



พฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงาน
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

RECREATION BEHAVIORS AND EGAT EMPLOYEE'S HAPPINESS AT WORK



สิริวิศ ศรีเดือนดาว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

พฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงาน
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

RECREATION BEHAVIORS AND EGAT EMPLOYEE'S HAPPINESS AT WORK



SIRAWID SRIDUANDAO

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

Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

พฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ของ

สิริวิศ ศรีเดือนดาว

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬานันทนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จัตตราชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมนรตรี นิ่มเนติพันธ์)

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว)

ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ผู้วิจัย	สิริวิศ ศรีเดื่อนดาว
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรตรี นิยมเนติพันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมนันทนาการ ระดับความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ของพฤติกรรมนันทนาการกับระดับความสุข ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมนันทนาการ และแบบวัดความสุขในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Chi-Square และ Spearman Rank Correlation Coefficient ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ โดยรวมมีพฤติกรรมนันทนาการน้อยครั้ง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และพฤติกรรมนันทนาการมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ในหลายมิติ

คำสำคัญ : พฤติกรรมนันทนาการ, พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, ความสุขในการทำงาน

Title	RECREATION BEHAVIORS AND EGAT EMPLOYEE'S HAPPINESS AT WORK
Author	SIRAWID SRIDUANDAO
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Sumonratree Nimnatipun

The objectives of this research were to study the recreation behaviors, the Level of happiness at work, and the relationship between EGAT head office employees' recreation behaviors and their level of happiness. The participants were 359 employees working at EGAT head office. Questionnaires were used as a tool. Average, standardized deviation, Chi – square, and Spearman Rank Correlation Coefficient were used as statistical instruments. The result revealed that EGAT head office employees have low frequency of recreation behaviors, high level of happiness at work, and the multi-dimensional relationship between their recreation behaviors and the level of happiness. The result indicates that EGAT should conduct studies and develop appropriate recreation activities to increase the employee's level of happiness at work.

Keyword : Recreation behaviors, Happiness at work, EGAT employees

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมนรตรี นิมนติพันธ์ ประธานควบคุมปริญญาานิพนธ์ ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ทุกขั้นตอน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบปากเปล่า ศาสตราจารย์ดร.คณิต เขียววิชัย และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วิพงษ์ชัย รุ่งชั้นแก้ว ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้งานวิจัยอย่างเอาใจใส่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์สมควร โพธิ์ทอง อาจารย์ ดร.ธเนตร ตัญญาวงษ์ อาจารย์ ดร.จิรัชย์ หมื่นฤทธิ นายเอกลักษณ์ ภูไพบูลย์ และนางสาวนพวรรณ แจ่มจันทร์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือการวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวทั้ง 3 ท่าน บิดา มารดา และน้องชาย ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้เสมอมา

สิริวิศ ศรีเดือนดาว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายงานวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม.....	8
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ.....	9
2.1 ความหมายของนันทนาการ.....	9
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ.....	12
2.3 ความสำคัญของนันทนาการ.....	14
2.4 คุณลักษณะของนันทนาการ.....	14
2.5 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ.....	17

2.6 ความมุ่งหมายของนันทนาการ.....	21
2.7 ประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ.....	23
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	24
4. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	28
5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ	36
5.2 งานวิจัยในประเทศ	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	39
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	41
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	45
5. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลการวิจัย	67
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	77

ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	79
ภาคผนวก ค ใบรับรองจริยธรรมในมนุษย์.....	86
ประวัติผู้เขียน.....	89



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงประเภทกิจกรรมนันทนาการ	20
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัดสายงาน	40
ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา.....	48
ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง	49
ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ตามหลักความสุข 8 ประการ.....	50
ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body)	53
ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax).....	55
ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy Heart).....	56
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านทางสงบ (Happy Soul).....	57
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี (Happy Family).....	59
ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านสังคมดี (Happy Society).....	60
ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านหาความรู้ (Happy brain)	61

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านผลตอบแทน (Happy money).....	63
ตาราง 14 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่.....	65



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทุกองค์กร ด้วยการใช้แรงสมอง ความคิดสร้างสรรค์ วางแผน ติดต่อสื่อสาร และดำเนินการงานต่างๆให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ให้ความร่วมมือ ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ องค์กรย่อมจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550) ดังนั้น เมื่อคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากจนเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหลักขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ทันทสมัยอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน หากต้องการให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในหลายองค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้และมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก เห็นได้จากแนวทางการบริหารองค์กรต่างๆที่มุ่งเน้นเรื่องคนในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการให้ทุนศึกษาต่อเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาความรู้ความสามารถ แนวคิด Happy Workplace ที่จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบเพื่อให้เกิดค้นแนวคิดใหม่ๆได้หลากหลาย กิจกรรมชมรมหรือกิจกรรมกีฬาต่างๆ ที่ในหลายหน่วยงานมีการจัดขึ้นเพื่อพัฒนาเรื่องการทำงานเป็นทีม และเพิ่มความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้ดีขึ้นก็เช่นกัน อีกทั้งยังรวมไปถึงการประเมินผลการทำงานของบุคลากร การตั้งและวัดสมรรถนะการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ซึ่งปัจจุบันมีอย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองให้มีคุณค่า และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551; ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2559) ซึ่งพบว่าพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเชิงบวก

นันทนาการ (Recreation) เป็นกิจกรรมซึ่งกระทำโดยไม่ได้ตระหนักถึงผลประโยชน์ หรือรางวัล ทำให้บุคคลได้เกิดมีพลังงานทางกาย ทางสมอง และความคิดสร้างสรรค์ บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการโดยมีความปรารถนาภายในมิใช่ถูกบังคับจากภายนอก เป็นการสร้างประสบการณ์ในระหว่างเกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมในเวลาดังกล่าว กิจกรรมใดจะเป็นนันทนาการของบุคคลก็ต่อเมื่อก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจของบุคคล Butler, (1959) โดยสอดคล้องกับ กรมพลศึกษา สำนักนันทนาการ กลุ่มนันทนาการเด็กและเยาวชน (2562) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า นันทนาการ คือ ประสบการณ์หรือกิจกรรมใดๆ ที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้ปฏิบัติ

หรือเลือกเข้าร่วมด้วยความสมัครใจไม่มีการบังคับ และทำในเวลาว่าง ไม่มีการคาดหวังผลตอบแทน หวังเพียงความสนุกสนาน ความพึงพอใจ และความสุขที่ได้รับโดยตรงเท่านั้น ซึ่งแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560 - 2564 ได้ระบุความหมายของนันทนาการ ไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจ และพึงพอใจ โดยเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความขัดแย้งต่อขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย วัฒนธรรม และยังเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน ส่งเสริมให้มีสุขภาพ และจิตใจที่ดี นันทนาการ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในชีวิต (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรมพลศึกษา, 2560) ซึ่งปรัชญานันทนาการ (Philosophy of Recreation) เป็นปรัชญาประยุกต์ผสมผสานหลักแห่งเหตุผลความรู้ ความเป็นจริงและความมีสุนทรีย์เข้าด้วยกันโดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานของปรัชญาบริสุทธิ์กับปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีทางการศึกษามาตีความแยกแยะแนวคิดทางนันทนาการเพื่อประมวลเป็นเนื้อหาสาระใหม่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและทัศนคติที่ดี (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรมพลศึกษา, 2560) ต่อผู้เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรม ดังนั้น กิจกรรมนันทนาการ จึงเป็นสิ่งที่ที่มีประโยชน์ต่อมนุษย์อย่างมาก เพราะสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างเสริมบุคลิกภาพให้เกิดความเป็นผู้นำ ส่งเสริมทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ มีความสมบูรณ์ในร่างกาย และมีสมรรถภาพจิตใจที่ดี ช่วยให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (อึ้งรงค์ แก้วผดุง, 2547) นันทนาการยังเป็นศาสตร์ที่มีสาระก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี สร้างอารมณ์ความแจ่มใส จิตใจแข็งแรง อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งตนเองและสังคม (ประเสริฐ บุญรักษา, 2552) จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ากิจกรรมนันทนาการสามารถบ่งบอกได้ว่าเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมเกิดความพึงพอใจ ความสนุกสนาน จึงพัฒนาเป็นความสุขซึ่งความความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาในสภาพการดำรงชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา และสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ให้มนุษย์ขาดสิ่งยึดเหนี่ยวชีวิตที่ อันจะนำไปสู่ปัญหาในครอบครัวและปัญหาทางสังคม ซึ่งเกิดจากการขาดชีวิตที่มีคุณภาพ ขาดความสุขในการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) สอดคล้องกับ Oliver, Huxley, Bridges, และ Mohamad (1996) ที่กล่าวไว้ว่าความสุขในชีวิตของมนุษย์โดยนั้น มักจะแบ่งออกเป็นหลายมิติ เช่น สุขภาพกาย มิติด้านสุขภาพใจ ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมือง ความต้องการการทำงานที่เหมาะสม เงินความรักจากผู้อื่น ความอบอุ่นของครอบครัว มิตรภาพที่ดี ความบันเทิง การดูแลจากสังคม แนวทางของแต่ละศาสนา ซึ่งการทำงานก็เป็นหนึ่งในมิติกล่าวถึงจึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อมนุษยชาติ และเป็นปัจจัยหนึ่งในการเป็นสร้างมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สังคม

ความสุขในการทำงาน มีพื้นฐานมาจากหลักความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สังเคราะห์ขึ้นจากหลักการการสร้างให้เกิดความสุขที่มีความมั่นคงและยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของ 3 ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกันคือ ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กร ความสุข 8 ประการจึงหมายถึงการจัดสมดุลชีวิตผ่านความสุขทั้ง 3 ด้าน(ดลฤดี สุวรรณศิริ, 2554) ดังจะเห็นได้จากแนวคิดความสุข 8 ประการนี้ที่กล่าวถึงความสุขในทั้ง 8 ประการรวมไปถึงเรื่องภารกิจกรมประเภทต่างๆ เช่น การเข้ารับการอบรม การทำบัญชีค่าใช้จ่าย การส่งเสริมความรู้เรื่องการดูแลตนเอง การตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความสุขในการทำงานของพนักงาน จะเป็นตัวนำไปสู่ความสุขขององค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีพนักงานในองค์กรมากถึง 18,000 คน มีความหลากหลายในลักษณะงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมากเช่นกัน โดยมีการกำหนดนโยบาย และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยยึดหลัก Happy Workplace และ หลักความสุข 8 ประการเช่นเดียวกัน มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการ Happy Workplace และมีการติดตามประเมินผลในทุกปี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเอง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขอยู่เสมอ ซึ่งคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร เป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ตลอดจนเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยนั่นเอง ซึ่งการจะพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรนั้น อาจมีวิธีการทำได้หลากหลายวิธี เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามที่ได้รับมอบหมายให้บุคคลนั้นรับผิดชอบ McClelland (1970) จึงอาจสามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์ หรือความรู้ต่างๆที่ได้ประสบพบเจอมาในชีวิตประจำวัน ไม่จำเป็นต้องพัฒนาจากการทำงานเท่านั้น ซึ่งกิจกรรมนันทนาการก็เป็นหนทางหนึ่งในการสร้างเสริมประสบการณ์ และความรู้ใหม่ได้จากการเข้าร่วม โดยมนุษย์ทุกคนจะเลือกเข้าร่วมทำกิจกรรมนันทนาการที่แตกต่างกันไปตามความชอบของตน ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีส่วนในการหล่อหลอมบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลของแต่ละคน อันจะสามารถส่งผลต่อการพัฒนา

บุคลากร ให้มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน แต่จากการสอบถามหน่วยงานทรัพยากรบุคคล และประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้สัมผัสมา นั้น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเพียงในมิติของการทำงาน และการอบรมให้ความรู้เท่านั้น ยังไม่มีแนวทางการพัฒนาในมิติของการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งจริงๆ แล้วสามารถพัฒนาความสุข และสมรรถนะของบุคลากรได้เช่นกัน จะเห็นได้จากมีการนำกิจกรรมนันทนาการไปประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นกลุ่ม (team building) กิจกรรมภาคสนามในองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการทำกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นกลุ่ม (team building) ที่มีการประยุกต์ใช้กิจกรรมนันทนาการ พัฒนาบุคลากรเช่นกัน แต่ยังไม่มีการศึกษาและค้นคว้าพฤติกรรมการเข้าร่วมทำกิจกรรมนันทนาการของบุคลากร เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาความสุข และสมรรถนะในการทำงาน

จากการศึกษาศาสตร์แห่งนันทนาการ และความสุขในการทำงานในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาพฤติกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรในการมุ่งเน้นความสำคัญของการมีความสุขในการทำงาน และเพื่อเป็นฐานข้อมูลส่วนหนึ่งในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม การจัดโปรแกรมนันทนาการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกไว้เพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านนันทนาการ ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน และมีสมรรถนะในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการ กับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ว่าส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และส่งเสริมให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ในมิติของการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการ อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการทำงาน และผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 3,526 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 359 คน โดยเทียบตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1967) และผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมร้อยละ 5 เพื่อสำรวจแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ เป็นจำนวน 377 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 ช่วงอายุ

1.1.3 ตำแหน่งงาน

1.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

1.1.5 รายได้

1.2 กิจกรรมนันทนาการ 6 ประเภท (พัฒนาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรับให้เหมาะสมกับ สิ่งอำนวยความสะดวก (facility) ที่มีจัดไว้ให้เข้าร่วมในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย)

1.2.1 เกมกีฬา

1.2.2 ภาษาและวรรณกรรม

- 1.2.3 นันทนาการทางสังคม
- 1.2.4 กิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ
- 1.2.5 พัฒนาจิตใจ และความสงบสุข
- 1.2.6 ดนตรีและการร้องเพลง
- 2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน (Happy Work Place) 8 ด้าน
 - 2.1. ร่างกายดี (Happy Body)
 - 2.2. น้ำใจงาม (Happy Heart)
 - 2.3. สังคมดี (Happy Society)
 - 2.4. ผ่อนคลาย (Happy Relax)
 - 2.5. หาความรู้ (Happy Brain)
 - 2.6. ทางสงบ (Happy Soul)
 - 2.7. ปลอดภัย (Happy Money)
 - 2.8. ครอบครัวดี (Happy Family)

คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นอย่างไร
2. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

กรอบแนวคิดของการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมนันทนาการ หมายถึง พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแต่ละประเภท ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ โดยแบ่งออกเป็น 6 ประเภท จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรับให้เหมาะสมกับสิ่งอำนวยความสะดวก (facility) ที่มีจัดไว้ให้เข้าร่วม ในองค์การการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย

1.1 นันทนาการด้านเกมกีฬา คือ กิจกรรมเกม หรือกีฬา ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น การแข่งกีฬา แข่งขันเกม เป็นต้น

1.2 นันทนาการด้านภาษาและวรรณกรรม คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ พูด อ่าน เขียน ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น ห้องสมุด การประกวดเขียนเรียงความ คำขวัญ เป็นต้น

1.3 นันทนาการทางสังคม คือ กิจกรรมที่เป็นการเข้าสังคม พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ในพื้นที่ หรือกิจกรรมที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น ลานเครื่องดื่ม ร้านกาแฟ พื้นที่ส่วนกลางต่างๆ

1.4 นันทนาการด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ คือ กิจกรรมการเต้นเข้าจังหวะรูปแบบต่างๆ ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น การเต้นซุมบ้า การเต้นแอโรบิค และโยคะ

1.5 นันทนาการด้านพัฒนาจิตใจ และความสงบสุข คือ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมในด้านการพัฒนาจิตใจ ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่นการเสวนาเรื่องแนวคิดต่างๆ ชมรมศาสนาต่างๆ เป็นต้น

1.6 นันทนาการด้านดนตรีและร้องเพลง คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการเล่น การฟังดนตรี การร้องเพลง ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่นการประกวดวงดนตรี การร้องคาราโอเกะ เป็นต้น

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามหลักความสุข 8 ประการที่องค์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกำหนดไว้ ดังนี้

2.1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์จากการกระทำของตนเอง คือ การกินอาหารให้ถูกหลัก ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีอารมณ์ที่ดี ไม่เครียด มีสุขอนามัยที่ดี ไม่ทำพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ และงดเว้นซึ่งอบายมุข

2.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กร แสดงความเข้าใจ และห่วงใยต่อกัน เอื้ออาทร รวมถึงการแสดงน้ำใจในการเข้าร่วมงานมงคลต่างๆ รวมถึงการช่วยเหลือกันในองค์กรด้วยเช่นกัน

2.3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การกระทำหรือการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียด เปิดรับความบันเทิงต่างๆ เพื่อให้ร่างกายและจิตใจมีความสุข พร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4. หาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การแสวงหาความรู้ และเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล อันจะเป็นการสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

2.5. ทางสงบ (Happy Soul) หมายถึง การสงบจิตใจ การทำสมาธิ สร้างสติก่อนทำงาน เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ ซึ่งมีหลักคำสอนส่งเสริมให้เป็นคนดี มีคุณธรรม ไม่ทำความชั่ว อย่างสม่ำเสมอ

