการมีพลังในการทำงาน (Vigor) เป็นอย่างมาก เพราะเมื่อมีการแทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยเรื่องงาน พนักงานจะเกิดความวิตกกังวล ดังนั้นผู้นำควรจะต้องสังเกตและไม่แทรกแซงชีวิตส่วนตัวด้วยงานมากเกินไป นอกจากนี้ผลวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Erwin et al. (2019) ที่พบว่า ความสมดุลในชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน เมื่อมีความสมดุลในชีวิตกับการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงาน

Ibegbulam Ijeoma J และ Ejikeme Anthonia N (2021) ได้ศึกษา การรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบรรณารักษ์หญิงที่แต่งงานแล้วในห้องสมุดมหาวิทยาลัยใน

ในจีเรียตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อเลือกบรรณารักษ์หญิงที่แต่งงานแล้ว 90 คน จากประชากรบรรณารักษ์หญิง 150 คน ที่ทำงานในห้องสมุดของมหาวิทยาลัย การศึกษานี้จะตรวจสอบการรับรู้ของครอบครัวและปัจจัยองค์กรเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์หญิงที่แต่งงานแล้วมีทัศนคติเชิงบวกต่อปัจจัยครอบครัวและองค์กร ในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน อย่างไรก็ตาม การรับรู้ปัจจัยองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยครอบครัวเล็กน้อย การศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่สามารถเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม และแนะนำการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติและนโยบาย เช่น ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาและหน้าที่กะ และค่าตอบแทนที่ดีขึ้นเพื่อปรับปรุงสมดุลชีวิตการทำงานระหว่างบรรณารักษ์วิชาการ

Watson James Franklin (1996) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของทัศนคติและแรงจูงใจของการใช้เวลาว่างที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ออกกำลังกายของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้เวลาว่างวันละ 2-3 ชั่วโมงไปกับกิจกรรมที่ไม่เน้นการเคลื่อนไหว เช่น การดูโทรทัศน์ ส่งผลให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการและการออกกำลังกายในระดับต่ำ สาเหตุสำคัญคือการขาดทัศนคติที่ดี แรงจูงใจที่เพียงพอ และการไม่ตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมนันทนาการ

Yener Aksoy, Soner Çankaya, M.Yalçın Taşmdepligil (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน มีจุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในจังหวัดซัมซัน ประเทศตุรกี โดยใช้เพศชายอายุระหว่าง 18 – 40 ปี ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการและ ผู้ที่ไม่เข้าร่วม โดยผลวิจัยพบว่า แม้ว่าคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมจะอยู่ในระดับคะแนนที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย สำหรับบุคคลที่สุขภาพดี แต่ผลการวิจัยระบุว่าบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ มีคะแนนรวมคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่ไม่เข้าร่วม ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการเกิดจากมิติของสมรรถภาพทางกาย บทบาททางกาย และทางอารมณ์ จึงกล่าวได้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต

คลีเมนต์ เอส เบลเลต์, ยาน - เอ็มมานูเอล เดอ เนฟ และจอร์จ วาร์ก (Clement S, Bellet, Jan – Emmanuel De Neve and George Ward : 2020) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้ปฏิบัติงานกับผลงานของพนักงานขายคอลเซ็นเตอร์บริษัท บริติช เทเลคอมใน

ประเทศอังกฤษ ในระยะเวลาหกเดือน โดยใช้แบบประเมินความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีความสุขมากกว่าทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจำนวนการโทรต่อชั่วโมงมากกว่า และขายทางโทรศัพท์ได้มากขึ้น

4.2 งานวิจัยภายในประเทศ

สุภา เข้มแข็งปรีชานันท์, ระวี สัจจโสภณ, และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานมั่นคง มีรายได้ที่แน่นอน มีสวัสดิการที่เพียงพอ ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนเกษียณอายุราชการ จะมีความมั่นใจในอนาคต และสามารถวางแผนชีวิต ดูแลครอบครัวได้ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว

2. การสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย การได้รับการดูแล เอาใจใส่ การยกย่องชมเชย รวมถึงการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและทันต่อความต้องการ ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

3. ภาระงานที่มีคุณภาพ คือการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของบุคลากร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรู้ว่างานมีคุณค่า นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างยั่งยืน

4. ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะในระดับอำนาจการ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมถึงการกำกับ แนะนำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมักมีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายและได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ พัชรี ฤงแก้ว (2559) บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มที่มีต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูง กลุ่มที่มีการรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์การสูง กลุ่มที่มีความสมดุลในชีวิตและงานสูง จะมีความสุขมากกว่ากลุ่มที่มีค่าแน่นต่ำ อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตัวพยากรณ์ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน คือ ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความมั่นใจในความสามารถในตนเอง สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการทำงานและสังคม ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

เจตน์ รัตนจีนะ, ธนะภูมิ รัตนานพวงศ์, และ พรชัย สิทธิศรีธัญกุล (2559) ศึกษาเรื่อง สมดุลงานและชีวิตของพนักงานวัยมิลเลนเนียล (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 – 2543) ซึ่งให้ความสำคัญกับเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงบวกที่ส่งเสริมสมดุลงานและชีวิต ได้แก่ การออกกำลังกายสม่ำเสมอและการนอนหลับเพียงพอ ช่วยเสริมสุขภาพทั้งกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรจัดสรรเวลาและรับมือกับภาระงานได้ดีขึ้น ขณะเดียวกัน ปัจจัยเชิงลบ เช่น การสูบบุหรี่และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน กลับส่งผลให้เกิดความเครียดและลดคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและความสัมพันธ์ในทีมงานที่ดี ยังช่วยเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สายสุนีย์ เกษม (2016) ได้ทำการศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรและอาชีพอาจารย์ ดังนั้น การบริหารองค์กร หากต้องการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ จำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่นๆที่ดี มิฉะนั้นบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต และแสวงหาองค์กรที่ดีกว่าให้กับชีวิตตนได้ (ภาณุ ภาคย์ พงษ์อดิชาติ, 2555) และผลการศึกษาเปรียบเทียบสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อชีวิตในมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ปัจจัยสถาบันมีการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ปัจจัยสถาบันให้สวัสดิการดูแลในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม รวมถึงมีสวัสดิการที่ดูแลครอบคลุมในรูปแบบต่างๆ ปัจจัยหน่วยงานสนับสนุนด้านงานวิจัยให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยการได้รับอิสระในการแสวงหาความรู้ ให้อิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ

กอบรลภ อภัยภักดี (2563) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข คนเบิกบาน งานสำเร็จ บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก หากบรรยากาศขององค์กรดี เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดี

ตามไปด้วย นอกจากสภาพแวดล้อมที่ดีแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร รวมถึงเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และผลตอบแทน หรือสวัสดิการในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม

ปิยนุรีย์ ชัยปาณี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร 2. องค์กรแห่งความสุข 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4. ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม 5 การบริหารจัดการเวลา

ชนัญญ์ นิสัย อินทูลักษณ์ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยได้ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตกับงานไว้ว่า ดุลยภาพระหว่างเวลาในการทำงาน กับการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดี และอยู่อย่างพอเพียง มีการบริหารจัดการตนเอง ใช้เวลาที่มีอย่างเหมาะสมไม่หนักไปทางใดทางหนึ่ง ไม่ทำอะไรจนสุดโต่ง ไม่จำเป็นต้องแบ่งครึ่งระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถแยกปัญหาระหว่างเรื่องงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวออกจากกันได้หากเกิดปัญหามีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นๆ

ธีรินทร์ พรมาเวศ (2555) ศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากร บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า สภาพความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการมีความแตกต่างกันไปตามนโยบายของบริษัทที่มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอให้แก่พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดและเสริมสุขภาพ เน้นให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ช่วงอายุที่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะสภาพปัจจุบันที่เพศชายและหญิงได้รับการยกย่องให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน รวมถึงทุกคน มีความต้องการให้สุขภาพแข็งแรง ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในสังคม เข้าใจและเรียนรู้ธรรมชาติของคนทุกวัย สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้

ฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 โดยศึกษาระดับและอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ของพนักงาน และศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ทุกด้านที่ทำการศึกษามีผลอยู่ในระดับมากที่สุด อธิบายได้ว่า ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นอย่างดีในการ ตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายของพนักงาน รวมถึงสังคม สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจกันให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลชีวิตในการทำงานในเชิงบวกอีกด้วย

พัชร วิชาลาภรณ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติกิจกรรม นันทนาการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพฯ พบว่า บุคลากรโดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ใน ระดับดีมาก โดยกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ บุคลากร โดยส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติกิจกรรมการอ่านหนังสือ หนังสือพิมพ์ หนังสือนิตยสาร ทำให้รู้สึกสบายใจ และผ่อนคลาย การเล่นเกมและฟังดนตรี เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้คนมีความสุขในการทำกิจกรรมและ เกิดการผ่อนคลาย ไม่เครียด ซึ่งสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ถึง 3 ด้านคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม และในส่วนของกิจกรรมนันทนาการประเภทการออกกำลังกาย ผ่านการเล่นนั้น เนื่องจากการศึกษาวิจัยอยู่ในช่วงสถานการณ์ของโรคระบาด จึงไม่นิยมเล่นหรือรวมกลุ่มกันในการทำ กิจกรรม ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิต

ดังนั้นการบริหารจัดการให้บุคลากรให้มีความสุขระหว่างชีวิตและการทำงาน กิจกรรมนันทนาการมีความสำคัญกับทุกๆกิจกรรมในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล ช่วยผ่อนคลายจากความเครียดจากการทำงาน และปัญหาในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจและการปรับตัวเข้าสู่สังคมได้เป็นอย่างดี ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น บุคลากรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเรื่อง “กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. การนำเสนอผลงานการศึกษา

การกำหนดประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่บุคลากรสายสนับสนุน ที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน (ข้อมูลจาก กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2567)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล บทความ เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนันทนาการ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงและแก้ไข ให้แบบสอบถามมีความถูกต้องและเหมาะสม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านครอบครัว
3. ด้านเวลา
4. ด้านการเงิน
5. ด้านความพึงพอใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประเพณีของกิจกรรมนันทนาการ ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอตามที่ต้องการ

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนในแบบสอบถาม ใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามหลักของ Likert Scale โดยมีการกำหนดคะแนนตามหลัก ดังนี้

ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเป็น 1
ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสมดุลชีวิตและการทำงาน
4.21 – 5.00	หมายถึง มีความสมดุลชีวิตและการทำงาน ระดับดีมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มีความสมดุลชีวิตและการทำงาน ระดับดีมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีความสมดุลชีวิตและการทำงาน ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีความสมดุลชีวิตและการทำงาน ระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง มีความสมดุลชีวิตและการทำงาน ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่า IOC ที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.5 – 1.0 ได้เท่ากับ 0.89

1.1 เลือกผู้เชี่ยวชาญทางด้านนันทนาการ หรือผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานหน้าที่อยู่ในหน่วยงานทางด้านนันทนาการ หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งทางวิชาการทางด้านนันทนาการ จำนวน 3 ท่าน

1.2 เลือกผู้เชี่ยวชาญทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านพฤติกรรมศาสตร์ หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งทางวิชาการ หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน

2. การตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาหาค่าความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณา ซึ่งดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน 1	หาก <u>แน่ใจว่า</u>	ข้อคำถามนั้น <u>สอดคล้อง</u> กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน 0	หาก <u>ไม่แน่ใจว่า</u>	ข้อคำถามนั้น <u>สอดคล้อง</u> กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน -1	หาก <u>แน่ใจว่า</u>	ข้อคำถามนั้น <u>ไม่สอดคล้อง</u> กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ขั้นตอนการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ขั้นตอนการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อใช้ในการทำวิจัยเรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขอแบบฟอร์มการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และรวบรวมเอกสารเพื่อนำส่งต่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบและอนุมัติ
2. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เอกสารการขอรับรองการวิจัยในมนุษย์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และส่งกลับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ได้รับหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรองโครงการวิจัย SWUEC – 662056 วันที่รับรอง 13 กรกฎาคม 2566

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรอง และขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปเสนอและขออนุญาตผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลการวิจัยไปยังบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 30 คน ผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษากิจการন্নันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยและเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ มาหาค่าทางสถิติ

1. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ และหาความสัมพันธ์ของกิจการন্নันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ พร้อมทั้งนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. ผู้วิจัยสรุปกิจการন্নันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยและเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพมาสรุปในรูปแบบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient)

เกณฑ์การแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient) มีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$r = .50$ ถึง 1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ

$r = .00$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กัน

$r = -.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับสูง

$r = -.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง

$r = -.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
p	แทน	ความน่าจะเป็นหรือโอกาส (probability)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความพึงพอใจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลที่ดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการใช้กิจกรรมนันทนาการในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	132	37.40
	หญิง	221	62.60
รวม		353	100.00
อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	10	2.80
	26 - 30 ปี	56	15.90
	31 - 35 ปี	65	18.40
	36 - 40 ปี	86	24.40
	41 - 45 ปี	58	16.40
	46 - 50 ปี	38	10.80
	51 - 55 ปี	21	5.90
	มากกว่า 55 ปี	19	5.40
รวม		353	100.00
สถานภาพ			
	โสด	201	56.94
	สมรส	135	38.24
	หม้าย / หย่าร้าง	17	4.82
รวม		353	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	21.20
ระดับปริญญาตรี	218	61.80
ระดับปริญญาโท	58	16.40
ระดับปริญญาเอก	2	0.60
รวม	353	100.00
สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	13	3.68
พนักงานมหาวิทยาลัย	222	62.89
พนักงานราชการ	9	2.55
ลูกจ้างประจำ	22	6.23
พนักงานเงินรายได้	35	9.92
ลูกจ้างชั่วคราว	52	14.73
รวม	353	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	3.40
10,000 - 15,000 บาท	19	5.40
15,001 - 20,000 บาท	56	15.90
20,001 - 30,000 บาท	82	23.20
25,001 - 30,000 บาท	109	30.90
30,001 บาทขึ้นไป	75	21.20
รวม	353	100

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 353 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40

อายุ กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มี อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมา คือ อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 อายุ 51 – 55 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 อายุ มากกว่า 55 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และสุดท้าย คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 และสุดท้าย คือ สถานภาพหม้าย หรือ หย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมา คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 และสุดท้าย คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

สถานภาพการจ้างงาน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 พนักงานเงินรายได้ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 ลูกจ้างประจำ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ข้าราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และสุดท้าย คือ พนักงานราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และ สุดท้าย คือ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้าน
ครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความพึงพอใจ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้ง 5 ด้าน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	μ	Σ	ระดับ
1. ด้านการทำงาน	4.21	0.58	มากที่สุด
2. ด้านครอบครัว	4.28	0.50	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.04	0.56	มาก
4. ด้านการเงิน	3.85	0.59	มาก
5. ด้านความพึงพอใจ	3.96	0.57	มาก
รวม	4.07	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
จำนวน 353 คน โดยรวมมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$,
 $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลกรุงเทพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา คือ ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.58$)
ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.56$) ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$,
 $\sigma = 0.57$) และสุดท้าย คือ ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.59$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการทำงาน

ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน	μ	σ	ระดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.72	มาก
2. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับภาระงานที่ท่านสมัครเข้ามาทำงาน	4.05	0.79	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาได้	4.38	0.66	มากที่สุด
4. ท่านสามารถจัดการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละวันที่ท่านมาปฏิบัติงานได้	4.18	0.83	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับบุคลากรคนอื่นๆ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกได้	4.26	0.64	มากที่สุด
รวม	4.21	0.73	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับบุคลากรคนอื่นๆ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.64$) และสุดท้าย คือ สามารถจัดการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละวันที่ท่านมาปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการครอบครัว

ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว	μ	σ	ระดับ
1. ท่านสามารถรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากที่ทำงานของสมาชิกในครอบครัว และให้คำปรึกษาได้	4.27	0.70	มากที่สุด
2. ท่านมีการจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมยามว่างร่วมกับครอบครัวหลังเวลาเลิกงานหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์	4.26	0.65	มากที่สุด
3. สมาชิกภายในครอบครัวของท่านช่วยกันแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่างๆ ภายในครอบครัวได้	4.21	0.70	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานกับการใช้ชีวิตในครอบครัวของท่านสามารถดำเนินด้วยกันได้	4.37	0.68	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่ามวลความสุขของสมาชิกในครอบครัวเกิดจากความสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงานและครอบครัวจนสามารถเดินคู่ขนานไปด้วยกันได้อย่างลงตัว	4.31	0.69	มากที่สุด
รวม	4.28	0.68	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่คิดว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานกับการใช้ชีวิตในครอบครัวของตนสามารถดำเนินด้วยกันได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา คือ บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่ามวลความสุขของสมาชิกในครอบครัวเกิดจากความสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงานและครอบครัวจนสามารถเดินคู่ขนานไปด้วยกันได้อย่างลงตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.69$) และสุดท้าย คือ สามารถรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากที่ทำงานของสมาชิกในครอบครัว และให้คำปรึกษาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านเวลา

ความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา	μ	σ	ระดับ
1. ระยะเวลาโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวันในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตกับครอบครัวของท่าน	3.94	0.91	มาก
2. หากท่านใช้เวลามากเกินไปกับการปฏิบัติงาน จะส่งผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว	4.11	0.76	มาก
3. การยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขและบริหารความสมดุลของชีวิตได้	4.26	0.78	มากที่สุด
4. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ	4.01	0.66	มาก
5. ท่านสามารถแยกเวลาระหว่างการทำงานกับวันหยุดได้อย่างชัดเจน โดยไม่นำเวลางานมาทำในวันหยุด	3.89	0.94	มาก
รวม	4.04	0.81	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่คิดว่าการยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขและบริหารความสมดุลของชีวิตได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ หากใช้เวลามากเกินไปกับการปฏิบัติงานจะส่งผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.76$) และสุดท้าย คือ สามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.66$ ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการเงิน

ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน	μ	Σ	ระดับ
1. ท่านสามารถจัดสรรค่าตอบแทนรายเดือนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม	3.77	0.76	มาก
2. ท่านมีการวางแผนเรื่องการเงินหรือการนำเงินเดือนบางส่วนไปลงทุนหรือออมเพื่อเก็บเป็นบำนาญในอนาคตให้กับตัวเองและครอบครัว	3.81	0.81	มาก
3. นอกเวลางานท่านเป็นคนที่ชอบหาอาชีพเสริมทำเพื่อสร้างรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	3.80	1.07	มาก
4. ท่านสร้างความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับได้เป็นอย่างดี	4.13	0.81	มาก
5. เมื่อท่านประสบปัญหาทางการเงินท่านสามารถนำเงินที่ท่านได้ออมหรือลงทุนมาใช้ได้อย่างดี	3.74	0.87	มาก
รวม	3.85	0.86	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85, \sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถสร้างความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13, \sigma = 0.81$) รองลงมา คือ มีการวางแผนเรื่องการเงินหรือการนำเงินเดือนบางส่วนไปลงทุนหรือออม เพื่อเก็บเป็นบำนาญในอนาคตให้กับตัวเองและครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.81$) และสุดท้าย คือ นอกเวลางานบุคลากรบางส่วน ชอบหาอาชีพเสริมทำเพื่อสร้างรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 1.07$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านความพึงพอใจ

ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจ	μ	Σ	ระดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้เหมาะสม	3.85	0.83.	มาก
2. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี	3.82	0.76	มาก
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการจัดการดูแลตัวเองได้	4.03	0.65	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่การงาน	4.30	0.56	มากที่สุด
5. องค์กรของท่านมีความพยายามลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เพื่อให้เกิดบรรยากาศ และความสุขในการทำงาน	3.81	0.95	มาก
รวม	3.96	0.75	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.56$) รองลงมา คือ มีความรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการจัดการดูแลตัวเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.65$) และสุดท้าย คือ มีความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลที่ดีต่อ
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ**

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรม
นันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กิจกรรมนันทนาการ	μ	Σ	ระดับ
1. กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น	4.28	0.71	มากที่สุด
2. กิจกรรมนันทนาการประเภท การเดินรำ	3.96	0.81	มาก
3. กิจกรรมนันทนาการประเภท ศิลปหัตถกรรม	3.74	1.00	มาก
4. กิจกรรมนันทนาการประเภท การร้องเพลง และดนตรี	4.03	0.86	มาก
5. กิจกรรมนันทนาการประเภท การใช้ภาษาและวรรณกรรม	3.54	1.06	มาก
6. กิจกรรมนันทนาการประเภท การแสดงและการละคร	3.67	0.97	มาก
7. กิจกรรมนันทนาการประเภท งานอดิเรก	4.34	0.68	มากที่สุด
8. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง	4.15	0.88	มาก
9. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมทางสังคม	4.09	0.81	มาก
10. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ	3.98	0.92	มาก
11. กิจกรรมนันทนาการประเภท การบริการการอาสาสมัคร	4.11	0.82	มาก
รวม	3.99	0.86	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
จำนวน 353 คน โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อ
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ กิจกรรมนันทนาการประเภท งานอดิเรก อยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา คือ กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น อยู่
ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.71$) และ กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 5 ด้าน	กิจกรรม r	นันทนาการ p	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการทำงาน	.413**	.000	ปานกลาง
2. ด้านครอบครัว	.357**	.000	ปานกลาง
3. ด้านเวลา	.261**	.006	ต่ำ
4. ด้านการเงิน	.358**	.000	ปานกลาง
5. ด้านความพึงพอใจ	.442**	.000	ปานกลาง
รวม	.366**	0.01	ปานกลาง

** = คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมเท่ากับ .366 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการทำงาน

การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการทำงาน	กิจกรรม นันทนาการ		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p	
1. กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น	.493**	.000	ปานกลาง
2. กิจกรรมนันทนาการประเภท การเดินรำ	.383**	.000	ปานกลาง
3. กิจกรรมนันทนาการประเภท ศิลปหัตถกรรม	.395**	.000	ปานกลาง
4. กิจกรรมนันทนาการประเภท การร้องเพลง และดนตรี	.487**	.000	ปานกลาง
5. กิจกรรมนันทนาการประเภท การใช้ภาษาและวรรณกรรม	.268**	.002	ต่ำ
6. กิจกรรมนันทนาการประเภท การแสดงและการละคร	.311**	.000	ปานกลาง
7. กิจกรรมนันทนาการประเภท งานอดิเรก	.485**	.000	ปานกลาง
8. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง	.397**	.000	ปานกลาง
9. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมทางสังคม	.473**	.000	ปานกลาง
10. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ	.381**	.000	ปานกลาง
11. กิจกรรมนันทนาการประเภท การบริการการอาสาสมัคร	.472**	.000	ปานกลาง
รวม	.413**	.000	ปานกลาง

** = คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมเท่ากับ .413 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านครอบครัว

การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านครอบครัว	กิจกรรม นันทนาการ		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p	
1. กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น	.437**	.000	ปานกลาง
2. กิจกรรมนันทนาการประเภท การเดินรำ	.363**	.000	ปานกลาง
3. กิจกรรมนันทนาการประเภท ศิลปหัตถกรรม	.287**	.003	ต่ำ
4. กิจกรรมนันทนาการประเภท การร้องเพลง และดนตรี	.266**	.002	ต่ำ
5. กิจกรรมนันทนาการประเภท การใช้ภาษาและวรรณกรรม	.293**	.003	ต่ำ
6. กิจกรรมนันทนาการประเภท การแสดงและการละคร	.368**	.000	ปานกลาง
7. กิจกรรมนันทนาการประเภท งานอดิเรก	.261**	.002	ต่ำ
8. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง	.475**	.000	ปานกลาง
9. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมทางสังคม	.283**	.000	ต่ำ
10. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ	.467**	.000	ปานกลาง
11. กิจกรรมนันทนาการประเภท การบริการการอาสาสมัคร	.425**	.000	ปานกลาง
รวม	.357**	.001	ปานกลาง

** = คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมเท่ากับ .357 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน **ด้านครอบครัว** ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่าง

การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านเวลา	กิจกรรม นันทนาการ		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p	
1. กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น	.333**	.000	ปานกลาง
2. กิจกรรมนันทนาการประเภท การเดินร่ำ	.246**	.000	ต่ำ
3. กิจกรรมนันทนาการประเภท ศิลปหัตถกรรม	.313**	.000	ปานกลาง
4. กิจกรรมนันทนาการประเภท การร้องเพลง และดนตรี	.258**	.000	ต่ำ
5. กิจกรรมนันทนาการประเภท การใช้ภาษาและวรรณกรรม	.101**	.012	ต่ำ
6. กิจกรรมนันทนาการประเภท การแสดงและการละคร	.154**	.004	ต่ำ
7. กิจกรรมนันทนาการประเภท งานอดิเรก	.380**	.000	ปานกลาง
8. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง	.262**	.000	ต่ำ
9. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมทางสังคม	.260**	.000	ต่ำ
10. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ	.278**	.000	ต่ำ
11. กิจกรรมนันทนาการประเภท การบริการการอาสาสมัคร	.295**	.000	ต่ำ
รวม	.261**	.001	ต่ำ

ชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ด้านเวลา

** = คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมเท่ากับ .261 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน **ด้านเวลา** ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความพึงพอใจ	กิจกรรม นันทนาการ		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p	
1. กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น	.431**	.000	ปานกลาง
2. กิจกรรมนันทนาการประเภท การเดินร่ำ	.283**	.000	ต่ำ
3. กิจกรรมนันทนาการประเภท ศิลปหัตถกรรม	.472**	.000	ปานกลาง
4. กิจกรรมนันทนาการประเภท การร้องเพลง และดนตรี	.455**	.000	ปานกลาง
5. กิจกรรมนันทนาการประเภท การใช้ภาษาและวรรณกรรม	.323**	.000	ปานกลาง
6. กิจกรรมนันทนาการประเภท การแสดงและการละคร	.463**	.000	ปานกลาง
7. กิจกรรมนันทนาการประเภท งานอดิเรก	.492**	.000	ปานกลาง
8. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง	.481**	.000	ปานกลาง
9. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมทางสังคม	.495**	.000	ปานกลาง
10. กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ	.434**	.000	ปานกลาง
11. กิจกรรมนันทนาการประเภท การบริการอาสาสมัคร	.537**	.000	สูง
รวม	.442**	.000	ปานกลาง

ด้านความพึงพอใจ

** = คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมเท่ากับ .442 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนั้นกับการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การปฏิบัติกิจกรรมนั้นของการของบุคลากรสายสนับสนุน	สมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน											
	ด้านการงาน			ด้านครอบครัว			ด้านเวลา			ด้านการเงิน		
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ
1. กิจกรรมนั้นของการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น	✓			✓			✓			✓		✓
2. กิจกรรมนั้นของการประเภท การเต้นรำ	✓			✓			✓			✓		✓
3. กิจกรรมนั้นของการประเภท ศิลปะหัตถกรรม	✓			✓			✓			✓		✓
4. กิจกรรมนั้นของการประเภท การร้องเพลง และดนตรี	✓			✓			✓			✓		✓
5. กิจกรรมนั้นของการประเภท การใช้ภาษาและวรรณกรรม	✓			✓			✓			✓		✓
6. กิจกรรมนั้นของการประเภท การแสดงและการละคร	✓			✓			✓			✓		✓
7. กิจกรรมนั้นของการประเภท งานอดิเรก	✓			✓			✓			✓		✓
8. กิจกรรมนั้นของการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง	✓			✓			✓			✓		✓
9. กิจกรรมนั้นของการประเภท กิจกรรมทางสังคม	✓			✓			✓			✓		✓
10. กิจกรรมนั้นของการประเภท กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ	✓			✓			✓			✓		✓
11. กิจกรรมนั้นของการประเภท การบริการอาสาสมัคร	✓			✓			✓			✓		✓