2.6. ปลดหนี้ (Happy Money) หมายถึง การมีความรู้ในวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม มีความรู้ในการทำบัญชีค่าใช้จ่าย ไม่เสพติดการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย รู้จักออมเงิน เพื่อจะลดความเครียดจากปัญหาหนี้สิน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2.7. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การมีเวลาให้ครอบครัว รู้จักทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันเป็นการฝึกเข้าสังคมในสถาบันสังคมที่ใกล้ชิดตัวที่สุด เพื่อให้รู้จักการเข้าสังคมอย่างเหมาะสม และมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

2.8 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การปฏิบัติตัวให้เหมาะสมกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในสังคมอยู่เสมอ

3. พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

4. ระดับพฤติกรรมนันทนาการ

- | | | |
|-------------------|---------|---|
| 4.1 เป็นประจำ | หมายถึง | ท่านทำกิจกรรมนั้น 7 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป |
| 4.2 บ่อยครั้ง | หมายถึง | ท่านทำกิจกรรมนั้น 5 - 6 ครั้งต่อสัปดาห์ |
| 4.3 บางครั้ง | หมายถึง | ท่านทำกิจกรรมนั้น 3 - 4 ครั้งต่อสัปดาห์ |
| 4.4 นานๆครั้ง | หมายถึง | ท่านทำกิจกรรมนั้น 1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์ |
| 4.5 ไม่เคยปฏิบัติ | หมายถึง | ท่านไม่เคยทำกิจกรรมนั้นเลย |

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติการกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
- 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ
- 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
- 4.การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

“พฤติกรรม” เป็นคำที่ใช้โดยทั่วไป เป็นคำที่ใช้แทนการแสดงออกในบริบทต่างๆ เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน และมีผู้ให้ความหมาย คำว่า พฤติกรรม (Behavior) ไว้ดังต่อไปนี้

Bloom, Hastings, Madaus, และ Baldwin (1971) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมว่า เป็นกิจกรรมการกระทำของมนุษย์ อาจสังเกตได้ หรือไม่ได้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านการปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกทางร่างกาย อาจเป็นแสดงออกในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งก่อนจะเกิดการแสดงออกนั้น มีปัจจัยในการกระตุ้นใจอยู่มากมายหลากหลายขั้นตอน

เฉลิมพล ตันสกุล (2541) ได้นิยามคำว่าพฤติกรรมคือ กิจกรรมที่บุคคลแสดงออกมาหรือไม่แสดงออกมาแต่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล โดยสามารถสังเกตเห็นได้ด้วยประสาทสัมผัส และอาจสังเกตเห็นไม่ได้ได้ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือพฤติกรรมภายนอก ซึ่งสามารถเห็นได้จากการสังเกต และ พฤติกรรมภายใน คือ ซึ่งผู้นั้นนอกจากเจ้าตัวไม่สามารถสังเกตเห็นได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2553) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า คือ การกระทำหรือที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น

Lefton และ Brannon (2008) ได้แบ่งคำว่า “พฤติกรรม” (Behavior) และ “กระบวนการทางจิต” ออกจากกันอย่างชัดเจน โดยสรุปว่า พฤติกรรม คือ การแสดงออกภายนอก เช่น การเคลื่อนไหว การสนทนา และการตอบสนองทางอารมณ์หรือการแสดงออกทางอารมณ์

หรือการทำงานของอวัยวะภายในร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ตรวจสอบได้ ส่วนกระบวนการทางจิต คือ กระบวนการคิดในเชิงตรรกะที่ไม่สามารถใช้เครื่องมือใดๆตรวจสอบได้

ธัญญา วีระกนิษฐ์ (2555) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง “อาการที่แสดงออกของมนุษย์ ปฏิบัติการโต้ตอบต่อสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัว โดยจากการสังเกตหรือการใช้เครื่องมือช่วยวัด พฤติกรรมซึ่งส่งผลต่อกระบวนการทางร่างกาย”

จากการศึกษาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งทีบุคคลกระทำ แสดงออกหรือสนองตอบต่อสิ่งเร้า เป็นพฤติกรรมภายใน ที่สังเกตเห็นไม่ได้ และพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านการปฏิบัติ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะมุ่งศึกษาไปที่พฤติกรรมภายนอก ด้านการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนันทนาการ

2.1 ความหมายของนันทนาการ

ความหมายของนันทนาการมีการให้คำนิยามโดยนักวิชาการ และนักนันทนาการหลายท่าน ดังนี้

“สันทนาการ” เป็นคำเดิม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการใช้คำนี้ติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนเป็นที่ “สันทนาการ” มาจากรากศัพท์คำว่า “สันทนา” กับ “อาการ” รวมกันเป็น “สันทนาการ” หมายถึงการพูด โดยคำว่า “สันทนาการ” ได้ถูกใช้มาในระยะเวลาหนึ่ง จึงเปลี่ยนเป็น “สันทนาการ” ด้วยเหตุผลที่ว่า เป็นภาษาที่ไพเราะกว่า และมีการใช้ต่อกันมาจนกลายเป็นคำนิยม โดยมีคำแปลภาษาอังกฤษคือ “Recreation” จนกระทั่งพระยาอนุমানราชชนหรือ เสถียรโกเศศ เห็นว่า คำว่า “สันทนาการ” มีความหมายยังไม่ครอบคลุม เพราะกิจกรรมสันทนาการไม่ใช่เพียงแค่ การพูดคุย สันทนา เพียงเท่านั้น จึงได้เสนอคำว่า “นันทนาการ” อันหมายถึง อาการแห่งความสุข และต่อมาคำว่า “นันทนาการ” ได้มีการใช้กันแพร่หลายขึ้น จนในที่สุดในปี พ.ศ. 2518 กระทรวงศึกษาธิการ ได้เปลี่ยนแปลงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนจากคำว่า “สันทนาการ” มาเป็น “นันทนาการ” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (อารมณีนาวาภาญจน์ (2541) : กรมพลศึกษา.2564))

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2553 ให้ความหมายคำว่า นันทนาการ ไว้ว่า “กิจกรรมที่ทำตามสมัครใจในยามว่าง เพื่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน และผ่อนคลายความตึงเครียด”

สมบัติ กาญจนกิจ (2542) ได้ให้ความหมายดังนี้

นันทนาการ คือ การทำให้สดชื่น เป็นการเสริมสร้างพลังงานขึ้นใหม่ ภายหลังจากที่มีการใช้พลังงานไปแล้ว อันก่อให้เกิดความเหนื่อย และความเมื่อยล้าทางร่างกาย ทางสมอง และทางจิตใจ กิจกรรมนันทนาการนั้น จะช่วยลดและผ่อนคลายความเหนื่อยอ่อน ความเมื่อยล้าทางด้านร่างกายและจิตใจได้เป็นอย่างดี “นันทนาการ” จึงเป็นการตอบสนองของมนุษย์ต่อความต้องการของทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของมนุษย์

พนมศักดิ์ สวัสดิ์พงษ์ (2544) กล่าวว่า “นันทนาการเป็นวิถีชีวิตแห่งความสุขและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ผลที่ได้รับจากนันทนาการคือพลังแห่งความสุข ซึ่งจะเป็นปฏิปักษ์กับความเครียด ความทุกข์ ความกังวล หรือความเศร้าหมองทุกประการแต่ความสามารถทางนันทนาการต้องมีการปลูกฝัง สร้างและสะสมจึงจะเกิดขึ้นได้จากกระบวนการกิจกรรม”

ดารณีย์ ศรีสวัสดิ์กุล (2546) ได้ให้ความหมายของนันทนาการไว้ในหลากหลายมุมมอง เช่น “นันทนาการ หมายถึง กิจกรรม (Activities) ต่างๆ ที่บุคคลเข้าร่วมในเวลาว่างโดยไม่มีการบังคับหรือเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ มีผลก่อให้เกิดการพัฒนาอารมณ์สุข รวมทั้งความสนุกสนาน หรือความสงบสุขและกิจกรรมนั้นๆ จะต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เช่น กิจกรรมศิลปหัตถกรรม กิจกรรมอาสาสมัคร ศิลปวัฒนธรรม งานอดิเรก การละคร ดนตรี นันทนาการกลางแจ้งนอกเมือง เป็นต้น”

สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ (2562) ได้กล่าวถึงคำว่า นันทนาการไว้ในหลายความหมายเช่นกัน ดังนี้

1. นันทนาการ หมายถึง “การทำให้ชีวิตสดชื่นโดยการเสริมสร้างพลังงานขึ้นมาใหม่หลังจากที่ร่างกายใช้พลังงานแล้วเกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าร่างกาย จิตใจและทางสมองเมื่อบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจะช่วยขจัดหรือผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าทางด้านร่างกายและจิตใจ นันทนาการจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านกายและจิตใจของบุคคลได้อย่างแท้จริง”

2. นันทนาการ หมายถึง “กิจกรรม (Activities) ต่างๆ ที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่างโดยไม่มีการบังคับหรือฝืนใจ เป็นการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจเท่านั้น โดยการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการเหล่านั้นมีผลก่อให้เกิดการพัฒนาอารมณ์สุข สนุกสนานหรือความสุขสงบ โดยกิจกรรมเหล่านั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับอีกด้วย”

3. นันทนาการ หมายถึง กระบวนการ (Process) หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ผ่านกิจกรรมที่เข้าร่วมในช่วงเวลาหนึ่ง อันจะเป็นตัวกลางให้เกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของบุคคลที่เข้าร่วม

4. นันทนาการ คือ “สถาบันทางสังคมหรือแหล่งศูนย์กลางของสังคม เพื่อให้บุคคลหรือสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแล้วก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางร่างกาย พัฒนาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคม ซึ่งโดยปกติรัฐมีหน้าที่จัดแหล่งนันทนาการในรูปแบบต่างๆ เช่น สวนสาธารณะในเมือง สวนหย่อม ศูนย์เยาวชน ห้องสมุดสำหรับประชาชน ดนตรี สำหรับประชาชน วนอุทยาน และอุทยานแห่งชาติ”

(สำนักส่งเสริมและพัฒนา นันทนาการ 2550 : กรมพลศึกษา 2562) กล่าวว่า นันทนาการ คือประสบการณ์หรือการกระทำกิจกรรม ที่ผู้กระทำเข้าร่วมโดยสมัครใจ ไม่มีการถูกบังคับขึ้นใจใดๆ โดยการกระทำกิจกรรมนั้น ต้องกระทำในเวลาว่างจากภารกิจการงาน หรือภารกิจอื่นๆ โดยไม่คาดหวังผลตอบแทน หวังเพียงความสนุกสนาน ความพึงพอใจ ความสุขที่ได้รับเท่านั้น

เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย (2554) ได้ให้ความหมายว่า นันทนาการหมายถึง “กิจกรรมเวลาว่างที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ มีคุณค่าสำหรับบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจและส่งผลโดยตรงต่อผู้เข้าร่วม ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายของนันทนาการ คือ การกระทำชีวิตให้มีคุณภาพ หมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ นั่นคือมีความสุขที่สมบูรณ์ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ สุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตใจ นอกจากนี้ยังมีผลพลอยได้อื่นๆ อีกมากมาย”

สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา (2557) ระบุไว้ว่า “นันทนาการ คือ การทำให้ชีวิตสดชื่น โดยการเสริมสร้างพลังงานขึ้นใหม่หลังจากที่ร่างกายใช้พลังงานแล้วเกิดเป็นความเหนื่อยเมื่อยล้าทางร่างกาย จิตใจและทางสมอง เมื่อบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจะช่วยขจัดหรือผ่อนคลายความเหนื่อยเมื่อยล้าทางด้านร่างกายและจิตใจ ในความหมายนี้นันทนาการจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางกายและจิตใจของบุคคลได้อย่างแท้จริง”

จากการศึกษาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วมโดยสมัครใจ ไม่มีการฝืนใจ และกิจกรรมนั้นจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสุข ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน อีกทั้งจะต้องไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กฎหมาย และจะต้องเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนา ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ

McLean (2005) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีพลังงานส่วนเกิน ซึ่ง Herbert Spencer นักปรัชญาชาวอังกฤษได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การเล่นเป็นแรงคลไจเบื้องต้นเพื่อที่จะใช้พลังงานส่วนเกิน เมื่อมนุษย์หรือสัตว์ได้รับอาหารจนอิ่มและไม่ต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตแล้วพวกเขาก็จะมีการปลดปล่อยพลังงานเพื่อแสวงหาความเพลินเพลินจากการเล่น เป็นการใช้จ่ายพลังงานในร่างกาย”

2. ทฤษฎีการระบายออกทางอารมณ์ ซึ่งระบุว่า การเล่น โดยเฉพาะที่เป็นการแข่งขันนั้น เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม เป็นการระบายออกของอารมณ์ เพื่อเป็นการขจัดพลังงานส่วนเกิน ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมที่ขัดแย้งต่อสังคม

3. ทฤษฎีการแสดงออกแห่งตน “มนุษย์ถูกทำให้เกิดความสนใจด้วยกิจกรรมที่มีการเคลื่อนไหว เพื่อที่จะค้นหาวิธีการใช้พลังงาน หรือความสามารถที่แสดงความเป็นตัวตนของพวกเขา รูปแบบกิจกรรมที่เข้าร่วม ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางด้านร่างกาย โครงสร้างสรีรวิทยา สมรรถภาพทางกาย สิ่งแวดล้อม เพื่อน ครอบครัว และพื้นฐานทางสังคม ทศนคติ ลักษณะนิสัยของมนุษย์ มีอิทธิพลต่อรูปแบบการเล่นของพวกเขา ซึ่งมนุษย์ต้องการประสบการณ์แปลกใหม่ ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ต้องการได้รับการยอมรับบุคคลอื่น ต้องการความปลอดภัยและต้องการความสุนทรีย์ในชีวิต”

4. ทฤษฎีการเล่นเชิงความสุข นิยามว่า “การเล่นคือสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาความคิดของเด็ก ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเกิดจากการกำหนดบทบาทของผู้เล่น โดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่าบทบาท การเล่นช่วยพัฒนา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของเด็ก นอกจากนั้นการเล่นสร้างคุณค่าในเรื่องการเรียนรู้ การบำบัด การฝึกอบรมทางจริยธรรม”

5. ทฤษฎีการเล่นเชิงรู้คิด ซึ่งเพียร์เจท์ (Piaget) กล่าวถึงการละเล่นว่า “เป็นกิจกรรมที่จะช่วยผสมผสานสังคมตั้งแต่หน่วยที่เล็กที่สุดของสังคม คือ ครอบครัว ชุมชน และสังคม มนุษย์ต้องการการเล่นเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายของสังคมในวิถีชีวิต วัฒนธรรมและอารยธรรม การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การเคารพในสิทธิ รู้หน้าที่ความรับผิดชอบ”

6. ทฤษฎีการผ่อนคลายความเครียด เป็นทฤษฎีเกี่ยวมุ่งเน้นการแก้ปัญหาสังคมสภาพปัญหาในสังคมที่ทุกคนต้องเผชิญอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ ที่มีความแออัด

ปัญหาการจราจร มลพิษจากสิ่งแวดล้อม ปัญหาเศรษฐกิจก่อให้เกิดปัญหาความเครียด ซึ่งการละเล่น การสัมผัสธรรมชาติ เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยลดระดับความเครียดได้

7. ทฤษฎีสังคมประสานสัมพันธ์ กล่าวว่า “การเล่นเป็นกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี และยังก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และเป็นกิจกรรมที่มีผลต่อการพัฒนาสังคม ชุมชนและประเทศชาติได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกเป็นกิจกรรมการเล่นเกมที่กีฬาที่มวลมนุษยชาติจากทั่วโลกเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อประสานสัมพันธ์กัน”

8. ทฤษฎีชาวน์อารมณ์ นิยามไว้ว่า “ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของคนนั้น นอกจากการมีชาวน์ปัญญา (IQ) แล้วมนุษย์ยังต้องมีการพัฒนาทางอารมณ์และบุคลิกภาพที่สำคัญควบคู่ไปด้วยกันไปด้วย จิตใจอารมณ์และสังคมของมนุษย์ ทำให้ร่างกายมีการเจริญเติบโตสมองถูกกระตุ้นให้เกิดมีการพัฒนา”

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ กำหนดขึ้นโดยนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากท่านหนึ่งคือ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจ ที่มีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลาย โดยมาสโลว์กล่าวว่า “ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (the need-hierarchy conception of human motivation)” ซึ่ง Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้น ไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ ดังนี้ (เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 2554)

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs)
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs)
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs)
- 4) ความต้องการการได้รับความนับถือและได้รับการยกย่อง
- 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ทฤษฎีนันทนาการ (Recreation Theory) ลาซาร์ส (Lacarus) ศาสตราจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเบอร์ลิน ประเทศเยอรมันนี้ เชื่อว่าทฤษฎีการละเล่นนี้ มีหลักการที่ตรงกันข้ามกับทฤษฎีพลังงานส่วนเกิน คือ การนันทนาการอยู่ในการดำเนินชีวิตของบุคคลผ่านการทำกิจกรรมทำให้บุคคล ได้ร่วมกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้บุคคลได้เสริมสร้างพลังงานเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต ซึ่งพลังงานส่วนใหญ่นอกจากการทำงาน

การเขียนของวัยรุ่น ส่วนใหญ่คือการเล่น โดยเฉพาะการเล่นแบบต่อสู้ และการเล่นแบบผจญภัย (เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 2554)

จากการศึกษาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า นักวิชาการ นักปรัชญา และนักนันทนาการ หลายท่าน ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับนันทนาการไว้มากมายหลากหลายทฤษฎี แต่ทุกทฤษฎีล้วนกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า กิจกรรมนันทนาการนั้นสามารถพัฒนามนุษย์ ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาได้ ผ่านประสบการณ์การทำกิจกรรมต่างๆโดยสมัครใจ อันจะก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจขณะกระทำ และเป็นการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ต่อไปในระยะยาวเมื่อทำเป็นประจำ

2.3 ความสำคัญของนันทนาการ

กิจกรรมนันทนาการมีความสำคัญ จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเป็นส่วนช่วยพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งพอจะสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

(พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554: สมบัติ กาญจนกิจ (2542)) ได้กล่าวไว้ว่า “นันทนาการเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการดำเนินชีวิตของคนเรานั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยที่ห้าเพิ่มเติมจากปัจจัยสี่ประการตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ ยารักษาโรคและอาหาร ปัจจัยที่ห้านี้ก็คือ การพักผ่อนหรือกิจกรรมนันทนาการ จากการเปลี่ยนแปลงนี้เอง ทำให้นันทนาการเริ่มมีบทบาท และมีความสำคัญต่อสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมาก” โดยมีความสำคัญต่อหลายภาคส่วน ทั้งต่อประชากรในสังคม เป็นการพัฒนามนุษย์ทั้งมณด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และต่อครอบครัว ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าสังคมของมนุษย์ ต่อชุมชน เป็นส่วนช่วยพัฒนาชุมชนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในหลากหลายมิติ และท้ายที่สุด ต่อประเทศชาติ โดยช่วยให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมความประพฤติที่ดี สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสงบสุข เพราะเมื่อคนในชาติได้เล่น ได้ทำกิจกรรม ก็จะเป็นการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ลดระดับความเครียดและลดปัญหาความรุนแรงและความขัดแย้งลงได้

จากการศึกษาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า กิจกรรมนันทนาการมีความสำคัญอย่างมากต่อชีวิตของมนุษย์ โดยแฝงอยู่ในการดำเนินชีวิตประจำวันของทุกคนอย่างกลมกลืน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านร่างกาย พัฒนาจิตใจ เสริมสร้างสังคมสังคม และพัฒนาอารมณ์อารมณ์ของมนุษย์ ก่อให้เกิดความสงบสุข ความอบอุ่นและความสัมพันธ์อันดี และสร้างประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติในภาพรวม

2.4 คุณลักษณะของนันทนาการ

สำนักส่งเสริมและพัฒนา นันทนาการ (2551) ได้แบ่งลักษณะของกิจกรรมนันทนาการไว้ ดังนี้

1. ต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเสมอ ไม่ว่าจะ เป็นทางกาย ทางจิตใจ หรือทางอารมณ์ โดยการปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้น จะใช้พลังงานจากทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ไปควบคู่กันเสมอ

2. มีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความพอใจของบุคคลเป็นสำคัญซึ่งย่อมแตกต่างกัน ไปตามความพอใจของแต่ละบุคคล

3. นันทนาการต้องอาศัยแรงจูงใจ

4. กิจกรรมนันทนาการเกิดขึ้นในเวลาว่าง

5. การเข้าร่วมประกอบกิจกรรมนันทนาการเป็นไปด้วยความสมัครใจ

6. กิจกรรมนันทนาการเป็นสิ่งสากล

7. กิจกรรมนันทนาการเป็นสิ่งจริงจังและมีความมุ่งหมาย

8. กิจกรรมนันทนาการสามารถยืดหยุ่นได้

9. กิจกรรมนันทนาการมีผลพลอยได้ เช่น ด้านสุขภาพกายและจิต ด้านคุณธรรม

10. มีไว้เพื่อหาความสนุกสนานและความเพลิดเพลิน

11. ต้องเป็นประโยชน์ มีความสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของสังคม สมบัติ กาญจนกิจ (2544) ได้ให้ความหมายของลักษณะพื้นฐานของนันทนาการไว้

ดังนี้

1. ต้องมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ

2. มีรูปแบบหลากหลาย

3. ต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ

4. เกิดขึ้นได้ทุกเวลา

5. ต้องมีจุดมุ่งหมาย

6. เป็นการบำบัดรักษา ผ่านการทำกิจกรรม

7. ต้องสามารถยืดหยุ่น ประยุกต์ได้ตามความเหมาะสม

8. ต้องเป็นกิจกรรมที่ไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมของสังคม

สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ (2550) กล่าวว่า “คุณลักษณะของนันทนาการ ไม่สามารถที่จะอธิบายได้อย่างชัดเจน ยกที่จะระบุว่าพฤติกรรมใดที่คนเข้าร่วมประกอบกิจกรรม ต่างๆนั้น เป็นกิจกรรมนันทนาการหรือไม่ เพราะสิ่งที่เราคิดว่าเป็นนันทนาการสำหรับเขานั้น คนอื่น อาจมองเห็นเป็นงาน เป็นอาชีพก็ได้ ซึ่งโดยทั่วไปลักษณะของนันทนาการจะยึดพื้นฐานทาง กิจกรรมเป็นหลัก” โดยสามารถแบ่งคุณลักษณะของกิจกรรมนันทนาการได้ ดังนี้

1. ต้องประกอบหรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมรูปใดรูปหนึ่งเสมอ ไม่ว่าจะ เป็นทางกาย ทางจิตใจ ทางสมอง และทางอารมณ์

2. มีหลายรูปแบบ

3. ต้องอาศัยแรงจูงใจของผู้ที่จะเข้าร่วม

4. ต้องเกิดขึ้นในเวลาว่าง

5. ต้องเกิดขึ้นจากความสมัครใจเท่านั้น หากไม่สมัครใจเข้าร่วมจะไม่ถือเป็น กิจกรรมนันทนาการ

6. เป็นสิ่งสากล เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการโดยธรรมชาติ

7. ต้องเป็นสิ่งที่จริงจังและมีจุดมุ่งหมาย

8. สามารถยืดหยุ่นได้

9. มีผลพลอยได้ ตัวอย่างเช่น ส่งเสริมศีลธรรม พัฒนาสุขภาพ เป็นต้น

10. -7hoมีเพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน

11. จะต้องมีประโยชน์ สร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับ

เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย (2551) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนันทนาการไว้ ดังนี้

1. ต้องมีการกระทำ

2. ต้องเกิดขึ้นจากความสมัครใจ

3. ต้องเกิดขึ้นในเวลาว่าง

4. ก่อให้เกิดการศึกษา ก่อให้เกิดการเรียนรู้

5. ต้องสร้างความสุขใจ แก่ผู้เข้าร่วม

6. ต้องไม่เป็นอาชีพ

7. ต้องมีจุดหมาย

8. มีความยืดหยุ่น

9. มีผลพลอยได้นอกจากสิ่งที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า กิจกรรมนันทนาการนั้นต้องเป็นการ แสดงออกของแต่ละบุคคล เป็นไปตามความต้องการ หรือความสนใจของบุคคลนั้น โดยสมัครใจ ไม่มีการบังคับ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุข เพลิดเพลิน อันจะส่งผลดีต่อตนเอง หมู่คณะ สังคม นันทนาการนั้น นอกจากจะเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ ก่อให้เกิด ความสุข มีทั้งความเพลิดเพลิน สนุกสนานรื่นเริง ยังเป็นกิจกรรมที่มีความเจริญ ก่อประโยชน์แก่ทั้ง

ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และอีกปัจจัยที่สำคัญคือนันทนาการต้องเป็นกิจกรรมที่ถูกต้อง ตามกฎหมายและวัฒนธรรมประเพณีด้วย

2.5 ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ

สมบัติ กาญจนกิจ (2544) ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมนันทนาการไว้ทั้งหมด 15 ประเภท ดังนี้

- 1.ประเภทเกมกีฬาและกีฬาเพื่อการแข่งขัน
- 2.ประเภทศิลปหัตถกรรม
- 3.ประเภทการเดินร่ำและกิจกรรมเข้าจังหวะ
- 4.ประเภทการละคร
- 5.ประเภทงานอดิเรก
- 6.ประเภทดนตรีและร้องเพลง
- 7.ประเภทกลางแจ้งและนอกเมือง
- 8.ประเภททางสังคม
- 9.ประเภทพิเศษ
- 10.ประเภทวรรณกรรม (อ่าน พูด เขียน)
- 11.ประเภทอาสาสมัคร
- 12.ประเภทท่องเที่ยวทัศนศึกษา
- 13.ประเภทกลุ่มสัมพันธ์ มนุษย์สัมพันธ์
- 14.ประเภทพัฒนาจิตใจ และความสงบสุข
- 15.ประเภทพัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพ

พีระพงศ์ บุญศิริ (2542) ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมนันทนาการออกไว้เป็น 10 ด้าน

ดังนี้

- 1.ด้านศิลปหัตถกรรม
- 2.ด้านเกมกีฬา
- 3.ด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการเดินร่ำ
- 4.ด้านการละคร
- 5.ด้านงานอดิเรก
- 6.ด้านการดนตรีและร้องเพลง
- 7.ด้านการศึกษานอกสถานที่

8.ด้านการอ่านพูดเขียน

9.ด้านทางสังคม

10.ด้านอาสาสมัคร

Butler (1959) ได้แบ่งกิจกรรมนันทนาการออกเป็น

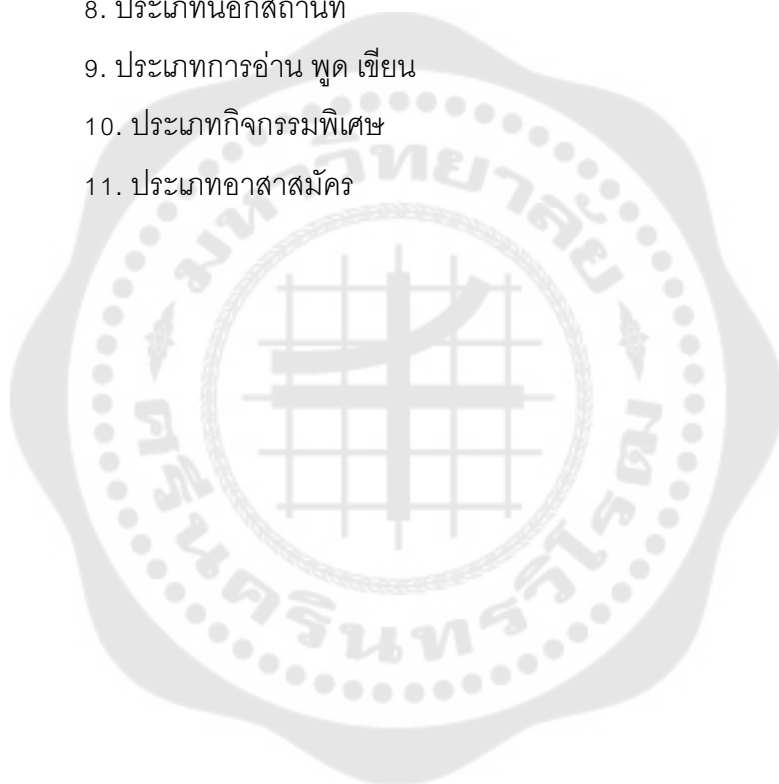
1. เกมกีฬา
2. กิจกรรมทางสังคม
3. ดนตรี
4. ศิลปะและหัตถกรรม
5. ละคร
6. เต็นท์
7. กิจกรรมทางธรรมชาติและกิจกรรมกลางแจ้ง
8. กิจกรรมทางภาษา, วรรณกรรมและที่เกี่ยวข้อง
9. สะสมของต่างๆ
10. กิจกรรมบริการ

สำนักนันทนาการแห่งชาติ (แผนนันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560-2564) ได้แบ่งกิจกรรมนันทนาการออกเป็น 11 ประเภท ได้แก่

1. เกมกีฬาและการละเล่น เช่น กิจกรรมเกม กีฬา การละเล่นไทยและสากล ฯลฯ
2. การเต็นท์ เช่น การเต็นท์พื้นเมือง การเต็นท์ตามสมัยนิยม การลีลาศ ฯลฯ
3. ศิลปะและหัตถกรรม เช่น งานฝีมือ งานประดิษฐ์ วาดรูป ถ่ายรูป ฯลฯ
4. การร้องเพลงและดนตรี เช่น การร้องเพลง เล่นดนตรี ฟังดนตรี ฯลฯ
5. ภาษาและวรรณกรรม เช่น การอ่าน เขียน พูด ปริศนาคาถาย ฯลฯ
6. การแสดงและการละคร เช่น การแสดงละคร ภาพยนตร์ การเล่นเกม ฯลฯ
7. งานอดิเรก เช่น การสะสม ปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ
8. กิจกรรมกลางแจ้ง/นอกเมือง เช่น กิจกรรมค่ายพักแรม การท่องเที่ยว ฯลฯ
9. กิจกรรมทางสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงาน งานบุญต่างๆ ฯลฯ
10. กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ เช่น ประเพณีวันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่
11. การบริการอาสาสมัคร เช่น กิจกรรมจิตอาสา: ปลูกป่า อาสาสมัครทางวัฒนธรรม กิจกรรมอาสาทางกีฬา ฯลฯ

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2528) ได้กล่าวถึงประเภทของนันทนาการ 11 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทฝีมือและศิลปวัฒนธรรม
2. ประเภทเกม กีฬา กรีฑา
3. ประเภทดนตรีและร้องเพลง
4. ประเภทละครภาพยนตร์
5. ประเภทงานอดิเรก
6. ประเภทกิจกรรมทางสังคม
7. ประเภทเดินร่ำ
8. ประเภทนอกสถานที่
9. ประเภทการอ่าน พูด เขียน
10. ประเภทกิจกรรมพิเศษ
11. ประเภทอาสาสมัคร



ตาราง 1 แสดงประเภทกิจกรรมนันทนาการ

ประเภทของกิจกรรมนันทนาการ	Butler (1959)	จรินทร์ ธานีรัตน์ (2528)	พีระพงศ์ บุญศิริ (2542)	สมบัติ กาญจนกิจ (2544)	สำนัก นันทนาการ แห่งชาติ (2560)
ศิลปหัตถกรรม	✓	✓	✓	✓	✓
เกมกีฬา	✓	✓	✓	✓	✓
การเต้นรำ	✓	✓	✓	✓	✓
การท่องเที่ยวทัศนศึกษา		✓	✓	✓	✓
พัฒนาจิตใจและความสงบสุข				✓	✓
การละคร	✓	✓	✓	✓	✓
งานอดิเรก	✓	✓	✓	✓	✓
การดนตรีและร้องเพลง	✓	✓	✓	✓	✓
นันทนาการกลางแจ้ง	✓	✓		✓	✓
นันทนาการทางสังคม	✓	✓	✓	✓	✓
นันทนาการพิเศษ				✓	✓
ภาษาและวรรณกรรม	✓	✓	✓	✓	✓
การบริการอาสาสมัคร	✓	✓	✓	✓	✓
การพัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพ				✓	✓
กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์				✓	✓

จากการศึกษาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้นำเอกสารมาศึกษา เปรียบเทียบ ซึ่งมีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของกิจกรรมนันทนาการไว้หลากหลายประเภท ผู้วิจัยจึงได้นำประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสมกับสภาพความน่าจะเป็นที่จะนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ในครั้งนี้ จึงใช้ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับกิจกรรมนันทนาการที่มีการจัดอำนวยความสะดวกอยู่ในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ออกมาเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. นันทนาการด้านเกมกีฬา คือ กิจกรรมเกม หรือกีฬา ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น การแข่งกีฬา แข่งขันเกม เป็นต้น

2. นันทนาการด้านภาษาและวรรณกรรม คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการ พุด อ่าน เขียน ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น ห้องสมุด การประกวดเขียนเรียงความ คำขวัญ เป็นต้น

3. นันทนาการทางสังคม คือ กิจกรรมที่เป็นการเข้าสังคม พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ในพื้นที่ หรือกิจกรรมที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น ลานเครื่องตี๋ม ร้านกาแฟ พื้นที่ส่วนกลางต่างๆ

4. นันทนาการด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ คือ กิจกรรมการเต้นเข้าจังหวะรูปแบบต่างๆ ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น การเต้นซุมบ้า การเต้นแอโรบิค และโยคะ

5. นันทนาการด้านพัฒนาจิตใจ และความสงบสุข คือ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมในด้านการพัฒนาจิตใจ ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น การเสวนาเรื่องแนวคิดต่างๆ ชมรมศาสนาต่างๆ เป็นต้น

6. นันทนาการด้านดนตรีและร้องเพลง คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการเล่น การฟัง ดนตรี การร้องเพลง ที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พนักงานเข้าร่วม เช่น การประกวดวงดนตรี การร้องคาราโอเกะ เป็นต้น