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการใช้กิจกรรมนันทนาการในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1. จากการศึกษาความต้องการในการเข้าร่วมการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ส่วนใหญ่ให้ความสนใจกิจกรรม ประเภท การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย เต้นแอโรบิก ร้องเพลง ท่องเที่ยว เล่นเกมส์ จัด workshop ที่น่าสนใจให้พนักงาน เพื่อผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน หรืออบรมคอสเพิ่มรายได้พิเศษ ให้พนักงาน ซึ่งหากมีการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมให้ หลังจากเวลาการทำงาน ซึ่งทำให้มีโอกาสดำเนินกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น พบปะกันมากยิ่งขึ้น ระยะเวลาเหมาะสม พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถได้อย่างแท้จริง และตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วม หรือกิจกรรม

2. จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการจะส่งผลที่ดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนันทนาการ จะส่งผลในทางที่ดีต่อความสมดุลชีวิต ช่วยทำให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพให้ร่างกายและจิตใจแข็งแรงด้วย พร้อมทั้งจะทำงานต่อไปได้อีกทั้งยังช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมด้วย ตัวอย่างเช่น การเล่นเกมในลักษณะ MOBA (Multiplayer Online Battle Arena) จะช่วยเสริมสร้างทักษะการคิด และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี การควบคุมอารมณ์ การสื่อสารภายในทีม และการวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมายสูงสุด

3. จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเห็นว่า ทุกคนต้องรู้จักการจัดสรรเวลาชีวิตของตนเองให้เป็น รู้จักจัดลำดับความสำคัญในชีวิต กำหนดเป้าหมาย กำหนดเวลาสำหรับการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน แยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน เมื่ออยู่ที่ทำงานควรตั้งใจและให้เวลาการทำงานอย่างเต็มที่ แต่เมื่อกลับบ้านไม่ควรคิดหรือกังวลเกี่ยวกับเรื่องงานอีก ควรให้เวลากับตัวเองได้พักผ่อนอย่าง แบ่งเวลาให้กับคนในครอบครัวเพื่อช่วยลดความเครียดในครอบครัว และเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ใส่ใจดูแลตัวเองทำในสิ่งที่ตัวเองชอบ เพื่อความผ่อนคลาย เช่น นวดผ่อนคลาย ทำสปา ทำเล็บ ทำผม เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 353 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 อายุ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มี อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมา คือ อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 อายุ 51 – 55 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 อายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และสุดท้าย คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 สถานภาพ พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 135 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.20 และสุดท้าย คือ สถานภาพหม้าย หรือ หย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมา คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 และสุดท้าย คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 สถานภาพการจ้างงาน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 พนักงานเงินรายได้ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 ลูกจ้างประจำ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ข้าราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และสุดท้าย คือ พนักงานราชการ

จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และ สุดท้าย คือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

2. ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา คือ ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.58$) ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.56$) ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.57$) และสุดท้าย คือ ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.59$) ตามลำดับ โดยผู้วิจัยแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับบุคลากรคนอื่นๆ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.64$) และสุดท้าย คือ สามารถจัดการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละวันที่ท่านมาปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

2.2 ด้านครอบครัว พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่คิดว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานกับการใช้ชีวิตในครอบครัวของตนสามารถดำเนินด้วยกันได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$,

$\sigma = 0.68$) รองลงมา คือ บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่ามวลความสุขของสมาชิกในครอบครัวเกิดจากความสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงานและครอบครัวจนสามารถเดินคู่ขนานไปด้วยกันได้ อย่างลงตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.69$) และสุดท้าย คือ สามารถรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากที่ทำงานของสมาชิกในครอบครัว และให้คำปรึกษาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

2.3 ด้านเวลา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่คิดว่าการยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขและบริหารความสมดุลของชีวิตได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ หากใช้เวลามากเกินไปกับการปฏิบัติงานจะส่งผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.76$) และสุดท้าย คือ สามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ

2.4 ด้านการเงิน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถสร้างความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา คือ มีการวางแผนเรื่องการเงินหรือการนำเงินเดือนบางส่วนไปลงทุนหรือออม เพื่อเก็บเป็นบำนาญในอนาคตให้กับตัวเองและครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.81$) และสุดท้าย คือ นอกเวลางานบุคลากรบางส่วน ชอบหาอาชีพเสริมทำเพื่อสร้างรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 1.07$) ตามลำดับ

2.5 ด้านความพึงพอใจ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.56$) รองลงมา คือ มีความรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการจัดการดูแลตัวเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.65$) และสุดท้าย คือ มีความพึงพอใจในสวัสดิการและ

ผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

3. ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ กิจกรรมนันทนาการประเภท งานอดิเรก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา คือ กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.71$) และ กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

4. ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า โดยรวมเท่ากับ .366 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .413 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ด้านครอบครัว ผู้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .357 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ด้านเวลา ผู้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .261 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ต่ำในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ด้านการเงิน ผู้วิจัยพบว่า กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .358 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 ด้านความพึงพอใจ ผู้วิจัยพบว่า กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .442 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยขอเสนอการ อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานของการวิจัย

1. กิจกรรมนันทนาการส่งผลในทางที่ดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นไปในทิศทางบวก

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด

รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตที่ดี ด้านชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน นั้นหมายถึง สามารถบริหารจัดการจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญทั้งในเรื่องงาน ครอบครัว และการใช้ชีวิตส่วนตัว

ในบทบาทของการทำงาน บุคลากรในแต่ละฝ่าย ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับได้เป็นอย่างดี เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ในแต่ละวันที่มาปฏิบัติงาน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้ให้สวัสดิการที่ดีกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีกิจกรรมดีๆ ได้ทำที่นอกเหนือจากการทำงานมากขึ้น เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

ในบทบาทของการเป็นสมาชิกครอบครัว บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นหลัก สามารถจัดการกับบทบาทของการเป็นครอบครัวทั้งนี้ในที่ของตนเองโดยอาจมีผลกระทบต่อกันบ้างเล็กน้อย หรือไม่มีผลกระทบต่อกันเลย ทั้งยังมีครอบครัวคอยให้กำลังใจ รวมถึงมีการดูแลตัวเองเป็นอย่างดี มีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพใจให้แข็งแรง ให้พร้อมต่อการทำงาน รวมไปถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนในองค์กร ล้วนขึ้นอยู่กับการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Ibegbulam Ijeoma J และ Ejikeme Anthonia N, 2021) กล่าวถึงการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบรรณารักษ์หญิงที่แต่งงานแล้วในห้องสมุดมหาวิทยาลัยไนจีเรียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเลือกบรรณารักษ์หญิงที่แต่งงานแล้ว 90 คน จากประชากรบรรณารักษ์หญิง 150 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบรรณารักษ์หญิงที่แต่งงานนั้น มีทัศนคติที่ดีในเชิงบวกต่อปัจจัยครอบครัวและองค์กร ในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน การศึกษานี้ทำให้เห็นถึงวิธีการที่สามารถเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และแนะนำวิธีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติได้ เช่น เสนอให้มีการยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานเป็นกะ มีการปรับตารางเวลาที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น รวมถึง ได้รับค่าตอบแทนที่ดีขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ วิธีการเหล่านี้ทำให้เสริมเรื่องของความสมดุลในการทำงานของบรรณารักษ์หญิงได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคนอื่น ๆ (2563) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย คือ

ความมั่นคงในการทำงาน เพราะการมีเสถียรภาพทางการทำงานที่มั่นคง มีรายได้ที่แน่นอนและเหมาะสมกับงาน มีสวัสดิการที่ดี มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือมีภาระงานที่มีคุณภาพ ได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน จนถึงสามารถทำงานจนเกษียณอายุราชการได้ เป็นส่วนสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และจะสามารถลดโอกาสการออกจากงานได้

(1) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในแต่ละฝ่าย มีความสามารถในการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงานในภาระงานอื่นๆ อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ เพิ่มเติม หรือเป็นบทบาทหน้าที่ใหม่ๆ ในหน่วยงานของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้ตนเองได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานและสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ที่มีความสำคัญกับองค์กร อีกทั้งยังสามารถนำไปสู่การเติบโตในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตามเป้าหมายในชีวิตได้อีกด้วย จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ (ณัฐภรณ์ คณินิชาภรณ์, 2556) ได้กล่าวว่า องค์กรจะต้องมีการเสริมสร้างความเข้าใจให้กับพนักงาน เรื่องความสำคัญของการมีเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จของการทำงานในองค์กรเพื่อความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงตระหนักและสนับสนุนพนักงานในองค์กรให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเอง นั้นเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างหนึ่ง ที่จะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะคน ๆ หนึ่ง ในบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ให้ความสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้มากขึ้น จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี ต่อตัวผู้บังคับบัญชา รวมถึงสร้างผลดีกับองค์กรเช่นกัน