2.6 ความมุ่งหมายของนันทนาการ

ความมุ่งหมายของกิจกรรมนันทนาการ คือ การทำให้ชีวิตมีคุณภาพ หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ นั่นคือ มีความสุขทั้งในด้านสุขภาพทางกายและสุขภาพใจ อีกทั้งยังมีผลพลอยได้ต่าง อีกหลายมิติ (สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา, 2557)

พฤติกรรมนันทนาการกับการพัฒนาตน : เอกสารประกอบการสอนวิทยาลัยการอาชีวชนแก่น (กระทรวงศึกษาธิการ: 2553) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของนันทนาการ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาอารมณ์สุข นันทนาการเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมอารมณ์ด้านความสุขของบุคคลและกลุ่มบุคคล ผ่านรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ ในช่วงเวลาว่างหรือเวลาอิสระ โดยการที่ จะเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านั้นจะต้องเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ และกิจกรรมนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่ ได้รับการยอมรับ ไม่ผิดจารีต ประเพณี ก่อให้เกิดความสุข ความสนุกสนาน ความบันเทิง เพลิดเพลิน และความสงบในจิตใจ

2. สร้างเสริมให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ผ่านกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งจะช่วยให้ ผู้เข้าร่วมได้สัมผัสประสบการณ์ใหม่ๆ จากความหลากหลายของกิจกรรม เช่น การไปยังสถานที่

ใหม่ๆ จากการท่องเที่ยวหรือทัศนศึกษา จะช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ จากสภาพแวดล้อมที่แปลกใหม่ ไม่ว่าจะเป็นด้านภูมิประเทศ วัฒนธรรมท้องถิ่น สภาพอากาศ ภาษาที่แตกต่างออกไป หรือแม้แต่สิ่งของที่ไม่น่าคุ้นเคย ล้วนเป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ทั้งสิ้น

3. เพิ่มพูนประสบการณ์ กิจกรรมนันทนาการ สามารถสร้างประสบการณ์ที่สูงขึ้นกว่าเดิม ทั้งในด้านความสุข ความซาบซึ้ง ความสนใจ ความภาคภูมิใจ และด้านอื่นๆอีกมากมาย ซึ่งผู้เข้าร่วมอาจเคยสัมผัสประสบการณ์เหล่านั้นมาบ้างแล้ว แต่นันทนาการจะทำให้สามารถสัมผัสกับประสบการณ์ หรืออารมณ์เหล่านั้นได้อีกครั้ง และอาจเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์เหล่านั้นให้พัฒนาไปมากกว่าเดิมได้เช่นกัน

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม นันทนาการนั้น เป็นเครื่องมือหนึ่งในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคคลและชุมชนให้มากขึ้น เป็นช่องทาง และตัวกระตุ้นในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความสนใจและสมัครใจ เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ เหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักทำงานเป็นทีม เรียนรู้ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน รู้จักหน้าที่ สิทธิของตนเอง อีกทั้งยังสอนให้รู้จักมีความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

5. ส่งเสริมการแสดงออกแห่งตน กิจกรรมนันทนาการด้านศิลปหัตถกรรม กีฬา และประเภทต่างๆ ดนตรี และการละคร สามารถเสริมสร้างให้บุคคลได้แสดงออกทางด้านความคิดได้เป็นอย่างดี การเข้าร่วมปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอ จะส่งผลให้ มีความมั่นใจ เข้าใจตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้รู้จักการแสดงออกที่เหมาะสม อันจะเป็นการพัฒนาตนเองในอีกมิติหนึ่ง

6. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต กล่าวคือ นันทนาการเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีความสำคัญในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยพัฒนาอารมณ์ และความสามารถ ตลอดจนสมรรถภาพ ของผู้ปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นการลดความเครียด วิตกกังวล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้คนที่เหมาะสม ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติได้

7. ส่งเสริมความเป็นมนุษยชาติ กิจกรรมนันทนาการนั้น สามารถส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญองงาม ทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจ ตามความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคล ช่วยสร้างความเข้าใจอันดี ในหมู่เพื่อนมนุษย์ เข้าใจสภาพสิ่งแวดล้อม เข้าใจธรรมชาติ ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน ตัวอย่างเช่น กิจกรรมกีฬา การแสดงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมความเข้าใจอันดีในสังคมที่มีรูปแบบการปกครองที่ต่างกัน

8. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี กิจกรรมนันทนาการ เป็นการสร้างระบบการเรียนรู้ในด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และการปรับตัวให้เหมาะสมกับการอยู่

ร่วมกัน จากการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬา การเข้าค่ายพักแรม กิจกรรมอาสาพัฒนา ชนบท กิจกรรมที่ทำเป็นกลุ่มต่างๆ ล้วนจะช่วยสร้างลักษณะนิสัยความเป็นพลเมืองดี การรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น อันจะช่วยให้สังคมอบอุ่นและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี

2.7 ประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ

อารมณีนาวากาญจน์ (2541) ได้อธิบายไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. สร้างความเพลิดเพลิน ส่งเสริมให้คนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

2. ส่งเสริมสุขภาพจิต ให้มีความแจ่มใสทางจิตใจ ลดระดับความเครียด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เป็นโรคจิตได้

3. ลดปัญหาความรุนแรง การติดยาเสพติด และการใช้เวลาว่างในทางที่ผิด

4. ส่งเสริมการเป็นประชาชนที่ดีในสังคม รู้จักการเสียสละ มีศีลธรรมในชีวิต

5. เพื่อบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่ป้องกันประเทศ ต้องแบกรับความกดดันสูง และมีเวลาพักผ่อนที่จำกัด

6. ช่วยรักษาและฟื้นฟูจากการเจ็บป่วย ให้ฟื้นตัวได้ไวขึ้น

7. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ความรักสามัคคีในสังคม

8. ช่วยกระตุ้นการทำงาน สร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน เป็นกิจกรรมเปลี่ยนบรรยากาศเพื่อให้ทำงานได้อย่างสดชื่น

Weiskopf (1982) ได้กล่าวถึงประโยชน์นันทนาการ ที่ให้ผลต่อการเจริญเติบโต และการพัฒนาในด้านต่างๆ แก่ผู้เข้าร่วมดังนี้

1. คุณค่าทางด้านจิตใจ กล่าวคือสามารถฟื้นฟู และพัฒนาจิตใจให้สดใสขึ้นได้

2. คุณค่าทางด้านร่างกาย กล่าวคือ สามารถพัฒนา เพิ่มสมรรถนะ และฟื้นฟูสมรรถนะทางร่างกายได้ในหลายมิติผ่านกิจกรรมต่างๆ

3. คุณค่าทางสังคม กล่าวคือสามารถช่วยยกระดับการอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ผ่านกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความรับผิดชอบในแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำกิจกรรมนันทนาการนั้น มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตนเองให้ชีวิตมี คุณภาพที่ดีขึ้น มีความสุขที่สมบูรณ์ อันจะเป็นการส่งเสริมให้มี อารมณ์ที่มั่นคง มีสังคมที่ดีขึ้นหากมีการกระทำอย่างแพร่หลาย และมีร่างกายที่แข็งแรง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตัวเองในอีกหลายด้าน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Warr (2007) กล่าวว่า “ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกในธรรมชาติในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน”

นันทวัฒน์ อุยประเสริฐ (2552) กล่าวว่า “ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป”

Diener, Oishi, และ Lucas (2003) กล่าวว่า “ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ”

Kjerulf (2017) กล่าวว่า “ความสุขในการทำงาน หมายความว่า ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ มีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ ได้ทำงานร่วมกับคนดี รับรู้อาณาที่ตนกระทำอยู่มีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ การทำงานอย่างมีความสุข รับผิดชอบ บนความรู้สึกสนุก มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน”

นอกจากนี้ Alex Kjerulf ยังกล่าวว่า “ความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกบุคคลหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงานนอกจากความสุขในการทำงานนั้นยืนยาวความสุขไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในทันทีทันใด”

พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง “การที่บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก”

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึงการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และทำผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งๆ ที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขหลายด้าน เช่น ผู้นำ (Leaderships) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารอันจะสามารถส่งเสริมความสุขให้กับ

ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ความสัมพันธ์ในที่ที่ระหว่างคนในหน่วยงาน ความรักในงาน ความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมไปถึงค่านิยมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวความคิดของ Manion หมายถึง “ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป” ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551)

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประกอบดังกล่าว Manion กล่าวว่า “ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อม ให้สนใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป”

Gavin and mason กล่าวว่าถึง ความสุขว่า เป็นความรู้สึกข้างในจิตใจ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี เช่น ชอบ พอใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความรู้สำหรับใช้ในการทำงาน และความสามารถในการทำงาน (นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ, 2552)

Diener และคนอื่น ๆ (2003) กล่าวว่าถึงความสุขว่า คือความพึงพอใจในชีวิต และเป้าหมายของชีวิต ความสุขเกิดขึ้นจากปัจจัยมากมาย เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง “การที่บุคคลมีพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำ อยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความ ตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว”

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง “การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจ กับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม”

3. อารมณ์ทางบวก หมายถึง “การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนาน กับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ”

4. อารมณ์ทางลบ หมายถึง “การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่ เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยาก ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข”

แนวความคิดความสุขในการทำงาน Happy 8 ของ สสส. กล่าวว่า ความสุข คือ สิ่ง ที่มนุษย์ทุกคนต้องการ แต่ด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว ทำให้มนุษย์ไม่มีหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการ มีเงินทองมากๆ ส่งผลให้ให้คนทำงานหนักมากขึ้น ไม่มีเวลาดูแลสุขภาพ ขาดการช่วยเหลือดูแลกัน ในสังคม ขาดความพอเพียง มีภาระค่าใช้จ่ายมาก ขาดความตระหนักเรื่องศีลธรรม อันจะนำไปสู่ ปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองและ ความสุขทั้ง 8 ประการ เป็นความสิ่งตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ในหลายมิติ ไม่ว่าจะ เป็นการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจ การผ่อนคลาย การร่วมกิจกรรมสันตนาการ ศาสนา ฐานะที่ มั่นคง การได้พัฒนาตนเอง การหาความรู้เพิ่มเติม ครอบครัวยุติและการมีสังคมที่อบอุ่น และเมื่อมี ความสุขแล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ 2551) ได้กล่าวไว้ 8 ประการ คือ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาความรู้ ทางสงบ ปลอดภัย ครอบครัวยุติ สังคมดี

ประโยชน์ของการมีความสุขในการทำงาน

ประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร

- มีความสุขในการทำงาน
- มีผลงานที่มีคุณภาพ มีความมั่นคง
- ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีสวัสดิการที่ดี

- เกิดคุณค่าในตัวเอง
- มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ต่อเจ้าของสถานที่ประกอบการที่ดีขึ้น
- มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
- มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประโยชน์ต่อเจ้าของสถานประกอบการ

- ประสิทธิภาพสูงขึ้น
- การขาดงาน การลางานเพราะไม่มีความสุขลดลง
- ความสัมพันธ์ในองค์กรเข้มแข็ง
- สภาพแวดล้อมในการทำงานดี
- การเลิกจ้างลดลง
- ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร

ประโยชน์ต่อจังหวัดและประเทศไทย

- มีประชากรในวัยแรงงานที่มีคุณภาพ
- สังคมมีความเข้มแข็ง
- มีความสามารถทัดเทียมต่างประเทศ ในด้านการค้าระหว่างประเทศ
- พัฒนาศักยภาพการผลิตของประชาชาติ
- ลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาตัว
- ลดปัญหาสังคมได้ในหลากหลายด้าน
- สร้างความมั่นคงแก่ประเทศไทยในทุกด้าน
- เป็นผู้นำและแบบอย่างการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน

โครงการ “กฟผ. องค์กรแห่งความสุข EGAT HAPPY WORKPLACE” เพื่อการสร้างสุขในหน่วยงานและเป็นการสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ของ กฟผ. โดย องค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace เป็นแนวคิดที่มีกลุ่มเป้าหมายคือ “ผู้ปฏิบัติงานใน องค์กร” ซึ่งถือเป็นกำลังหลักสำคัญในการบริหารองค์กร โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมี ความสุขในการทำงาน สามารถจัดการระบบความคิดได้ดี ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ ลดความกดดันจากสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งลดความขัดแย้งภายใน องค์กร เพราะเชื่อว่าความสุขที่เกิดขึ้นนั้น จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนและช่วยพัฒนาคน ในทางที่ดีขึ้น โดยใช้ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิต ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1. Happy Body คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart คือการมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร
3. Happy Society คือการมีความรักสามัคคี ดูแลกันในที่ทำงาน
4. Happy Relax คือการรู้จักคลายความเครียดจากเรื่องต่างๆ
5. Happy Brain คือการรู้จักหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
6. Happy Soul คือการเป็นคนดีมีศีลธรรม คิดดี ทำดี มีสติอยู่เสมอ
7. Happy Money คือการมีเงินเก็บ ไม่มีหนี้ มีการวางแผนการเงินที่ดี
8. Happy Family คือการมีครอบครัวที่ดี อบอุ่น มั่นคง เป็นหลักการใช้ชีวิต ให้

รู้จักความรัก

จากการศึกษาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้มากมายหลากหลายแนวคิด ซึ่งทุกแนวคิดกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าหากมีความสุขในการทำงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นสามารถทำงานได้มากขึ้นโดยยังมีสุขภาพจิตที่ดี ในส่วนของแนวคิดความสุขในการทำงานขององค์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ยึดหลักความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แนวคิดความสุขในการทำงาน (Happy 8) ของ สสส. ดังนั้นผู้วิจัยจะยึดแนวคิดดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้

4. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4.1 ประวัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 รัฐบาลได้รวมหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบในการจัดหาไฟฟ้าซึ่งได้แก่ การลิกไนท์ การไฟฟ้าย่นฮี และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสามหน่วยงานเข้าด้วยกันในชื่อใหม่คือ “การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” มีชื่อย่อว่า “กฟผ.” โดยมีภารกิจคือการผลิตและส่งไฟฟ้าให้แก่ การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เพื่อให้ทั้ง 2 หน่วยงานจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชนต่อไป

4.2 การพัฒนาด้านการผลิตไฟฟ้ายุค กฟผ.

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการไฟฟ้าของประเทศ กฟผ. จึงได้เร่งพัฒนาแหล่งผลิตไฟฟ้า คือ

ปี พ.ศ. 2512 กฟผ. ได้สร้างโรงไฟฟ้าพลังความร้อนขนาดใหญ่ 200 เมกะวัตต์ (โรงไฟฟ้าพระนครใต้) ณ จังหวัดสมุทรปราการ

ปี พ.ศ. 2513 ได้ติดตั้งเครื่องผลิตไฟฟ้ากังหันแก๊สขนาด 15 เมกะวัตต์ ที่โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 เครื่องและที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้จำนวน 2 เครื่อง มีการเชื่อมโยงสายส่งไฟฟ้าแรงสูงระหว่างภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อีกทั้งยังเชื่อมโยงสายส่งระหว่างประเทศไทย-ลาว ก่อสร้างเขื่อนน้ำจึม ซึ่งเขื่อนน้ำจึมเสร็จแล้วจึงผลิตกระแสไฟฟ้าคืนไทยและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้ไทยต่อมา จนถึงปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. 2514-2516 สร้างเขื่อนสิรินธร ที่จังหวัดอุบลราชธานีแล้วเสร็จ และสร้างเขื่อนจุฬาภรณ์ ที่จังหวัดชัยภูมิแล้วเสร็จ สร้างโรงไฟฟ้ากังหันแก๊สขนาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา สร้างโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนจังหวัดสุราษฎร์ธานี และปฏิบัติการย้ายเครื่องกำเนิดไฟฟ้าดีเซลไปตั้งที่จังหวัดนครศรีธรรมราช อีกทั้งยังขยายระบบส่งไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่มากขึ้น

ปี พ.ศ. 2517 สร้างเขื่อนสิริกิติ์ ที่จังหวัดอุตรดิตถ์ แล้วเสร็จ และเริ่มผลิตไฟฟ้าพลังน้ำที่เขื่อนแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งย้ายเครื่องกังหันแก๊สและเครื่องดีเซลจากภาคกลางไปยังภาคต่างๆ เพื่อเสริมกำลังผลิตไฟฟ้าให้สูงขึ้น

พัฒนาแหล่งผลิตเสริม

ขยายหน่วยผลิตไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำเพิ่มเติมในจังหวัดกาญจนบุรี ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำในภาคใต้ และเมื่อมีการพัฒนาก๊าซธรรมชาติที่อ่าวไทย จึงได้นำก๊าซธรรมชาติมาผลิตไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และดัดแปลงเครื่องผลิตไฟฟ้าเดิมให้สามารถผลิตจากก๊าซธรรมชาติผลิตได้ การขยายแหล่งผลิตไฟฟ้าดำเนินไปตามความต้องการไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น มีการติดตั้งเครื่องผลิตไฟฟ้ากังหันแก๊ส จำนวน 4 เครื่อง ที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อค้นพบแหล่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติที่อ่าวภาคลานกระบือ ในจังหวัดกำแพงเพชร ได้ส่งหน่วยผลิตกังหันแก๊สไปติดตั้งในบริเวณที่มีแหล่งเชื้อเพลิง และเมื่อพบก๊าซธรรมชาติที่อ่าวน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ก็ได้ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมน้ำพองนอกจากนั้น ยังได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พัฒนาแหล่งผลิตไฟฟ้าเพิ่มเติม เช่น โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนแม่งัด จังหวัดเชียงใหม่ เขื่อนรัชชประภา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าแบบสูบน้ำกลับที่เขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัดกาญจนบุรี โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนศิริธาร จังหวัดจันทบุรี และเพิ่มหน่วยผลิตที่โรงไฟฟ้าบางปะกง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ โรงไฟฟ้าชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช และโรงไฟฟ้าระยอง

ยุคพัฒนาก้าวกระโดด

การพัฒนาไฟฟ้าที่มีรากฐานจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการใช้ไฟฟ้าได้อย่างพอเพียง แม้จะมีต้องการใช้ไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้นกว่าร้อยละ 10 ในทุกปี

วิกฤติการณ์น้ำมัน

ในช่วงปี 2514-2525 ประเทศไทยประสบปัญหาหาค่าน้ำมันพุ่งสูงขึ้นอย่างมากกิจการไฟฟ้าซึ่งมีสัดส่วนในการใช้น้ำมันเตาถึงร้อยละ 70 จึงได้รับผลกระทบอย่างมากจึงจำเป็นต้องเกิดการปรับตัว และลดการใช้น้ำมันในการผลิตไฟฟ้าลง นับเป็นโชคดีของประเทศไทยที่ได้พบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย “วันแห่งความโชคดีช่วง ชั่วเวลา” จึงมาถึง กฟผ. ได้นำก๊าซธรรมชาติมาใช้เป็นเชื้อเพลิง โดยเป็นผู้นำกานใช้ก๊าซธรรมชาติผลิตไฟฟ้า ได้ก่อสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้น เพื่อผลิตไฟฟ้าจากก๊าซธรรมชาติ และในภายหลัง ก่อสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มเติมที่ลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

ในอีกด้านหนึ่งของการ การปรับตัวเพื่อลดใช้น้ำมันในการผลิตไฟฟ้าคือการพัฒนากานลิกไนต์ที่เหมืองแม่เมาะ เนื่องจากเป็นเชื้อเพลิงที่มีต้นทุนต่ำ กฟผ. ได้ขยายกำลังผลิตของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ อีกทั้งการพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำก็ยังคงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

พัฒนาไฟฟ้าด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม

มีการพัฒนา โรงไฟฟ้าพลังน้ำแบบสูบกลับโดยไม่ต้องสร้างเขื่อนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการสร้างเขื่อนต้องใช้ทรัพยากรและพื้นที่อย่างมาก อีกทั้งยังมีการใช้เครื่องกำเนิดไฟฟ้าพลังน้ำแบบน้ำไหลผ่าน (Run off river) ในช่วงที่ความต้องการไฟฟ้าในภาคใต้เพิ่มสูงขึ้นแบบก้าวกระโดด กฟผ. มีความจำเป็นต้องจัดหาโรงไฟฟ้าอย่างเร่งด่วน จึงได้มีการนำโรงไฟฟ้าบนเรือมาประยุกต์ใช้ในบริเวณภาคใต้ของไทยเป็นครั้งแรกที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

ยุคเสริมสร้างความมั่นคงของระบบไฟฟ้า

ระบบไฟฟ้าที่มั่นคง เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังต้องการพัฒนาไปข้างหน้า โดยจำเป็นจะต้องมีทั้งโรงไฟฟ้าและสายส่งไฟฟ้าที่เพียงพอ และที่สำคัญระบบไฟฟ้าของประเทศต้องเป็นเอกภาพ เป็นระบบที่เป็นหนึ่งเดียวกัน กฟผ. จึงได้ก่อสร้างระบบสายส่งไฟฟ้าแรงสูงเชื่อมโยงเครือข่ายโรงไฟฟ้าทั่วประเทศด้วยสายส่งไฟฟ้าแรงสูงมายังกรุงเทพมหานคร จากนั้นก็ได้สร้างสายส่งขนาด 500,000 โวลต์ในเส้นทางหลักๆ ในอีกหลายพื้นที่ ต่อยอดไปถึงประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งก็คือประเทศลาวที่เดิมได้เชื่อมโยงกันที่จังหวัดหนองคาย ได้เปิดการเชื่อมโยง

เพิ่มขึ้นที่ จังหวัดอุบลราชธานี สำหรับการเชื่อมโยงกับมาเลเซีย ได้เชื่อมโยงที่ สงขลาณ (สถานีไฟฟ้าแรงสูงสะเดา) การขยายแหล่งผลิตไฟฟ้าและระบบส่งไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความมั่นคงของระบบการผลิตไฟฟ้า และช่วยให้ประชาชนได้ใช้ไฟฟ้าในต้นทุนค่าไฟฟ้าน่า แม้ว่าจะมีการลดค่าเงินบาทลง แต่ กฟผ. ก็ยังคงสามารถตรึงราคาค่าไฟฟ้าไว้ให้เท่าเดิมได้

สู่การเป็นสากลด้วยพลังผลิต 10,000 เมกะวัตต์

หลังจากที่ระบบไฟฟ้าในประเทศมีความมั่นคง การเติบโตของเศรษฐกิจไทยก็เติบโตตามมาอย่างก้าวกระโดด โดยอัตราการเติบโตอยู่ที่ 13-15 ทำให้ปริมาณความต้องการไฟฟ้ามีเพิ่มมากขึ้นไปด้วย จึงมีความจำเป็นต้องก่อสร้างโรงไฟฟ้าใหม่เข้าสู่ระบบให้ทันกับความต้องการใช้ของประชาชน ต้องปรับแผนพัฒนาไฟฟ้าและแผนการลงทุนใหม่ โดยเร่งรัดก่อสร้างโรงไฟฟ้าที่ใช้ระยะเวลาสั้น อาทิ โรงไฟฟ้ากังหันก๊าซและโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม เช่น โรงไฟฟ้าระยองโรงไฟฟ้าวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงไฟฟ้าหนองจอก กรุงเทพมหานคร พร้อมกับขยายกำลังผลิตของโรงไฟฟ้าเดิม ควบคู่กับการปรับปรุงประสิทธิภาพโรงไฟฟ้าพลังน้ำอีกหลายแห่งที่มีอยู่ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาโรงไฟฟ้าหลักขนาดใหญ่อีกด้วย จึงมีการก่อสร้างโรงไฟฟ้าวราชมบุรี โดยนำก๊าซธรรมชาติจากประเทศพม่ามาเป็นเชื้อเพลิง จากการพัฒนาไฟฟ้าของประเทศไทยโดยลำดับที่กล่าวมานั้น ทำให้กิจการไฟฟ้าของไทยมีขนาดใหญ่ขึ้นจนก้าวเข้าสู่ความเป็นสากล

ยุคการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในปี 2540 วิกฤติการณ์ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างที่สุด เกิดการขาดดุลของมูลค่าเงินบาท ส่งผลให้เกิดความต้องการไฟฟ้านลดลง เนื่องจากประชาชนต้องลดการใช้จ่ายและเก็บเงินไว้เพื่อยังชีพ ทำให้ กฟผ. ต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรยังสามารถดำเนินการอยู่ได้เพื่อให้บริการประชาชนให้ได้ตามมาตรฐาน

การจัดการด้านการใช้ไฟฟ้ากับความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจ

ยุทธศาสตร์พลังงานของประเทศ

จากการพัฒนาความมั่นคงในกิจการไฟฟ้าของประเทศไทย ประกอบกับการที่ประเทศไทยตั้งอยู่เป็นศูนย์กลางของกลุ่มประเทศอาเซียนที่เอื้ออำนวยต่อโอกาสของการเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงเครือข่ายระบบไฟฟ้าในภูมิภาคอาเซียนได้เป็นอย่างดี รัฐบาลจึงได้กำหนดการเชื่อมโยงระบบส่งไฟฟ้าในกลุ่มประเทศอาเซียน ไว้เป็นยุทธศาสตร์พลังงานของประเทศ

พลังงานทดแทน ความมุ่งมั่นเพื่อยั่งยืน

การผลิตไฟฟ้าในปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่ใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล อาทิ น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ ถ่านหิน เป็นต้น ล้วนเป็นทรัพยากรที่มีปริมาณจำกัด การใช้พลังงานทดแทน หรือพลังงานสะอาดในการผลิตไฟฟ้าจึงเป็นแนวทางที่ประเทศไทยมุ่งไปในอนาคต และจากการศึกษามาเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนต้นแบบ เช่น โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์ ต้นแบบคลองช่องกล้า จังหวัดสระแก้ว โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์ต้นแบบและโรงไฟฟ้าพลังงานลม ต้นแบบ ที่แหลมพรหมเทพ โรงไฟฟ้าพลังความร้อนใต้พิภพต้นแบบที่ อ.ฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จนมาสู่การก่อสร้างโรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์เพื่อผลิตไฟฟ้าจ่ายเข้าสู่ระบบในเชิงพาณิชย์แห่งแรกของประเทศไทย คือ โรงไฟฟ้าเซลล์แสงอาทิตย์ผาบ่อง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาไฟฟ้าของประเทศไทยนอกเหนือจากการพัฒนาการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการใช้ไฟฟ้าของประชาชนแล้ว การดูแลสิ่งแวดล้อมก็เป็นอีกปัจจัยที่มีการให้ความสำคัญอย่างมาก ทั้งก่อนการก่อสร้างโครงการ ระหว่างการก่อสร้างและเมื่อโรงไฟฟ้าเดินเครื่องจ่ายไฟฟ้าแล้ว จะมีตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ

แนวทางในการพัฒนาไฟฟ้าของประเทศไทย เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างประสิทธิภาพสูงสุดทั้งด้านการจัดหาพลังงานไฟฟ้า และการบริหารจัดการการใช้ไฟฟ้า มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับประชาชน โดยมีเป้าหมายคือ การประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั่วโลกว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุดแนวทางหนึ่ง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาพลังงานไฟฟ้าเพื่อประชาชนเป็นไปอย่างยั่งยืน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

4.3 วิสัยทัศน์ขององค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ ดังนี้ “นวัตกรรมพลังงานไฟฟ้าเพื่อชีวิตที่ดีกว่า”

4.4 พันธกิจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้กำหนดพันธกิจขององค์กรไว้ ดังนี้ “เป็นองค์กรหลักเพื่อรักษาความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยนวัตกรรมเพื่อความสุขของคนไทย”

4.5 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

เนื่องจากค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นั้นถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร เราจึงสามารถใช้ค่านิยม

และวัฒนธรรมองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย SPEED เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนภายใต้การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งมีตัวอย่างพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย SPEED ที่สามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ดังนี้ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ กฟผ. SPEED พฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย SPEED ที่สามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลง รัของค์การมีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การ เสียสละ ทุ่มเทอุทิศตน ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของ กฟผ. มุ่งงานเลิศ ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายหรือสูงกว่าที่เคยทำในอดีต พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ถึงแม้ว่าจะไม่เคยทำมาก่อนเกิดคุณธรรมแสดงออกถึงการไม่ยอมรับผิดชอบต่อสิ่งผิด และไม่เพิกเฉยที่จะแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน นำด้วยนวัตกรรมกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ไม่กลัวความล้มเหลว กระตือรือร้นและเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ทบทวน ปรับปรุงพัฒนางานให้เกิดความคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และประโยชน์ในการทำงาน ทำประโยชน์เพื่อสังคม การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การป้องกันหรือลดผลกระทบจากการดำเนินงานที่มีต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการทำงาน

4.6 พฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย SPEED

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่หลายองค์การนำมาใช้บริหารงานอย่างแพร่หลาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ก็เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหนึ่ง ที่มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ในการบริหารและปฏิบัติงาน ซึ่งที่ผ่านมาทั้งในอดีตและปัจจุบันภาพลักษณ์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่เด่นชัดในสังคม คือ ภาพขององค์การที่ยึดถือการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใส หลักการดูแลสังคม ชุมชน ทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องศรัทธาและเชื่อมั่นในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยตลอดมา

หากจะกล่าวถึงถึงพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย SPEED ซึ่งสามารถแบ่งแยกตามหมวดหลักธรรมาภิบาลได้ 6 หลักการ ดังต่อไปนี้

4.6.1 หลักความโปร่งใส คือ การทำงานอย่างเปิดเผย พร้อมรับการตรวจสอบ

- พิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนระดับอย่างตรงไปตรงมา
- เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานตามข้อเท็จจริง

4.6.2 หลักความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การกล้าทำ กล้ารับ พร้อมปรับปรุง

- ดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม
- กล้าทำ กล้ารับ
- ทำงานเสร็จตามกำหนดและมีคุณภาพ

4.6.3 หลักความคุ้มค่า คือ การใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- ลดสิ่งที่ไม่จำเป็น ใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด
- ทำงานอย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อน
- มุ่งคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ

4.6.4 หลักนิติธรรม คือ การทำถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ

- ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ลงเวลาทำงานตามจริง ไม่ลงเวลาแทนกัน

4.6.5 หลักคุณธรรม คือ การเป็นคนดีของสังคม

- ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
- ไม่ใช้เวลาทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

4.6.6 หลักการมีส่วนร่วม คือ การรับฟัง ทำงานเป็นทีม ใส่ใจผู้อื่น

- เปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและการประชุมโดยไม่แบ่งแยกระดับชั้น
- เปิดโอกาสให้กลุ่ม Stakeholder ที่เกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่ได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ พร้อมทั้งเป็นองค์กรที่ประชาชนสามารถให้ความไว้วางใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนส่งผลดีต่อการสร้างเสถียรภาพของความมั่นคงทางพลังงานไฟฟ้าและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ อีกทั้งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยังให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงานในองค์กร โดยมีโครงการที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขในที่ทำงาน (HAPPY WORKPLACE) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอีกด้วย

การนำเอาแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของตนเอง และการทำงาน จะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานตลอดจนการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความมุ่งมั่น ในการทำงานโดยคำนึงถึงการรับผิดชอบต่อสังคม และผูกพันกับ

องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย SPEED อีกด้วย

โครงการเสริมสร้างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์การแห่งความสุขอย่างยั่งยืน (Happy Workplace 4.0)

สถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้คนในวัยทำงาน หรือพนักงานในองค์การมีสิ่งแวดล้อมการแข่งขันกันที่สูง เพื่อให้องค์การมุ่งไปยังเป้าหมายได้อย่างมั่นคงนั้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานขับเคลื่อนไปเพื่อความอยู่รอดและความเป็นเลิศ ได้แก่ กำลังคนหรือบุคลากร เนื่องจากคนพนักงานในองค์กรทุกคนนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม สมควรได้รับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านขวัญ กำลังใจ และ ความสุข

ภารกิจในการสร้างเสริมและสนับสนุนบุคลากร การสร้างความสุข สร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้น ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรต้องตระหนัก และดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องระบุเป็นภารกิจหลักในแผนพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะช่วยนำมาซึ่งการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรในทุกด้าน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตระหนักดีว่า “บุคลากร” เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร กฟผ. จึงมุ่งที่จะพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีซื่อสัตย์ มุ่งเน้น สร้างเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ เชื่อมั่น และทุ่มเททำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงให้ความสำคัญกับการประเมินความสุขของบุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงได้ดำเนินการสำรวจความสุขของบุคลากร และดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ“การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน Routine to Happiness - R2H” เพื่อสร้าง “นักสร้างสุข” ในหน่วยงาน และนำผลที่ได้จากการสำรวจไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการสร้างสุขในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงเสริมสร้าง ความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร และ ความสุขของบุคลากร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนและสร้างเสริม ค่านิยม “S-P-E-E-D รักองค์การ มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม นำด้วยนวัตกรรม ทำประโยชน์เพื่อสังคม” ให้บรรลุเป้าประสงค์ นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขของบุคลากร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์การแห่งความสุขอย่างยั่งยืน (Happy Workplace 4.0)

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ซุนวู (Lee, Sun Woo : 2015) ได้ศึกษาหาผลของกิจกรรมนันทนาการที่สร้างเสียงหัวเราะในการศึกษาต่อความสุขในเชิงจิตวิทยา โดยใช้การวิจัยเชิงทดลอง และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ออกแบบขึ้นเอง จากกลุ่มเป้าหมายคือนักศึกษาใน KOREA UNIVERSITY SCHOOL OF GLOBAL SPORTSTUDIES ที่เข้ารับการทดลองจำนวน 216 คน พบว่า กิจกรรมนันทนาการที่สร้างเสียงหัวเราะในการศึกษาส่งผลต่อความสุขเชิงจิตวิทยาในเชิงบวก