(2) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านครอบครัว พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่คิดว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานกับการใช้ชีวิตในครอบครัวของท่านสามารถดำเนินด้วยกันได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ บุคลากรส่วนใหญ่สามารถแบ่งบทบาทหน้าที่ของการทำงาน และการเป็นครอบครัวได้อย่างชัดเจน ในช่วงเวลาของการทำงานจะเต็มที่กับการทำงาน จะสวมบทบาทการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเมื่อถึงเวลาเลิกงาน จะสวมบทบาทการเป็นสมาชิกในครอบครัว โดยที่พยายามไม่ให้เรื่องงานมีผลกระทบกับเวลาของครอบครัว ซึ่งเลี้ยงไม่ได้เลยว่าเป็นบางครั้ง การทำงานอาจมีการทำงานล่วงเวลาบ้าง หรือทำงานในวันหยุดราชการบ้าง แต่หากมีการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจให้กับครอบครัวได้รับรู้ ก็จะลดการเกิดผลกระทบในทางลบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว การหาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวเพื่อลดผลกระทบจากการแบกรับภาระหน้าที่การงานที่มากเกินไป Work – life balance เป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่เชื่อว่า คุณไม่จำเป็นต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานไปเสียทั้งหมด แต่คุณสามารถแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อน ดูแลสุขภาพ อยู่กับครอบครัว และทำงานอดิเรกควบคู่ไปด้วยกันได้ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย (2564) กล่าวว่า การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานที่หนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระ โดยมีวิธีการสร้าง Work – Life Balance ดังนี้ กำหนดเป้าหมายและจัดลำดับการทำงานในแต่ละวัน เคารพช่วงเวลาพักผ่อนของตนเอง เพื่อเป็นรางวัลให้กับความอดทนและตั้งใจของตนในการทำงานในแต่ละวัน เรียนรู้ที่จะปฏิเสธและต่อรองการขอความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และ แบ่งเวลาให้กับครอบครัวและคนในครอบครัว ซึ่งจะส่งผลดีต่อสัมพันธ์และลดความเครียดความทุกข์ ภายในจิตใจ

(3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านเวลา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่ มีการยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขและบริหารความสมดุลของชีวิตได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมีการทำงานที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง หน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีการยืดหยุ่นเวลาในการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นความยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงานที่เหมาะสม ความยืดหยุ่นบรรยากาศที่ไม่ตึงเครียดมากเกินไป หรือยืดหยุ่นวิธีการทำงานที่หลากหลาย เป็นการแสดงออกถึงความใส่ใจที่หัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ มีให้กับบุคลากรในสังกัด เช่น บุคลากรบางคนมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลามากๆ หากมีการอนุญาตให้เข้างานช้าได้กว่าปกติเล็กน้อย เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ ได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ และเตรียมพร้อมในการทำงานใหม่ จะช่วยให้ได้บุคลากรในสังกัด เกิด

ความรักในองค์กร ศรัทธาในหัวหน้างาน และได้ประสิทธิภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นการสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ต้องการความอิสระในการทำงานด้วย ซึ่งนั่นจะทำให้วิถีการทำงานเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นอีกด้วย จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Jobmyway (2565) ได้กล่าวว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงาน ขึ้นอยู่กับการจัดการบริหารเวลาของแต่ละบุคคลใน 24 ชั่วโมง อย่างเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง สามารถควบคุมเวลาการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัวการพักผ่อน รวมถึง การทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขให้กับตนเองได้ ทั้งนี้ หากองค์กรให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลชีวิตของพนักงาน องค์กรเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับพนักงาน จะช่วยส่งผลที่ดีกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และได้รับผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานด้วย

(4) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการเงิน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่ สร้างความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสุขเป็นสิ่งสูงสุดที่คนทุกคนปรารถนา ความสุขในการทำงานของพนักงาน คือชีวิตที่มีการเงินที่ดี จึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญเพราะในชีวิตประจำวัน เงิน จัดเป็นปัจจัย 4 ที่มีความสำคัญในชีวิตทุกคน ทั้งค่าใช้จ่ายประจำเดือนของครอบครัว ภาระหนี้สิน หรือ การใช้จ่ายเพื่อสร้างความสุขให้กับตนเอง หากการดำเนินชีวิตไม่มีการติดขัดด้านการเงิน แสดงออกให้เห็นถึงบุคคลนั้น มีความสมดุลในชีวิตด้านการเงินที่ดี นั่นคือบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่ดี และเหมาะสมจากองค์กร ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ เห็นได้จากงานวิจัยจำนวนมากที่ระบุว่า “ความสุข” ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนั่นนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดและกระบวนการสร้างความสุขในที่ทำงานอีกมากมาย ซึ่งขึ้นกับว่าแต่ละองค์กรเหมาะกับแนวคิดใด และหากทุกองค์กรมองเห็นแนวทางเดียวกัน นั่นก็คือ “การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน” มองและเห็น “คนทำงาน” มากขึ้น นั่นก็จะสร้างความสุขพื้นฐานที่ยั่งยืนให้พนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพร พุกษะศรี (2557) การสร้างคุณภาพชีวิตด้านการเงินที่ดีให้กับพนักงาน คือการมีค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรควรให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละ

บุคคล เป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้สร้างงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ และฐานะทางครอบครัวให้แก่วงศ์งานได้อีกด้วย

(5) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความพึงพอใจ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้สึกในทิศทางที่ดีในฐานะที่เป็นสมาชิกครอบครัว ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Akakulan, 2011; ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) ได้กล่าวว่า หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดการชีวิตและภาระงานได้อย่างเหมาะสม องค์กรควรมีระบบการตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนจัดให้มีสวัสดิการที่คำนึงถึงสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เช่น การแสดงความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่ และการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมจากองค์กร การได้รับการสนับสนุนดังกล่าวไม่เพียงช่วยสร้างอารมณ์เชิงบวก ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเกิดความรู้สึกสมดุลในชีวิตโดยรวม นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัวและบุคคลใกล้ชิดไม่ว่าจะเป็นสมาชิกในครอบครัวหรือเพื่อนฝูง ยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจทั้งในด้านชีวิตครอบครัวและการทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดการความเครียดและภาระงานได้ดียิ่งขึ้น อันนำไปสู่การบรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมเท่ากับ .366 นั่นคือ กิจกรรม

นันทนาการที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นไปในทิศทางบวก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรอาจมีการรับรู้ถึงประโยชน์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลในทิศทางบวกของการดำเนินชีวิตจริง ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภท งานอดิเรก ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น อยู่ในระดับมากที่สุด และสุดท้าย คือ กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า กิจกรรมนันทนาการส่งผลในทางที่ดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

แต่ในทางปฏิบัติจริงนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการบางประเภทที่มีผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในครอบครัวค่อนข้างสูง มีผลต่อการตัดสินใจในการทำกิจกรรมนันทนาการ หรือปัญหาด้านสุขภาพที่เป็นอุปสรรคสำคัญ จึงมีความคิดความเข้าใจว่า การดำเนินชีวิตในปัจจุบันนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีอยู่แล้ว จึงเลือกที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ รวมถึงบางประเภทกิจกรรม เช่น กิจกรรมนันทนาการประเภท การใช้ภาววรรณกรรม หรือกิจกรรมนันทนาการประเภท การแสดงการละคร ที่มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างน้อย จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการมีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณพงศ์ เบญจพงศ์ (2565) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบอุปสรรคของการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการภายนอกที่พักอาศัยของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า อุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการนอกที่พัก มีจำนวน 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลบริการนันทนาการ ความสามารถทางกาย การตระหนักรู้การใช้เวลาว่าง ทักษะติดต่อการใช้เวลาว่างนอกที่พักอาศัย

การเงิน ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย การตระหนักรู้การใช้เวลาว่าง ทัศนคติต่อการใช้เวลาว่าง ประสิทธิภาพการใช้เวลาว่าง สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ji (2006 : 9) พบว่า อุปสรรคหนึ่งของการใช้เวลาว่าง คือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้งาน หรืออาจเกิดจากรูปแบบกิจกรรมที่มีความทันสมัยมากเกินไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นหนึ่งในสาเหตุที่เกิดความรู้สึกท้อแท้ในการทำกิจกรรมนั้น มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมทำกิจกรรม หรือกลายเป็นอุปสรรคสำคัญของการไม่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นแทนที่การนอกที่พักอาศัยได้เช่นกัน ทั้งนี้ ความสัมพันธ์กิจกรรมนั้นแทนที่การที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านครอบครัว เป็นไปในทิศทางต่ำ อาจเป็นเพราะภาระบทบาทของครอบครัวที่มีความแตกต่างกัน