แบลลิช (Shea M. Balish : 2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกีฬาและนันทนาการกับความสุขในอนาคต โดยเก็บข้อมูลในหลายพื้นที่ด้วยแบบสอบถาม เก็บข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา นันทนาการ เปรียบเทียบกับความสุข พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในเชิงบวก โดยเฉพาะกิจกรรมกีฬาจะส่งผลให้มีความสุขมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ โดยผลลัพธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกันในทุกๆ พื้นที่ๆ ทำการสำรวจ

คลีเม้นท์ เอส เบลเลต์, ยาน-เอ็มมานูเอล เดอ เนฟ และ จอร์จ วาร์ก (Clement S. Bellet, Jan-Emmanuel De Neve and George Ward : 2020) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้ปฏิบัติงานกับผลงานของพนักงานขายคอลเซ็นเตอร์บริษัท บริติช เทเลคอมใน ประเทศอังกฤษ ในระยะเวลาหกเดือน โดยใช้แบบประเมินความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีความสุขมากกว่าทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจำนวนการโทรต่อชั่วโมงมากกว่า และขายทางโทรศัพท์ได้มากขึ้น

แคทเธอริน แมคกอนนาเกล (McGonagle, Catherine: 2015) สนใจหลักการพัฒนาเชื่อมโยงความสะดวกสบายในที่ทำงานและความสุขของผู้ปฏิบัติงานกับสถานที่ทำงานที่มีความสุข โดยใช้ Self-determination theory เป็นกรอบทฤษฎีอธิบายความสุขของพยาบาลที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 80 คน ในวิทยาลัยการพยาบาลของมหาวิทยาลัย ใช้โฟกัสกรุปและการสัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อเก็บข้อมูลและพบว่าความสุขของผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมโยงกับสถานที่ทำงานที่มีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร เหล่าแห่ง (2557) ซึ่งพบว่ากิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานเองนั้น ก็ความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการยึดหลักกิจกรรมสร้างสุขทั้ง 8 ประการ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับกำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากร จะส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

เหล่ย คัง, เซาปิง ยาง และ ฟัง ฮั่น (Lei Kang, Zhaoping Yang, Fang han: 2021) ได้ศึกษาผลของการจัดสิ่งแวดล้อมด้านนันทนาการในเมืองต่อความสุขของประชากรในประเทศจีน โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นประชาชนที่อยู่อาศัยในเมืองท่องเที่ยวหลัก 40 เมืองในประเทศจีน ประมาณ 10,000 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลกระทบที่สำคัญของสิ่งแวดล้อมด้านนันทนาการตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านนันทนาการในสังคมต่อความสุขของประชาชน พบว่า สิ่งแวดล้อมด้านนันทนาการตามธรรมชาติมีอิทธิพลสูงกว่าสิ่งแวดล้อมด้านนันทนาการในสังคม สวนสาธารณะในเมืองมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุข ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการออกแบบก่อสร้างเมืองในประเทศมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และความสุขของประชาชน

5.2 งานวิจัยในประเทศ

สุมาลี ดวงกลาง (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประชากรที่ศึกษาคือเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จำนวน 83 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) คัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์ด้วยวิธีแบบ Stepwise พบว่าความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก และส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปรมินทร์ อยู่เป็นสุข (2559) ได้ศึกษาการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของครูในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ และประสบการณ์ในการสอน มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่ากิจกรรมนันทนาการที่เข้าร่วมมากที่สุดคือ ด้านการอ่าน เขียน พุด และด้านงานอดิเรก โดยไม่ว่าจะจำแนกด้วยเพศ อายุ หรือรายได้ ก็ได้ผลลัพธ์ในทิศทางเดียวกัน

เมธพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข็ชเรธา เขต 1 มีกลุ่มเป้าหมายคือครู 330 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดยวิธีการ Scheffe test พบว่าความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองดังกล่าว โดยรวมและมีความสุขอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับความสุขรายด้าน โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขด้านความรักในงาน ความสุขในด้านการติดต่อสัมพันธ์ และความสุขในด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน มีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานของบริษัท จำนวน 370 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าพนักงานในภาพรวมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน มีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวม

วรวิมล ชมภูพาน (2564) ได้ศึกษาผลของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มต่อความสุขของผู้สูงอายุในชุมชน โดยการศึกษาแบบกึ่งทดลอง เพื่อหาผลกระทบของกิจกรรมกลุ่มในการเสริมสร้างความสุขให้ผู้สูงอายุ มีประชากรเป็นผู้สูงอายุทั้งสิ้น 72 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยให้ทำกิจกรรมนันทนาการทางสังคม 1 กลุ่ม และออกกำลังกาย 1 กลุ่ม จากนั้นวัดผลระดับความสุขก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมในระยะเวลา 2 เดือน พบว่ากลุ่มที่ทำกิจกรรมนันทนาการทางสังคมมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมทางสังคมสามารถเพิ่มระดับความสุขของผู้สูงอายุได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติการกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
3. การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 3,526 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 359 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเทียบตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1967) หรือคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 36 ; อ้างถึงใน Yamane. 1967) โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{[1+N(e^2)]}$$

โดย n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ = 5% = 0.05

จะได้

$$n = \frac{3,526}{[1+(3,526)(0.05^2)]}$$

$$n = 359 \text{ คน}$$

และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 5 เพื่อสำรวจแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 377 ตัวอย่าง

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมพนักงานจากทุกสังกัด ในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ทำงานในสำนักงานกลาง ซึ่งมีทั้งหมด 8 สังกัดรองผู้ว่าการ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 377 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัดรองผู้ว่าการ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัดสายงาน

สังกัดสายงาน	จำนวนพนักงาน	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่	จำนวนตัวอย่าง
รองผู้ว่าการบริหาร	776	22	83
รองผู้ว่าการระบบส่ง	529	15	57
รองผู้ว่าการยุทธศาสตร์	423	12	45
รองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า	528	15	56
รองผู้ว่าการพัฒนาโรงไฟฟ้าและพลังงานหมุนเวียน	353	10	38
รองผู้ว่าการการเงินและบัญชี	282	8	30
รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง	282	8	30
รองผู้ว่าการเชื้อเพลิง	353	10	38
รวม	3,526	100	377

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามและแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.1 เกณฑ์ในการให้คะแนน

2.1.1 แบบสอบถามพฤติกรรมนันทนาการ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

มีพฤติกรรมการปฏิบัติเป็นประจำ	5	คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติบ่อยครั้ง	4	คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติบางครั้ง	3	คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติน้อยครั้ง	2	คะแนน
มีพฤติกรรมไม่เคยปฏิบัติเลย	1	คะแนน

ผู้วิจัยแปลผลพฤติกรรมนันทนาการ ตามหลักเกณฑ์ของการแบ่งอัตรภาคชั้น (Class interval) และกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติเป็นประจำ
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติบ่อยครั้ง
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติบางครั้ง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีพฤติกรรมการปฏิบัติน้อยครั้ง
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีพฤติกรรมไม่เคยปฏิบัติเลย

2.1.2 แบบวัดความสุขในการทำงานกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน

ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ผู้วิจัยแปลผลระดับความสุขในการทำงาน แบบอิงเกณฑ์ (Criterion reference) แบ่งเป็น 5 ระดับ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความสุขระดับมาก
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความสุขระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความสุขระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความสุขระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความสุขระดับน้อย

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร งานวิจัย ปรินูญานิพนธ์ เกี่ยวกับพฤติกรรมนันทนาการ และความสุขในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดเรื่องที่ต้องการสอบถามให้สอดคล้องกับหัวข้อการวิจัย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ปรึกษาคณะกรรมการผู้ควบคุมปรินูญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา และการตั้งคำถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (The index of item objective congruence) ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ 0.91 จากสูตรคำนวณ ต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องA
R	คือ	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ถ้าข้อความแน่ใจว่าสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายและหัวข้อเรื่อง	มีคะแนน 1
ถ้าข้อความไม่แน่ใจว่าสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายและหัวข้อเรื่อง	มีคะแนน 0

ถ้าข้อคำถามแน่ใจว่าไม่สอดคล้องตามจุดมุ่งหมายและหัวข้อเรื่อง มีคะแนน -1
โดยแบ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติ ดังนี้

4.1 กลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

4.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ จำนวน 3 ท่าน

4.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 ท่าน

4.2 คุณสมบัติการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

4.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นครู หรืออาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนันทนาการ
- 2) มีประสบการณ์ทางด้านนันทนาการ อย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป
- 3) มีผลงานประจักษ์ หรือได้รับยกย่องเกียรติคุณทางด้านนันทนาการ

4.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรม กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นพนักงาน ระดับผู้บริหาร ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาบุคลากร
- 2) มีประสบการณ์ทางด้านพฤติกรรมพนักงานพนักงานการไฟฟ้าฝ่าย

ผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างน้อย 10 ปี ขึ้นไป

4.2.3 ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ตามรายชื่อ ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์สมควร โพธิ์ทอง ข้าราชการบำนาญ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2) อาจารย์ ดร.ธนตร ตัญญวงษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาสันนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3) อาจารย์ ดร.จิรัชัย หมั่นฤทธิ รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

4) นายเอกลักษณะ ภูไพบูลย์ วิศวกรระดับ 10 ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5) นางสาวนพวรรณ แจ่มจันทร์ หัวหน้าแผนกพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล สายงานยุทธศาสตร์และการเงินแลบัญชี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

5. เมื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแต่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือพนักงานจากฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984) และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง



3. การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เพื่อวิจัยเรื่องพฤติกรรมนันทนาการที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอแบบฟอร์มการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และรวบรวมเอกสารเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและอนุมัติ
2. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเอกสารการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและส่งกลับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้วิจัยได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์
3. นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องทั้ง 377 ฉบับ และนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

5. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการข้อมูล

- 5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องทั้ง 377 ฉบับ
- 5.1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
- 5.1.3 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 5.2.1 นำข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.2.2 นำข้อมูลตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 พฤติกรรมนันทนาการ และระดับความสุขของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้สูตรคำนวณค่า IOC (The Index of Item Objective Congruence)

6.1.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

6.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยในการวิจัย

6.2.1 ความถี่ (Frequency)

6.2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.2.5 สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบค่าความถี่ (Frequency) และ มาตราส่วน (Rating Scale) จึงวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติโดยใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) โดยการแปลความหมาย การหาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมนันทนาการกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธีของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) (r) เนื่องจากชุดข้อมูลเป็นแบบ Ordinal Scale โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมนันทนาการ ศีรษะระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ตามหลักความสุข 8 ประการ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระที่ศึกษา	จำนวนคน (n = 377)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	100	26.5
1.2 หญิง	277	73.5
รวม	377	100.0
2. อายุ		
2.1 21 – 30 ปี	125	33.0
2.2 31 – 40 ปี	206	54.8
2.3 41 – 50 ปี	21	5.6
2.4 51 – 60 ปี	25	6.6
รวม	377	100.0
3. ระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ.		
3.1 1 - 10 ปี	323	85.7
3.2 11 - 20 ปี	34	9.0
3.3 31 ปี ขึ้นไป	20	5.3
รวม	377	100.0
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	316	84.0
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	2	.5
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	12	3.1
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	47	12.4
รวม	377	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 10,000 – 30,000 บาท	274	72.8
5.2 30,001 – 60,000 บาท	47	12.4
5.3 60,000 – 90,000 บาท	53	14.0
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	3	.8
รวม	377	100.0

จากตาราง 3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 54.8 ส่วนใหญ่ทำงานใน กฟผ. 1 - 10 ปี ร้อยละ 85.7 ส่วนใหญ่มี

ตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 84.0 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 30,000 บาท ร้อยละ 72.8

ตอนที่ 2 พฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง

พฤติกรรมนันทนาการ	พนักงานการไฟฟ้า (n = 377)		ระดับ
	X	S.D.	
1. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านเกมกีฬา คือ กิจกรรมเกม หรือกีฬา ภายในพื้นที่สำนักงานกลาง กฟผ. เช่น การออกกำลังกาย เล่นกีฬา แข่งกีฬา แข่งขันเกม E-Sport เป็นต้น	2.93	1.194	ปฏิบัติบางครั้ง
2. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านภาษาและวรรณกรรม คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการ พุด อ่าน เขียน ภายในสำนักงานกลาง กฟผ. เช่น ห้องสมุด การประกวดเขียนเรียงความ คำขวัญ บทความวิชาการต่างๆ เป็นต้น	1.94	1.025	ปฏิบัติน้อยครั้ง
3. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทางสังคม คือ กิจกรรมที่เป็นการเข้าสังคม พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ในพื้นที่ หรือกิจกรรมที่ กฟผ. จัดไว้ เช่น ลานเครื่องดื่ม ร้านกาแฟ กิจกรรมกีฬา สีสี่ เพจเฟซบุคต่างๆ เป็นต้น	3.20	1.063	ปฏิบัติบางครั้ง
4. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ คือ กิจกรรมการเต้นเข้าจังหวะรูปแบบต่างๆ ภายในสำนักงานกลาง กฟผ. เช่น การเต้นซุมบ้า การเต้นแอโรบิค โยคะ และการประกวด cover dance, ลีลาศ เป็นต้น	2.06	1.198	ปฏิบัติน้อยครั้ง
5. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านพัฒนาจิตใจ คือ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมในการพัฒนาจิตใจ ภายในสำนักงานกลาง กฟผ. เช่น การเสวนาเรื่องแนวคิดต่างๆ การเข้าร่วมชมรมศาสนาต่างๆ เป็นต้น	1.89	1.010	ปฏิบัติน้อยครั้ง
6. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านดนตรีและร้องเพลง คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการเล่น การฟังดนตรี การร้องเพลง ภายในสำนักงานกลาง กฟผ. เช่น การประกวดวงดนตรี การฟังดนตรีสด เป็นต้น	2.57	1.211	ปฏิบัติน้อยครั้ง
รวม	2.43	.826	ปฏิบัติน้อยครั้ง

จากตาราง 4 โดยภาพรวมพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่มีพฤติกรรมนันทนาการในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการน้อยครั้ง มีพฤติกรรมนันทนาการในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านเกมกีฬา และกิจกรรมนันทนาการทางสังคม บางครั้ง มีพฤติกรรมนันทนาการในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านภาษาและวรรณกรรม ด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ ด้านพัฒนาจิตใจ และด้านดนตรีและร้องเพลง น้อยครั้ง

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ตามหลักความสุข 8 ประการ

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ตามหลักความสุข 8 ประการ

ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า	พนักงานการไฟฟ้า (n = 377)		ระดับความสุข
	\bar{X}	S.D.	
1. Happy Body / สุขภาพดี			
1.1 รับประทานอาหารเช้าเป็นประจำ	4.36	.939	ค่อนข้างมาก
1.2 ออกกำลังกายเป็นประจำ	3.31	1.203	ปานกลาง
1.3 ไม่สูบบุหรี่/ ไบจาก/ ยาเส้น	4.43	1.257	ค่อนข้างมาก
1.4 ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์	3.49	1.200	ปานกลาง
โดยรวม	3.76	.985	ค่อนข้างมาก
2. Happy Relax / ผ่อนคลาย			
2.1 รู้สึกว่าพักผ่อนเพียงพอ	3.48	.929	ปานกลาง
2.2 ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจเป็นประจำ	3.88	.949	ค่อนข้างมาก
2.3 รู้สึกสบายใจ ไม่มีความเครียด	3.35	.972	ปานกลาง
2.4 ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.55	.899	ค่อนข้างมาก
2.5 เมื่อประสบปัญหาในชีวิตสามารถจัดการกับปัญหาได้	4.02	.690	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.66	.708	ค่อนข้างมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า	พนักงานการไฟฟ้า (n = 377)		ระดับความสุข
	X	S.D.	
3. Happy Heart / น้ำใจงาม			
3.1 รู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	4.02	.595	ค่อนข้างมาก
3.2 ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ	3.95	.686	ค่อนข้างมาก
3.3 เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.00	.691	ค่อนข้างมาก
3.4 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า	3.71	.859	ค่อนข้างมาก
การบริจาคสิ่งของ กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ			
3.5 ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก	3.99	.823	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.94	.576	ค่อนข้างมาก
4. Happy Soul / ทางสงบ			
4.1 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ ให้ทานเป็นประจำ	3.30	.937	ปานกลาง
4.2 ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	3.16	1.107	ปานกลาง
4.3 สามารถยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	3.79	.753	ค่อนข้างมาก
4.4 สามารถยกยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	4.09	.632	ค่อนข้างมาก
4.5 ตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือผู้ที่ช่วยเหลือ	4.28	.641	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.72	.575	ค่อนข้างมาก
5. Happy Family / ครอบครัวดี			
5.1 มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ	4.04	1.010	ค่อนข้างมาก
5.2 ทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัวเสมอ	3.87	1.073	ค่อนข้างมาก
5.3 รู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับครอบครัว	4.30	.810	ค่อนข้างมาก
5.4 ครอบครัวสนับสนุนในเรื่องต่างๆ	4.36	.702	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	4.36	.721	ค่อนข้างมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า	พนักงานการไฟฟ้า (n = 377)		ระดับความสุข
	\bar{X}	S.D.	
6. Happy Society / สังคมดี			
6.1 เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดี	3.69	.909	ค่อนข้างมาก
6.2 เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนรอบข้างได้	3.95	.746	ค่อนข้างมาก
6.3 ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม	4.37	.648	ค่อนข้างมาก
6.4 ในชีวิตประจำวันรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.99	.837	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	4.13	.714	ค่อนข้างมาก
7. Happy Brain / หาความรู้			
7.1 สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.81	.722	ค่อนข้างมาก
7.2 สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	3.93	.768	ค่อนข้างมาก
7.3 มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.80	.893	ค่อนข้างมาก
7.4 คิดว่ายังมีสิ่งที่ยังไม่รู้ และต้องเรียนรู้อีกมาก	4.24	.689	ค่อนข้างมาก
7.5 มีความสุขเมื่อได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.08	.743	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.97	.629	ค่อนข้างมาก
8. Happy Money / ปลอดภัย			
8.1 ไม่เป็นกังวลกับภาระหนี้สิน และค่าใช้จ่าย	3.62	.991	ค่อนข้างมาก
8.2 สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนได้ดี	3.68	.956	ค่อนข้างมาก
8.3 มีเงินเก็บ	3.50	.915	ค่อนข้างมาก
8.4 พึ่งพอใจในค่าตอบแทน/ รายได้	3.22	.902	ปานกลาง
โดยรวม	3.43	.955	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) ผ่อนคลาย (Happy Relax) น้ำใจงาม (Happy Heart) ทางสงบ (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) และหาความรู้ (Happy Brain) ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านปลอดภัย (Happy Money)

มีความสุขในระดับปานกลาง โดยภาพรวมพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับค่อนข้างมาก

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดย Chi Square

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. เพศ						
1.1 ชาย	.5	.5	7.7	6.6	11.2	14.131
1.2 หญิง	.8	5.9	29.0	19.9	18.1	(.007)
2. อายุ						
2.1 21 – 30 ปี	.5	.5	13.6	9.0	9.3	
2.2 31 – 40 ปี	.8	5.3	17.3	14.6	16.8	17.149
2.3 41 – 50 ปี	0	.3	2.4	1.9	1.1	(.144)
2.4 51 – 60 ปี	0	0	3.5	1.1	2.1	
3. ระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ.						
3.1 1 - 10 ปี	1.3	5.6	30.3	23.9	24.7	7.421
3.2 11 - 20 ปี	0	.5	3.5	1.6	3.5	(.492)
3.3 31 ปีขึ้นไป	0	0	29.0	1.1	1.1	

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	1.3	5.3	30.1	22.6	24.7	
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	0	0	0	.3	0	6.656
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	0	0	1.9	.5	.8	(.880)
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	0	.8	4.8	3.2	3.7	
5. รายได้ต่อเดือน						
5.1 10,000 – 30,000 บาท	1.1	5.1	25.0	20.2	21.5	
5.2 30,001 – 60,000 บาท	.3	.8	5.9	3.2	2.4	12.243
5.3 60,000 – 90,000 บาท	0	.3	5.9	3.2	4.8	(.426)
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0	0	.5	

จากตาราง 6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) กล่าวคือ เพศหญิงและชายมีความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลาย
(Happy Relax)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. เพศ						
1.1 ชาย	0	1.1	5.6	15.0	5.0	22.899
1.2 หญิง	0	4.0	28.3	31.3	9.8	(.086)
2. อายุ						
2.1 21 – 30 ปี	0	1.9	11.6	14.7	5.1	
2.2 31 – 40 ปี	0	3.2	17.8	25.5	8.3	46.432
2.3 41 – 50 ปี	0	0	1.6	2.9	0.6	(.301)
2.4 51 – 60 ปี	0	0	2.4	3.3	1.0	
3. ระยะเวลาที่ท่านทำงานใน กฟผ.						
3.1 1 - 10 ปี	0	4.5	28.8	40.2	12.5	
3.2 11 - 20 ปี	0	0.5	3.2	3.7	1.6	17.899
3.3 31 ปี ขึ้นไป	0	0	1.9	2.4	0.8	(.960)
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	0	4.7	28.0	38.6	12.8	
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	0	0	0	0.3	0	41.082
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	0	0	0.8	1.7	0.8	(.639)
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	0	0.3	5.1	6.0	1.4	
5. รายได้ต่อเดือน						
5.1 10,000 – 30,000 บาท	0	4.0	24.4	34.1	10.7	
5.2 30,001 – 60,000 บาท	0	0.8	4.3	5.9	1.6	38.185
5.3 60,000 – 90,000 บาท	0	0.3	5.4	6.0	2.7	(.754)
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0	0.5	0	

จากตาราง 7 ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. เพศ						
1.1 ชาย	0	0.3	3.7	17.9	4.8	17.983
1.2 หญิง	0	1.1	14.1	51.1	7.2	(.116)
2. อายุ						
2.1 21 – 30 ปี	0	0.3	6.7	22.2	4.0	
2.2 31 – 40 ปี	0	0.5	8.8	38.6	6.9	47.374
2.3 41 – 50 ปี	0	0.3	1.1	4.0	0.3	(.097)
2.4 51 – 60 ปี	0	0.3	1.3	4.3	0.8	
3. ระยะเวลาที่ท่านทำงานใน กฟผ.						
3.1 1 - 10 ปี	0	0.8	14.9	59.5	10.6	
3.2 11 - 20 ปี	0	0.3	1.8	6.1	0.8	20.886
3.3 31 ปีขึ้นไป	0	0.3	1.0	3.1	0.5	(.645)
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	0	0.8	14.9	57.7	10.6	
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	0	0	0	0.3	0	30.716
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	0	0	0.6	2.1	0.5	(.718)
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	0	0.5	2.4	8.8	0.8	

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	5. รายได้ต่อเดือน					
5.1 10,000 – 30,000 บาท	0	0.8	12.8	50.5	8.8	
5.2 30,001 – 60,000 บาท	0	0.3	2.2	8.5	1.7	29.921
5.3 60,000 – 90,000 บาท	0	0.3	3.0	9.3	1.6	(.752)
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0	0.6	0	

จากตาราง 8 ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านทางสงบ (Happy Soul)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านทางสงบ (Happy Soul)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	1. เพศ					
1.1 ชาย	0	0	8.5	15.2	2.9	17.747
1.2 หญิง	0	0	24.3	41.4	7.8	(.088)

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านทางสงบ (Happy Soul)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
2. อายุ						
2.1 21 – 30 ปี	0	0	13.6	14.9	4.5	
2.2 31 – 40 ปี	0	0	15.5	34.8	4.5	52.127
2.3 41 – 50 ปี	0	0	1.1	3.5	1.5	(.018)
2.4 51 – 60 ปี	0	0	2.7	3.5	0.5	
3. ระยะเวลาที่ท่านทำงานใน กฟผ.						
3.1 1 - 10 ปี	0	0	28.4	48.7	8.7	18.271
3.2 11 - 20 ปี	0	0	2.1	5.6	1.3	(.690)
3.3 31 ปีขึ้นไป	0	0	2.2	2.4	0.5	
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	0	0	28.3	47.0	8.7	
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	0	0	0	0.3	0	35.278
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	0	0	1.4	1.4	0.5	(.361)
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	0	0	3.2	8.0	1.3	
5. รายได้ต่อเดือน						
5.1 10,000 – 30,000 บาท	0	0	25.3	39.9	7.7	
5.2 30,001 – 60,000 บาท	0	0	3.7	8.0	0.8	35.187
5.3 60,000 – 90,000 บาท	0	0	3.8	8.3	2.1	(.365)
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0	0.5	0	

จากตาราง 9 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านทางสงบ (Happy Soul)

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี
(Happy Family)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี (Happy Family)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. เพศ						
1.1 ชาย	0	0	3.5	6.4	16.8	9.154
1.2 หญิง	0	0	10.9	28.7	33.8	(.010)
2. อายุ						
2.1 21 – 30 ปี	0	0	6.6	10.1	16.2	
2.2 31 – 40 ปี	0	0	6.1	21.8	26.9	11.031
2.3 41 – 50 ปี	0	0	0.3	1.9	3.5	(.087)
2.4 51 – 60 ปี	0	0	1.3	1.3	4.0	
3. ระยะเวลาที่ท่านทำงานใน กฟผ.						
3.1 1 - 10 ปี	0	0	12.8	30.6	42.6	
3.2 11 - 20 ปี	0	0	0.8	3.5	4.8	2.697
3.3 31 ปีขึ้นไป	0	0	0.8	1.1	3.2	(.610)
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	0	0	12.5	30.9	40.7	
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	0	0	0	0	1.0	7.578
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	0	0	0.8	0.3	2.1	(.271)
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	0	0	1.1	4.0	7.4	
5. รายได้ต่อเดือน						
5.1 10,000 – 30,000 บาท	0	0	11.2	26.1	35.6	
5.2 30,001 – 60,000 บาท	0	0	1.3	5.6	5.6	7.495
5.3 60,000 – 90,000 บาท	0	0	1.9	3.5	8.8	(.277)
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0	0	0.5	

จากตาราง 10 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี (Happy Family) กล่าวคือ เพศหญิงและชายมีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดี (Happy Family)

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านสังคมดี (Happy Society)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี (Happy Society)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. เพศ						
1.1 ชาย	0	0	3.5	13.3	9.8	3.567
1.2 หญิง	0	1.1	13.0	37.2	22.1	(.312)
2. อายุ						
2.1 21 – 30 ปี	0	0.5	4.8	16.5	11.2	
2.2 31 – 40 ปี	0	0.5	9.0	28.5	16.8	5.027
2.3 41 – 50 ปี	0	0	1.3	1.9	2.4	(.832)
2.4 51 – 60 ปี	0	0	1.3	3.7	1.6	
3. ระยะเวลาที่ท่านทำงานใน กฟผ.						
3.1 1- 10 ปี	0	1.1	13.0	43.9	27.9	6.822
3.2 11 - 20 ปี	0	0	2.7	3.5	2.9	(.338)
3.3 31 ปีขึ้นไป	0	0	0.8	3.2	1.1	
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	0	1.1	13.3	42.8	26.9	
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	0	0	0	0	0.3	5.942
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	0	0	0.3	2.1	0.8	(.746)
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	0	0	2.9	5.6	4.0	

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี (Happy Society)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
5. รายได้ต่อเดือน						
5.1 10,000 – 30,000 บาท	0	1.1	10.9	37.0	23.9	5.353 (.803)
5.2 30,001 – 60,000 บาท	0	0	2.9	6.6	2.9	
5.3 60,000 – 90,000 บาท	0	0	2.7	6.6	4.8	
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0	0.3	0.3	

จากตาราง 11 ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีมีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี
(Happy Society)

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านหาความรู้
(Happy brain)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านหาความรู้ (Happy brain)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. เพศ						
1.1 ชาย	0	0	3.6	14.6	8.6	22.304 (.051)
1.2 หญิง	0	1.1	14.8	44.9	12.7	

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านหาความรู้ (Happy brain)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
2. อายุ						
2.1 21 – 30 ปี	0	0.3	6.9	18.8	6.9	29.172 (.874)
2.2 31 – 40 ปี	0	0.8	9.0	32.3	12.8	
2.3 41 – 50 ปี	0	0	0.6	4.0	1.0	
2.4 51 – 60 ปี	0	0	1.3	4.6	0.6	
3. ระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ.						
3.1 1 - 10 ปี	0	0.5	15.8	51.0	18.6	38.314 (.057)
3.2 11 - 20 ปี	0	0.5	1.3	4.8	2.4	
3.3 31 ปี ขึ้นไป	0	0	1.1	3.8	0.3	
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	0	1.1	15.4	48.9	18.6	37.051 (.559)
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	0	0	0	0.3	0	
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	0	0	0.3	2.7	0.3	
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	0	0	2.4	7.7	2.4	
5. รายได้ต่อเดือน						
5.1 10,000 – 30,000 บาท	0	0.5	13.4	43.8	15.5	30.445 (.835)
5.2 30,001 – 60,000 บาท	0	0.3	2.5	6.7	3.2	
5.3 60,000 – 90,000 บาท	0	0.3	2.1	9.0	2.6	
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0.3	0.3	0	

จากตาราง 12 ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านหาความรู้
(Happy Brain)

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานด้านปลอดภัย
(Happy money)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านหาความรู้ (Happy money)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. เพศ						
1.1 ชาย	0.3	2.1	10.9	8.0	5.3	8.074
1.2 หญิง	2.4	5.9	39.1	14.1	12.0	(.089)
2. อายุ						
2.1 21 – 30 ปี	0.3	4.3	16.8	6.4	5.3	
2.2 31 – 40 ปี	1.6	3.2	26.6	14.6	8.8	22.484
2.3 41 – 50 ปี	0.5	0	2.7	0.5	1.9	(.032)
2.4 51 – 60 ปี	0.3	0.5	4.0	0.5	1.3	
3. ระยะเวลาที่ท่านทำงานใน กฟผ.						
3.1 1 - 10 ปี	1.9	7.7	42.8	19.9	13.6	
3.2 11 - 20 ปี	0.5	0	4.0	1.6	2.9	12.844
3.3 31 ปีขึ้นไป	0.3	0.3	3.2	0.5	0.8	(.117)
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้ปฏิบัติงาน	1.6	6.9	42.3	19.9	13.3	
4.2 ผู้บริหารระดับต้น	0	0	0	0	0.3	16.320
4.3 ผู้บริหารระดับกลาง	0.3	0.3	2.1	0	0.5	(.177)
4.4 ผู้บริหารระดับสูง	0.8	0.8	5.6	2.1	3.2	

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานด้านหาความรู้ (Happy money)					Chi-Square (sig.)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
5. รายได้ต่อเดือน						
5.1 10,000 – 30,000 บาท	1.3	6.9	35.9	17.0	11.7	
5.2 30,001 – 60,000 บาท	0.5	0.5	7.2	3.5	0.8	28.086
5.3 60,000 – 90,000 บาท	0.8	0.5	6.9	1.6	4.3	(.005)
5.4 90,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0	0	0.5	

จากตาราง 13 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านปลอดภัย (Happy Money)

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ โดย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของ สเปียร์แมน (Spearman Correlation Coefficient) ดังแสดงในตาราง

ตาราง 14 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

		ความสุขในการทำงาน							
พฤติกรรมนันทนาการ	ความสัมพันธ์	1. ร่างกายดี (Happy Body)	2. ผ่อนคลาย (Happy Relax)	3. น้ำใจงาม (Happy Heart)	4. ทางสงบ (Happy Soul)	5. ครอบครัวดี (Happy Family)	6. สังคมดี (Happy Society)	7. หาความสุข (Happy Brain)	8. เงินดี (Happy Money)
		1. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ด้านเกมกีฬา	r	.313**	.346**	.262**	.180**	-.021	.338**
	ร้อยละ	9.796	11.971	6.864	3.240	0.044	11.424	4.622	3.920
	(ความสัมพันธ์ $r^2 \times 100$)								
	p-value	.000	.000	.000	.000	.680	.000	.000	.000
2. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้าน ภาษาและวรรณกรรม	r	.118*	.132*	.224**	.247**	.005	.162**	.026	.128*
	ร้อยละ	1.392	1.742	5.017	6.100	0.002	2.624	0.067	1.638
	(ความสัมพันธ์ $r^2 \times 100$)								
	p-value	.022	.011	.000	.000	.922	.002	.615	.013
3. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทาง สังคม	r	.128*	.263**	.320**	.205**	.079	.252**	.180**	.131*
	ร้อยละ	1.638	6.916	10.240	4.202	0.624	6.350	3.240	1.716
	(ความสัมพันธ์ $r^2 \times 100$)								
	p-value	.013	.000	.000	.000	.124	.000	.000	.011
4. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้าน กิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ	r	.205**	.151**	.016	.100	-	.102*	.026	.156**
	ร้อยละ	4.202	2.280	0.025	1.000	8.179	1.040	0.067	2.433
	(ความสัมพันธ์ $r^2 \times 100$)								
	p-value	.000	.003	.752	.052	.000	.048	.616	.002
5. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้าน พัฒนาจิตใจ	r	.145**	.133**	.015	.270**	-	.086	-.026	.269**
	ร้อยละ	2.102	1.768	0.022	7.290	1.822	0.739	0.067	7.236
	(ความสัมพันธ์ $r^2 \times 100$)								
	p-value	.005	.010	.766	.000	.009	.095	.611	.000
6. การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้าน ดนตรีและร้องเพลง	r	.166**	.180**	.171**	.140**	-.071	.177**	.211**	.216**
	ร้อยละ	2.755	3.240	2.924	1.960	0.504	3.132	4.452	4.665
	(ความสัมพันธ์ $r^2 \times 100$)								
	p-value	.001	.000	.001	.006	.171	.001	.000	.000

* .05, ** .01

จากตาราง 14 แสดงพฤติกรรมนันทนาการด้านเกมกีฬา การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทางสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านดนตรีและร้องเพลง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) ทางสงบ (Happy Soul) ปลอดภัย (Happy Money) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านครอบครัวดี (Happy Family)