(1) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนั้นแทนที่การที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนั้นแทนที่การที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมเท่ากับ .413 ซึ่งกิจกรรมนั้นแทนที่การ ประเภทที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิตมากที่สุด ด้านการทำงาน คือ กิจกรรมประเภท เกม กีฬา การละเล่น และการร้องเพลง ฟังเพลง ดนตรี นั้นเป็นเพราะ ในชีวิตการทำงานที่ทุกคนต้องมีความจริงจังในการทำงาน เพื่อแลกมาด้วยผลงาน เงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึง การเป็นที่ชื่นชอบ นับถือของสังคมการทำงาน ภายใต้การทุ่มเทในการทำงานที่หนักย่อมมีความกดดันในการทำงาน ความเครียด วิตกกังวล รวมถึงภาวะหมดแรง บั่นดาลใจ หมดไฟในการทำงาน ซึ่งการทำงานร่วมกันหลาย ๆ คนในองค์กร ย่อมเกิดความเห็นที่แตกต่างแน่นอนว่าเมื่อคนหลายคนมาทำงานร่วมกันย่อมเกิดความเห็นที่แตกต่าง รวมไปถึงมีวิธีการทำงานที่ต่างกันไป บางครั้งความแตกต่างของแต่ละคนต่างก็ผสมกลมกลืนเป็นการทำงานได้อย่างลงตัวไม่เกิดปัญหา แต่บางครั้งความแตกต่างนี่ละที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานระบบทีมได้ จากปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน สิ่งแรกที่จะช่วยให้เราคลายเครียดในการทำงาน หรือทำให้บรรยากาศในการทำงานผ่อนคลายมากขึ้น เริ่มจากการฟังเพลง ฟังวิทยุ เป็นสิ่งแรกที่บุคลากรสามารถทำได้ง่าย ๆ ในห้องทำงานของตนเอง หรือในบุคลากรอีกกลุ่มหนึ่ง มักใช้เวลาเลิกงานในการออกกำลังกาย เล่นกีฬา หรือเล่นเกมสกีในช่วงเวลาพักกลางวัน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้คลายเครียด และทำให้บุคลากรพร้อมที่จะกลับมาทำงานได้อีกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวของ หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร (2555) ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ เป็นการบริหารจัดการแผนในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมและพอดีให้กับทุก ๆ บทบาท ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว รวมถึงการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ให้มีความเหมาะสมและเกิดความสมดุลในทุกบทบาทของชีวิต โดยไม่จำเป็นต้องจัดสรรทุกๆ บทบาทให้มีสัดส่วนที่เท่ากัน แต่กำหนดบทบาทโดยแบ่งตามลำดับความสำคัญและความสำเร็จของชีวิต ส่งผลต่อประสิทธิภาพความสำเร็จในการดำเนินชีวิต จนเกิดความพึงพอใจในการสร้างคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น ๆ

(2) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านครอบครัว พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมเท่ากับ .357 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งกิจกรรมนันทนาการ ประเภทที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิตมากที่สุด ด้านครอบครัว คือ กิจกรรมประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง อาจเป็นเพราะ การได้ออกไปทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายนอกกับครอบครัว ท่องเที่ยวในสถานที่ต่าง ๆ หรือการออกไปรับประทานอาหารนอกบ้านร่วมกับครอบครัว เป็นกิจกรรมที่ทำให้ครอบครัวมีโอกาสได้ใช้เวลาร่วมกัน มีโอกาสได้พูดคุยปรึกษา เป็นการกระชับความสัมพันธ์กันในครอบครัว เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างลงตัวนั้น จะทำให้ครอบครัวเป็นหนึ่งในแรงผลักดันที่ทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างไม่ต้องกังวลใด ๆ สอดคล้องกับบทความของ Siripop Somapa (2567) : สร้างความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้นด้วยการทำกิจกรรมครอบครัว (ออนไลน์) เพราะสถาบันครอบครัวเป็นรากฐานที่มีความสำคัญ การทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวให้มีความใกล้ชิดกลมเกลียวกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งการใช้เวลาด้วยกันนี้ อาจเริ่มจากการรับประทานอาหารร่วมกันพร้อมหน้ากันทั้งครอบครัว ดูรายการโทรทัศน์ร่วมกัน ทำงานบ้านร่วมกัน หรือจะเป็นกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจเช่น การไปเข้าค่ายพักแรมร่วมกันในวันหยุดออกกำลังกาย ทำสวน ไปเที่ยวด้วยกันทั้งครอบครัว ทำกิจกรรมครอบครัว รวมถึงกิจกรรมบริการสังคมด้วยกัน การทำกิจกรรมเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในครอบครัวได้ใช้เวลาด้วยกันมากขึ้น สอดคล้องกับทัศนเกี่ยวกับคุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวของ (สำนักนันทนาการ กรมพลศึกษา, 2563) ได้กล่าวว่าประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ ไว้ดังนี้ คุณค่าของนันทนาการให้คุณค่าสำหรับบุคคลในความเสมอภาคต่อบุคคลองค์กร และครอบครัว ในการสร้างความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกันในครอบครัว ให้

ความร่วมมือซึ่งกันและกันสร้างความสามัคคีกันในกลุ่มชน รวมไปถึงพัฒนาส่งเสริมความคิดและสติปัญญาแก่บุคคล ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ได้พักผ่อน ทำให้เกิดความสุข ส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้รู้จักและมีการยอมรับฟังผู้อื่นมากขึ้น รวมไปถึงช่วยแก้ไขปัญหาสภาพจิต ความเครียดจากการทำงานและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเด็กได้อีกด้วย

(3) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านเวลา พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .261 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ต่ำในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย มีหลายหน่วยงาน บทบาทหน้าที่ ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไป บางหน่วยงานมีลักษณะงานเฉพาะเจาะจง งานประเภทการทำเอกสาร สามารถทำคนเดียว หรือ ภายในเฉพาะหน่วยงานได้ บุคลากรกลุ่มนี้สามารถเลิกงานตรงตามเวลาได้เลย ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้สามารถใช้เวลาหลังเลิกงานในการออกกำลังกาย ผ่อนคลายด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจได้ ส่วนบุคลากรอีกกลุ่มหนึ่ง จะเป็นลักษณะงานที่ต้องสนับสนุนการทำงานของบุคลากรและนักศึกษา เนื่องจากการเตรียมความพร้อมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนของหน่วยงาน หรือที่นักศึกษาดำเนินการจัดเอง จะต้องมีส่วนที่ควบคุมดูแลการทำงาน หรือสนับสนุนอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ บุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากนักศึกษาไม่สามารถเตรียมงานในช่วงเวลาราชการได้ เนื่องจากติดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมหลังเลิกเรียน เป็นต้น ดังนั้นบุคลากรกลุ่มดังกล่าวอาจมีเวลาว่างสำหรับการทำกิจกรรมที่ตนเองชอบน้อยกว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มจึงมีความแตกต่างกันในเรื่องของเวลา ทั้งนี้ การเลือกเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความรู้สึกต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรม บางคนมีความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน อาจมีความต้องการเพียงแค่ออกกำลังกายพักผ่อน มากกว่าทำกิจกรรมอื่นๆ ในสถานที่ทำงานหรือนอกบ้าน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ากิจกรรมนันทนาการ ประเภทที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิต ด้านเวลา คือกิจกรรมประเภท งานอดิเรก อาจเป็นเพราะเวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การได้มีเวลาได้ทำในสิ่งที่รัก ชอบหรือสนใจที่บ้านเป็นงานอดิเรก ไม่ว่าจะเป็น การวาดภาพ อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ หรือแม้แต่งานซ่อมอุปกรณ์ต่างๆ ให้กลับมาใช้ได้ ก็เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขทางอารมณ์ได้ ซึ่งงานอดิเรก เป็นกิจกรรมที่ให้มากกว่าการพักผ่อน ช่วยคลายเครียด เพิ่มโอกาสในการพบปะกับผู้คนสังคมใหม่ๆ

คนเราจึงควรบริหารจัดการเวลาเพื่อให้ได้ทำในสิ่งที่รัก หรือสนใจ นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นการสร้างสมดุลให้กับชีวิตได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dex and Bond (2005) กล่าวไว้ว่า การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสม การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน การแบ่งเวลาสำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับพักผ่อนของตนเอง จากองค์ประกอบ ดังกล่าว เป็นการวางแผนสร้างดุลยภาพของการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว ให้เกิดความราบรื่นต่อกัน ให้เกิดความสุขทั้งในเรื่องงาน ส่งผลดีกับทั้งองค์กร และชีวิตส่วนตัว

(4) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการเงิน พบว่ามีความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมเท่ากับ .358 กิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ อาจเป็นเพราะ บุคลากรในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่สามารถจัดการปัญหาเรื่องการเงินได้ แม้จะมีภาระทางการเงินอยู่บ้าง เช่น การผ่อนบ้าน ผ่อนรถ หรือภาระค่าใช้จ่ายอื่นๆ แต่บุคลากรส่วนใหญ่ จะไม่ลืมที่จะวางแผนการสร้างความสุขให้กับตัวเอง จากผลการศึกษากิจกรรมนันทนาการ ประเภทที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิต ด้านการเงิน คือกิจกรรมประเภท การทำกิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง และงานอดิเรก อาจเป็นเพราะ เงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลโดยตรงต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยสร้างความสุขจาก เงินเดือนที่ได้รับได้เป็นอย่างดี การผ่อนคลายจากการทำงานที่ได้อย่างหนึ่งคือ การได้ออกไปท่องเที่ยวในสถานที่ต่าง ๆ พักค้างแรมกับครอบครัว เพื่อนสนิทมิตรสหาย หรือคนรัก ให้ร่างกายได้พักผ่อน ให้จิตใจได้ผ่อนคลาย ได้เห็นบรรยากาศใหม่ๆ นอกจากสถานที่ทำงาน เปลี่ยนอิริยาบถให้เป็นนักท่องเที่ยว ทั้งเรื่องงานไว้ที่ห้องทำงาน เป็นผลที่ดีจากความสมดุลชีวิตด้านการเงิน ที่ได้ใช้เงินจากการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างความสุขให้กับตนเอง โดยไม่ต้องกังวลปัญหาต่างๆ เกิดจากการรู้จักวางแผนการใช้เงินได้อย่างเหมาะสม และสะท้อนให้เห็นด้วยว่า บุคลากรได้รับผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ จากการทำงานที่เหมาะสมจากองค์กร กับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตรกร ว่องประเสริฐ (2566) ได้กล่าวว่า การท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะการเดินทางท่องเที่ยว เป็นการพักผ่อนหย่อนใจ ช่วยให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ได้ประสบการณ์ที่แปลกใหม่ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ได้จากการท่องเที่ยว

(5) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านความพึงพอใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมเท่ากับ .442 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งกิจกรรมนันทนาการ ประเภทที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิต ด้านความพึงพอใจ คือ กิจกรรมประเภท เกม กีฬา และการละเล่น อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในมหาวิทยาลัย เรื่องของการส่งเสริมสุขภาพ ของบุคลากรให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ได้ใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยในการออกกำลังกาย และเล่นกีฬา รวมถึงจัดกิจกรรมประจำสัปดาห์ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะกระชับความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในมากขึ้น เช่น จัดวัน SPORT DAY สำหรับบุคลากรในทุกวันพุธ ได้เตะฟุตบอลกระชับความสัมพันธ์กันภายในมหาวิทยาลัย หรือ กิจกรรมเดินแอโรบิก ทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี สำหรับบุคลากรและครอบครัว ในมหาวิทยาลัย อีกทั้งให้บุคลากรได้ใช้พื้นที่สนามกีฬาต่างๆ ได้ทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน เป็นการผ่อนคลาย และสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ได้เป็นอย่างดี หากบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ตนพึงจะได้ จะนำไปสู่การทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากเท่าไร โอกาสที่พวกเขาเหล่านั้นจะ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus Jeffrey H และคนอื่น ๆ (2003) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมดุลของเวลา ความสมดุลของการมีส่วนร่วม และความสมดุลของความพึงพอใจ โดยที่เราควรจัดการและวางแผนเวลาในการทำงาน เวลาในการพักผ่อน ให้มีความเหมาะสมกัน ให้ความสำคัญกับการทำงานและการใช้ชีวิต สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนในที่ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยไมตรีมิตรภาพ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจในองค์กร และหากองค์กรมีสวัสดิการให้กับพนักงานได้อย่างดีและเหมาะสม เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน และองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

ข้อเสนอแนะแนวทางการใช้กิจกรรมนันทนาการในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1. จากการศึกษาความต้องการในการเข้าร่วมการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ส่วนใหญ่ให้ความสนใจกิจกรรม ประเภท การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย เต้นแอโรบิก ร้องเพลง ท่องเที่ยว เล่นเกมส์ จัด workshop ที่น่าสนใจให้พนักงาน เพื่อผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน หรืออบรมคอสเพิ่มรายได้พิเศษ ให้พนักงาน ซึ่งหากมีการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมให้ หลังจากเวลาการทำงาน ซึ่งทำให้มีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น พบปะกันมากยิ่งขึ้น ระยะเวลาเหมาะสม พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถได้อย่างแท้จริง และตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วม หรือกิจกรรม

2. จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการจะส่งผลที่ดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ จะส่งผลในทางที่ดีต่อความสมดุลชีวิต ช่วยทำให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพให้ร่างกายและจิตใจแข็งแรงด้วย พร้อมทั้งจะทำงานต่อไปได้อีกทั้งยังช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมด้วย ตัวอย่างเช่น การเล่นเกมในลักษณะ MOBA (Multiplayer Online Battle Arena) จะช่วยเสริมสร้างทักษะการคิด และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี การควบคุมอารมณ์ การสื่อสารภายในทีม และการวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมายสูงสุด

3. จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเห็นว่า ทุกคนต้องรู้จักการจัดสรรเวลาชีวิตของตนเองให้เป็น รู้จักจัดลำดับความสำคัญในชีวิต กำหนดเป้าหมาย กำหนดเวลาสำหรับการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน แยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน เมื่ออยู่ที่ทำงานควรตั้งใจและให้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่เมื่อกลับบ้านไม่ควรคิดหรือกังวลเกี่ยวกับเรื่องงานอีก ควรให้เวลากับตัวเองได้พักผ่อนอย่าง แบ่งเวลาให้กับคนในครอบครัวเพื่อช่วยลดความเครียดในครอบครัว และเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ใส่ใจดูแลตัวเองทำในสิ่งที่ตัวเองชอบ เพื่อความผ่อนคลาย เช่น นวดผ่อนคลาย ทำสปา ทำเล็บ ทำผม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้นำผลการวิจัยที่ได้นำไปปรับใช้และพัฒนาให้เป็นไปตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาถึงรูปแบบการจัดกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในส่วนบุคลากรสายวิชาการเพื่อที่จะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของมหาวิทยาลัย

2. ควรให้มีการศึกษาปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI เข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. ควรมีการสำรวจเวลาที่จะจัดกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยเพื่อไม่ให้กระทบกับสถาบันครอบครัว

บรรณานุกรม

- Akakulanan, S. (2011). The causal relationship model of work-life balance affecting the employees' effective work behavior of the automotive part manufacturers, the eastern Thailand. *Journal of Behavioral Science Vol*, 17(2).
- Butler, G. D. (1976). *Introduction to community recreation* (5th ed.): New York : McGraw-Hill.
- Delamotte Y. & Takezawa I. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva IL: International Labor Office.
- Edwards Jeffrey R, และ Rothbard Nancy P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Fisher-McAuley Gwenith, Stanton Jeffrey, Jolton Jeffrey, และ Gavin James. (2003). *Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes*. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. Orlando.
- Greenhaus Jeffrey H, Collins Karen M, และ Shaw Jason D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Hospital, M. (2023). Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตการทำงาน.
<https://www.medparkhospital.com/lifestyles/work-life-balance>
- Hyman Jeff, และ Summers Juliette. (2004). Lacking balance?: Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel review*, 33(4), 418-429.
- Ibegbulam Ijeoma J, และ Ejikeme Anthonia N. (2021). Perception of Work-Life Balance among Married Female Librarians in University Libraries in South-East Nigeria. *College & Research Libraries*, 82(6), 831.
- Jobmyway. (2565). ทำไมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จึงมีความสำคัญกับองค์กร. สืบค้นจาก https://www.jobmyway.com/article/article_detail/147

Kaewkeattikhun, K. (2011). The work-life balance of private company employees in Bangkok. *Human Resource Journal*, 1(2), 25-35.

Krungsri Guru. (2566). Work-Life Balance ปรับแนวคิดเพื่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน (ตอนที่ 1). สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/work-life-balance-tips>

Merrill A. Roger & Rebecca Merrill. (2003). Life Matters: Creating a Positive Momentum Through a Dynamic Balance of Work, Family, Time and Money. *Library Journal*, 128(12), 108.

Riyanto Setyo, Ariyanto Eny, และ Lukertina Lukertina. (2019). WORK LIFE BALANCE AND ITS INFLUENCE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT “Y” GENERATION IN COURIER SERVICE INDUSTRY. *International review of management and marketing*, 9(6), 25-31.

Watson James Franklin. (1996). *The impact of leisure attitude and motivation on the physical recreation/leisure participation time of college students*. Purdue University.

กรณีฐิติ วิริยะการภัทรธร. (2563). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กรมพลศึกษา. (2561). *นันทนาการอย่างสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.

กรมพลศึกษา สำนักนันทนาการ. (2563). *แผนปฏิบัติการด้านนันทนาการ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2563 - 2565)*. สำนักนันทนาการ กรมพลศึกษา: กรุงเทพฯ.

กอบปรลภ อภัยภักดี. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบานงานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.

ขนิญรัตน์ อินทุลักษณะณ์, และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 382-389.

เจตน์ รัตนจีนะ, ธนะภูมิ รัตนานุพงศ์, และ พรชัย สิทธิศรัณย์กุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *Chulalongkorn Medical Journal*, 60(5), 509-521.

- ชญาณี ขวัญชูช. (2563). สภาพ ปัญหาและความต้องการ กิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563. สืบค้นจาก : <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1025/1/gs611130473.pdf>
- ฐานิตตา สิงห์ลอบ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ณัฐนันท์ คณิชาภรณ์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย. (2551). เอกสารคำสอนรายวิชา 3906303 การเป็นผู้นำนันทนาการ. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิชานันทนาการศาสตร์และการจัดการกีฬา สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย. (2554). การนันทนาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรภัทร์ ปรมาเวศ. (2555). สภาพและความต้องการการจัดกิจกรรมนันทนาการของบุคลากร บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปัทมวารวณ จินดารักษ์, และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *Executive Journal*, 39, 3-11.
- ปิยนุรีย์ ชัยปาณี. (2563). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง. *วารสารบริหารรัฐกิจ*, 4(2), 1-15.
- พรอรุณ อินชูเดช. (2564). สร้างสมดุลการทำงานเปลี่ยนชีวิตให้มีความสุข. สืบค้นจาก <http://dmh.go.th/news/view.asp?id=2459>
- พัชร วิศาลาภรณ์. (2564). ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- พิชิต เทพวรรณ. (2556). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มัสลิน เดชอรัญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของ
พนักงานเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.
(สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เรืองยศ วัชรเกตุ. (2549). นันทนาการช่วยสร้างสรรค์ความสุขของชีวิต. นักบริหาร, 26(4), 118-121.
- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. (2564). Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน.
<https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance>ปรับสมดุลชีวิตทำงาน/
วรกร ทพยวิระปกรณ์, และ พัชรี ฤงแก้ว. (2559). ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 27(1),
113-129.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2544). นันทนาการและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว = *Recreation & tourism
industry*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศา
สตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- สายสุนีย์ เกษม. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ
ระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 26(1), 151-174.
- สำนักนันทนาการ กรมพลศึกษา. (2563). สานสัมพันธ์เครือข่ายนันทนาการ. กรุงเทพฯ: สำนัก
นันทนาการ กรมพลศึกษา.
- สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์, ระวี สัจจโสภณ, และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความ
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสาร
สังคมศาสตร์วิจัย, 11(1), 169-190.
- สุวิมล บัวผัน. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา
สถาบันคุ้มครองเงินฝาก. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้า
ไทย, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2475

วันที่ 25 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรศรี นิ่มเนติพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธเนตร ตัญญวงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 094 545 6104

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/2476



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 กันยายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษาและ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผล
ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรตรี นิมเนตพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถามกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว
และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 545 6104

ที่ อว 8718/2476



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 กันยายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษาและ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผล
ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรตรี นิมเนตพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชจรศักดิ์ รุ่งประพันธ์ เป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้น
กับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 545 6104

ที่ อว 8718/2476



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 กันยายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะคณบดีคณาจารย์คณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษาและ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผล
ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรตรี นิมเนตพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มินตรา ศักดิ์ดี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว
และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 545 6104

ที่ อว 8718/2476



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์โอมฤดี สิริวันต์

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษาและ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผล
ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรตรี นิมเนตพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามกิจกรรม
นันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานใน
รายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์ และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 545 6104

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษากิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการทำงาน ด้านการเงิน และด้านความพึงพอใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการ ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการใช้กิจกรรมนันทนาการในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร

เรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา เรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี ☐ 31 – 35 ปี ☐ 36 – 40 ปี
☐ 41 – 45 ปี ☐ 46 – 50 ปี ☐ 51 – 55 ปี ☐ มากกว่า 55 ปี

สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย / หย่าร้าง

ระดับการศึกษา

☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า / (ปวส.) ☐ ระดับปริญญาตรี
☐ ระดับปริญญาโท ☐ ระดับปริญญาเอก

สถานภาพการจ้างงาน

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย ☐ พนักงานราชการ
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานเงินรายได้

รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,000 – 15,000 บาท ☐ 15,001 – 20,000 บาท
☐ 20,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 บาทขึ้นไป

ตำแหน่ง

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย ☐ พนักงานราชการ
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานเงินรายได้ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว

หน่วยงานในสังกัด.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการทำงาน ด้านการเงิน และด้านความพึงพอใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับภาระงานที่ท่านสมัครเข้ามาทำงาน					
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานในภาระงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาได้					
4	ท่านสามารถจัดการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละวันที่ท่านมาปฏิบัติงาน					
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับบุคลากรคนอื่นๆในหน่วยงานภายในและภายนอกได้					
ด้านครอบครัว						
1	ท่านสามารถรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากที่ทำงานของสมาชิกในครอบครัว และให้คำปรึกษาได้					
2	ท่านมีการจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมยามว่างร่วมกับครอบครัวหลังเวลาเลิกงานหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์					
3	สมาชิกภายในครอบครัวของท่านช่วยกันแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่างๆภายในครอบครัวได้					
4	ท่านคิดว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานกับการใช้ชีวิตในครอบครัวของท่านสามารถดำเนินด้วยกันได้					
5	ท่านคิดว่ามวลความสุขของสมาชิกในครอบครัวเกิดจากความสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงานและครอบครัวจนสามารถเดินคู่ขนานไปด้วยกันได้อย่างลงตัว					

ด้านเวลา						
1	ระยะเวลาโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวันในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตกับครอบครัวของท่าน					
2	หากท่านใช้เวลามากเกินไปกับการปฏิบัติงานจะส่งผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว					
3	การยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขและบริหารความสมดุลของชีวิตได้					
4	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ					
5	ท่านสามารถแยกเวลาระหว่างการทำงานกับวันหยุดได้อย่างชัดเจนโดยไม่นำเวลางานมาทำในวันหยุด					
ด้านการเงิน						
1	ท่านสามารถจัดสรรค่าตอบแทนรายเดือนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม					
2	ท่านมีการวางแผนเรื่องการเงินหรือการนำเงินเดือนบางส่วนไปลงทุนหรือออมเพื่อเก็บเป็นบำนาญในอนาคตให้กับตัวเองและครอบครัว					
3	นอกเวลางานท่านเป็นคนที่ชอบหาอาชีพเสริมทำเพื่อสร้างรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ					
4	ท่านสร้างความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับได้เป็นอย่างดี					
5	เมื่อท่านประสบปัญหาทางการเงินท่านสามารถนำเงินที่ท่านได้ออมหรือลงทุนมาใช้ได้อย่างดี					
ด้านความพึงพอใจ						
1	ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้ได้อย่างเหมาะสม					
2	องค์กรของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี					
3	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสามารถในการจัดการดูแลตัวเองได้					
4	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่การทำงาน					
5	องค์กรของท่านมีความพยายามลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเพื่อให้เกิดบรรยากาศ และความสุขในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการ ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่านเอง ให้ท่านสำรวจตนเองและประเมินเหตุการณ์หรือความรู้สึกของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่เหมือนสมและเป็นจริงกับตัวท่าน

- 5 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วย
 3 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่ท่าน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการ	5	4	3	2	1
1	ท่านปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น กีฬาประเภทเดี่ยว เช่น ปั่นจักรยาน วิ่ง โยนโบว์ลิง กระโดดเชือก ฯลฯ กีฬาประเภทคู่ เช่น แบดมินตัน เทเบิลเทนนิส เทนนิส ฯลฯ กีฬาประเภททีม เช่น วอลเลย์บอล บาสเกตบอล ฟุตบอล ตะกร้อ ฯลฯ กิจกรรมเสริมสมรรถภาพทางร่างกาย เช่น เดินวิ่งเพื่อสุขภาพ เดินแอโรบิก เกมคอมพิวเตอร์ เกมออนไลน์ เกมโทรศัพท์					
2	ท่านปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทการเต้นรำ เต้นลีลาศ หรือ นาฏศิลป์สากล เช่น แจ๊ส บัลเลต์ นาฏศิลป์ไทย รำไทย ฯลฯ เต้นประกอบจังหวะ เช่น Cover Dance ,B – Boy ,K – Pop ,J – Pop ฯลฯ หรือ เข้าร่วมการแสดงประเภทเต้นรำต่างๆ					
3	ท่านปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทศิลปหัตถกรรม วาดภาพ ระบายสี งานศิลปะ เย็บปัก ถักร้อย งานประดิษฐ์ งานฝีมือ งาน แกะสลัก งานจักสาน ฯลฯ งานแกะสลัก ผักผลไม้					
4	ท่านปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทการร้องเพลง และดนตรี เล่นดนตรีสากล เล่นดนตรีไทย ร้องเพลง ร้องคาราโอเกะ ฟัง หรือ ชมดนตรี คอนเสิร์ต การประกวดร้องเพลง ฯลฯ					
5	ท่านปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทการใช้ภาษาและวรรณกรรม เขียนบทความ โคลง กลอน หรือบทเรื่องสั้น เล่าเรื่อง เล่านิทาน ชอบการพูด บรรยาย					
6	ท่านปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทการแสดงและการละคร การแสดงละครเวที ละครสั้น โขน ลิเก หรือชอบชมการแสดงต่าง ๆ					

7	ทำนปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทงานอดิเรก เป็นนักสะสมสิ่งของต่างๆ ที่ชื่นชอบ ปลุกต้นไม้ ดอกไม้ ปลุกผัก จัดสวน ประกอบอาหาร ทำขนม ทำอาหาร หรืออื่นๆที่ทำเป็นงานอดิเรก					
8	ทำนปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทกิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง เดินเล่นพักผ่อนตามสวนสาธารณะ เข้าอุทยานแห่งชาติ เดินป่า ศึกษา ธรรมชาติ ตกปลา ส่องสัตว์ ดูนก เป็นต้น					
9	ทำนปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทกิจกรรมทางสังคม งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปาร์ตี้ต่างๆ เข้าสมาคม เข้าชมรม					
10	ทำนปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทกิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ กิจกรรมทางศาสนา ประเพณีทางวัฒนธรรม จัดงานปีใหม่ จัดงานวันเกิด หรือ กิจกรรมพิเศษในโอกาสต่างๆ					
11	ทำนปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการประเภทการบริการอาสาสมัคร เป็นอาสาสมัครในชมรมหรือองค์กรต่างๆ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ดูแลชุมชน หรือธรรมชาติ หรือรวมกลุ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อเยาวชน เป็นต้น					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการใช้กิจกรรมนันทนาการในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร

1. ท่านมีความต้องการเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ากิจกรรมนันทนาการจะส่งผลที่ดีต่อความสมดุลชีวิตและการทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
ใบรับรองจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์





AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวศศิธร พุ่มพุกษ์

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะพลศึกษา

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-662056

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2566 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2566 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 7 ธันวาคม 2566

วันที่หมดอายุ : 6 ธันวาคม 2567

(ลงชื่อ).....


(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



ที่ อว 8718/6



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

2 มกราคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร พุ่มพฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬาและ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “กิจกรรมนันทนาการ
ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมนตรี นิ่มเนติพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “กิจกรรมนันทนาการ
ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลกรุงเทพ” กับ บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนมกราคม 2567 ถึง
เดือนกุมภาพันธ์ 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 545 6104

ประวัติผู้เขียน