พฤติกรรมนันทนาการด้านภาษาและวรรณกรรม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ทางสงบ (Happy Soul) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านครอบครัวดี (Happy Family) และหาความรู้ (Happy Brain)

พฤติกรรมนันทนาการด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) สังคมดี (Happy Society) ครอบครัวดี (Happy Family) และผ่อนคลาย (Happy Relax) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ทางสงบ (Happy Soul) และหาความรู้ (Happy Brain)

ส่วนพฤติกรรมนันทนาการด้านพัฒนาจิตใจ และความสงบสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) ครอบครัวดี (Happy Family) น้ำใจงาม (Happy Heart) ทางสงบ (Happy Soul) และผ่อนคลาย (Happy Relax) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับสังคมดี (Happy Society) และหาความรู้ (Happy Brain)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการ กับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 3,526 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 359 คน โดยเทียบตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1967) และผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมร้อยละ 5 เพื่อสำรวจแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ เป็นจำนวน 377 คน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 เป็นเพศชาย 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 อายุ 41 - 50 ปีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 5.6 อายุ 51 - 60 ปีจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 6.6 ระยะเวลาที่ทำงานใน กฟผ. 1 ถึง 10 ปีจำนวน 323 คนคิดเป็นร้อยละ 85.7 11 -20 ปีจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 9.0 31 ปีขึ้นไปจำนวน 20 คนคิดเป็น

ร้อยละ 5.3 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานจำนวน 316 คนคิดเป็นร้อยละและ 14.00 ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.5 ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 3.1 ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 12.4 รายได้ต่อเดือน 10,000 ถึง 30,000 บาทจำนวน 274 คนคิดเป็นร้อยละ 72.8 30,001 บาท ถึง 60,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 12.4 60,001 - 90,000 บาท จำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 14.0 90,000 บาทขึ้นไปจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 0.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

พฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับน้อยครั้ง เมื่อพิจารณาแยกแต่ละด้านพบว่ามีการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทางสังคม และ กิจกรรมนันทนาการด้านเกมกีฬาในระดับบางครั้ง เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านภาษาและวรรณกรรม ด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ ด้านพัฒนาจิตใจ และด้านดนตรีและร้องเพลงในระดับน้อยครั้ง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ตามหลักความสุข 8 ประการ

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ตามหลักความสุข 8 ประการโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาแยกแต่ละด้านพบว่าความสุขด้านร่างกายดี (Happy body) มีความสุขในระดับค่อนข้างมาก ความสุขในด้านผ่อนคลาย (Happy relax) มีความสุขในระดับค่อนข้างมาก ความสุขด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) มีความสุขในระดับค่อนข้างมาก ความสุขด้านทางสงบ (Happy Soul) มีความสุขในระดับค่อนข้างมาก ความสุขด้านครอบครัวดี (Happy Family) มีความสุขในระดับค่อนข้างมาก ความสุขในด้านสังคมดี (Happy Society) มีความสุขในระดับค่อนข้างมาก ความสุขด้านหาความรู้ (Happy Brain) มีความสุขในระดับค่อนข้างมาก และความสุขด้านปลอดภัย (Happy Money) มีความสุขในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy body) ด้านครอบครัว (Happy Family) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านทางสงบ (Happy soul) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อ

เดือนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านปลอดหนี้ (Happy Money) นอกเหนือจากปัจจัยที่กล่าวไปนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ พบว่า พฤติกรรมนันทนาการด้านเกมกีฬา การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทางสังคม และการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านดนตรีและร้องเพลง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) ทางสงบ (Happy Soul) ปลอดหนี้ (Happy Money) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านครอบครัวดี (Happy Family)

พฤติกรรมนันทนาการด้านภาษาและวรรณกรรม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านร่างกายดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ทางสงบ (Happy Soul) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านครอบครัวดี (Happy Family)และหาความรู้ (Happy Brain)

พฤติกรรมนันทนาการด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการเต้นรำ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) สังคมดี (Happy Society) ครอบครัวดี (Happy Family)และผ่อนคลาย (Happy Relax) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ทางสงบ (Happy Soul) และหาความรู้ (Happy Brain)

ส่วนพฤติกรรมนันทนาการด้านพัฒนาจิตใจ และความสงบสุข มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) ครอบครัวดี (Happy Family)น้ำใจงาม (Happy Heart) ทางสงบ (Happy Soul) และผ่อนคลาย (Happy Relax) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับสังคมดี (Happy Society) และหาความรู้ (Happy Brain)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากข้อมูลผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมนันทนาการทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในรูปแบบที่แตกต่างกันไป เช่น พฤติกรรมนันทนาการด้านเกมกีฬา พฤติกรรมนันทนาการทางสังคม และพฤติกรรมนันทนาการด้านดนตรีและร้องเพลง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านร่างกายดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) ทางสงบ (Happy Soul) ปลอดภัย (Happy Money) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านครอบครัวดี (Happy Family) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการในด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านต่างๆ อาจสามารถพัฒนาระดับความสุขในการทำงานด้านนั้นๆ ได้ นำไปสู่การมีความสุขในการทำงานที่สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในทิศทางเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลีดวงกลาง (2559) ซึ่งกล่าวไว้ว่าความสุขในการทำงานด้านสังคมดี และด้านการศึกษาหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก และงานวิจัยของ ซุนวู (Lee, Sun Woo : 2015) ได้สรุปไว้ว่าพบว่า กิจกรรมนันทนาการส่งผลต่อความสุขเชิงจิตวิทยาในเชิงบวก เช่นกัน ซึ่งหากวิเคราะห์จากผลการวิจัยในครั้งนี้ จะพบว่าพฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมยังอยู่ในระดับน้อยครั้ง แสดงให้เห็นถึงช่องว่างในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการให้มากขึ้น ได้นั้นน่าจะยังมีอยู่มาก อีกทั้งความสุขในด้านต่างๆก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนันทนาการในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่าเราสามารถเจาะจงพัฒนาความสุขในการทำงานด้านใดด้านหนึ่ง โดยการจัดกิจกรรมนันทนาการด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขทำงานนั้น ดังเช่นงานวิจัยของแบลช (Shea M. Balish : 2016) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกีฬาและนันทนาการกับความสุข และพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในเชิงบวก โดยเฉพาะกิจกรรมกีฬาจะส่งผลให้มีความสุขมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากรอยู่ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงเห็นความเชื่อมโยงของกิจกรรมนันทนาการ ความสุขในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการจัดกิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสมให้กับพนักงานเข้าร่วม อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับ

การพัฒนาบุคลากรในมิติที่แตกต่างกับการพัฒนา หรืออบรมในเชิงวิชาการ โดยสามารถผนวกเข้ากับโครงการเสริมสร้างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน (Happy Workplace 4.0) ซึ่ง กฟผ. กำลังดำเนินการอยู่ได้ อีกทั้งยังอาจนำไปปรับใช้ ยกระดับการจัดกิจกรรมชมรม กิจกรรมกีฬาต่างๆ ที่ กฟผ. มีการจัดอยู่เป็นประจำ ให้เกิดประโยชน์กับการพัฒนาบุคลากร กฟผ. ในด้านความสุข และประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับนันทนาการรองรับ แตกต่างจากเดิมที่กิจกรรมมุ่งเน้นเพียงเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของพนักงานในองค์กรเท่านั้น และท้ายที่สุด ศาสตร์แห่งนันทนาการอาจนำมาเชื่อมโยงเข้ากับแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ หากสามารถเชื่อมโยงได้ว่า การจะพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านหนึ่งให้กับพนักงานคนหนึ่ง กิจกรรมนันทนาการใดสามารถเติมเต็มในส่วนนั้นได้ เช่น หากต้องการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแนะนำให้พนักงานทำกิจกรรมนันทนาการด้านสังคมอาจช่วยพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนนั้นได้ ดังเช่นที่ พฤติกรรมนันทนาการกับการพัฒนาตน : เอกสารประกอบการสอนวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น กระทรวงศึกษาธิการ (2562) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของนันทนาการข้อหนึ่งไว้ว่า นันทนาการนั้น เป็นเครื่องมือหนึ่งในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หน่วยงานอื่นๆ ด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่นๆ ด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ
3. เป็นข้อมูลประกอบการจัดกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมชมรมต่างๆ ในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือหน่วยงานอื่นๆ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือหน่วยงานอื่นๆ
3. ควรศึกษาอิทธิพลจากพฤติกรรมนันทนาการที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือหน่วยงานอื่นๆ



บรรณานุกรม

- Bloom, B. S., Hastings, J. T., Madaus, G. F., & Baldwin, T. S. (1971). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning* (1st ed). New York: McGraw-Hill.
- Butler, G. D. (1959). *Introduction to community recreation*. New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed). New York: Harper & Row.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual review of psychology*, 54, 403-425.
- Kjerulf, A. (2017). *Leading With Happiness* (s. ed): Woohoo Press.
- Lefton, L. A., และ Brannon, L. (2008). *Psychology*. New York: Pearson Education.
- McClelland, D. C. (1970). Test for Competency. *rather than intelligence American Psychologists*, 17(7), 57-83.
- McLean, L. D. (2005). Organizational Culture's Influence on Creativity and Innovation: A Review of the Literature and Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 226-246.
- Oliver, J., Huxley, P., Bridges, K., & Mohamad, H. (1996). *Quality of life and mental health services*. London: Routledge.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Weiskopf, D. C. (1982). *Recreation and leisure: Improving the quality of life* (n. ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- กรมพลศึกษา สำนักนันทนาการ กลุ่มนันทนาการเด็กและเยาวชน. (2562). ผู้นำนันทนาการ. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรมพลศึกษา. (2560). แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรมพลศึกษา.
- เฉลิมพล ต้นสกุล. (2541). พฤติกรรมศาสตร์สาธารณสุข. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). ความสุข 8 ประการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ดลฤดี สุวรรณศรี. (2554). คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน *HAPPY WORK PLACE*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ดารณีย์ ศรีสวัสดิ์กุล. (2546). นันทนาการกับการใช้เวลาว่าง. กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย. (2551). เอกสารคำ สอนรายวิชา 3906303 การเป็นผู้นำนันทนาการ. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิชานันทนาการศาสตร์และการจัดการกีฬา สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย. (2554). มาตรฐานวิชาชีพผู้นำ นันทนาการ. กรุงเทพฯ: ทุนวิจัยจากกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- ธัญญา ธีระกนิษฐ์. (2555). พฤติกรรมมนุษย์เพื่อการพัฒนาตน. อุดรธานี: สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ธำรงค์ แก้วผดุง. (2547). ความคิดเห็นของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตวังไกลกังวลต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ. (ปริญญาานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นันทรัตน์ ชูยประเสริฐ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์รัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ:
- ประเสริฐ บุญรักษา. (2552). เจตคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา. วารสารคณะพลศึกษา, 12(2), 192-200.
- พนมศักดิ์ สวัสดิ์พงษ์. (2544). นันทนาการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตจากรอยพระยุคลบาท. วารสารคณะพลศึกษา, 4(1-4), 22-34.
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

หัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พีไลวรรณ อินทร์กษา. (2550). การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

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

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับ
ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์).

สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา. (2557). คู่มือผู้นำนันทนาการ. กรุงเทพฯ: สำ
นักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมบัติ กาญจนกิจ. (2542). นันทนาการชุมชนและโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม..).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ กาญจนกิจ. (2544). นันทนาการและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว = *Recreation & tourism
industry*. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ. (2547). นันทนาการในครอบครัว. กรุงเทพฯ: สำนัก
ส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา.

สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ. (2550). ชีวิตสุขสันต์ด้วยนันทนาการ กรุงเทพฯ: สำนักงาน
พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

อารมณีนาวากาญจน์. (2541). คู่มือการสอนตามเอกสารประกอบการสอนรายวิชา สก 425 :
โปรแกรมสันทนาการ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์สมควร โพธิ์ทอง
ข้าราชการบำนาญ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ธนตร ตัญญวงษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาสันทนนาการ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.จิรัชย์ หมั่นฤทธิ
รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
4. นายเอกลักษณ์ ภูไพบูลย์
วิศวกรระดับ 10 ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
5. นางสาวนพวรรณ แจ่มจันทร์
หัวหน้าแผนกพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล สายงานยุทธศาสตร์และการเงินแลบัญชี
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



**แบบสอบถามพฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโท เรื่อง พฤติกรรมนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของนายสิริวิศ ศรีเดือนดาว นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาพฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
2. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมนันทนาการ กับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจพฤติกรรมนันทนาการและความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยที่ข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อการประเมินผลการทำงานแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมนันทนาการให้เหมาะสมกับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ตามหลักความสุข 8 ประการ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีลักษณะแบบปลายเปิด (Open Ended)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไว้ ณ โอกาสนี้

สิริวิศ ศรีเดือนดาว

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

อื่นๆ

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระยะเวลาที่ท่านทำงานใน กฟผ.

1 - 10 ปี

11 - 20 ปี

21 - 30 ปี

31 ปี ขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้บริหารระดับต้น

ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับสูง

5. รายได้ต่อเดือน

10,000 – 30,000 บาท

30,001 – 60,000 บาท

60,001 – 90,000 บาท

90,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 พฤติกรรมนันทนาการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานกลาง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว
ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เป็นประจำ	หมายถึง	ท่านทำกิจกรรมนั้น 7 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ท่านทำกิจกรรมนั้น 5 - 6 ครั้งต่อสัปดาห์
บางครั้ง	หมายถึง	ท่านทำกิจกรรมนั้น 3 - 4 ครั้งต่อสัปดาห์
นานๆครั้ง	หมายถึง	ท่านทำกิจกรรมนั้น 1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายถึง	ท่านไม่เคยทำกิจกรรมนั้นเลย

พฤติกรรมนันทนาการ	ระดับพฤติกรรมนันทนาการ				
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านเกมกีฬา คือ กิจกรรมเกม หรือ กีฬา ภายในพื้นที่สำนักงานกลาง กฟผ. เช่น การออกกำลังกาย เล่น กีฬา แข่งกีฬา แข่งขันเกม E-Sport เป็นต้น					
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านภาษาและวรรณกรรม คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการ พูด อ่าน เขียน ภายในสำนักงานกลาง กฟผ. เช่น ห้องสมุด การประกวดเขียนเรียงความ คำขวัญ บทความวิชาการ ต่างๆ เป็นต้น					
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการทางสังคม คือ กิจกรรมที่เป็นการเข้า สังคม พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ในพื้นที่ หรือกิจกรรม ที่ กฟผ. จัดไว้ เช่น ลานเครื่องดื่ม ร้านกาแฟ กิจกรรมกีฬา เพลงเฟสบุ๊ค ต่างๆ เป็นต้น					
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านกิจกรรมเข้าจังหวะและการ เต้นรำ คือ กิจกรรมการเต้นเข้าจังหวะรูปแบบต่างๆ ภายในสำนักงาน กลาง กฟผ. เช่น การเต้นซุมบ้า การเต้นไอบิค โยคะ และการ ประกวด cover dance, สิลาค เป็นต้น					
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านพัฒนาจิตใจ คือ กิจกรรมทาง ศาสนา กิจกรรมในการพัฒนาจิตใจ ภายในสำนักงานกลาง กฟผ. เช่น การเสวนาเรื่องแนวคิดต่างๆ การเข้าร่วมชมรมศาสนาต่างๆ เป็นต้น					
6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการด้านดนตรีและร้องเพลง คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการเล่น การฟังดนตรี การร้องเพลง ภายในสำนักงาน กลาง กฟผ. เช่น การประกวดวงดนตรี การฟังดนตรีสด เป็นต้น					

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานใหญ่

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว
คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่าน ให้ท่านสำรวจและประเมินเหตุการณ์ อารมณ์ ความคิดเห็นและ
ความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มากที่สุด
เห็นด้วย หมายถึง ท่านเคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มาก
ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านเคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ ปานกลาง
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านเคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ น้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
Happy Body / สุขภาพดี					
1. ท่านรับประทานอาหารเป็นประจำ					
2. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ					
3. ท่านไม่สูบบุหรี่/ ใบบาก/ ยาเส้น					
4. ท่านไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์					
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่าน					
Happy Relax / ผ่อนคลาย					
1. ท่านรู้สึกว่าท่านพักผ่อนเพียงพอ					
2. ท่านทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจเป็นประจำ					
3. ท่านรู้สึกสบายใจ ไม่มีความเครียด					
4. ชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้					
Happy Heart / น้ำใจงาม					
1. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใยต่อคนรอบข้าง					
2. ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ					
3. ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ					
5. ท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก					

ตอนที่ 3 (ต่อ) ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานใหญ่

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
Happy Soul / ทางสงบ					
1. ท่านทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม/ ศาสนา/ ให้ทาน เป็นประจำ					
2. ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ					
3. ท่านสามารถยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					
4. ท่านสามารถยอมรับและขอโทษในความผิดที่ท่านหรือมีส่วนรับผิดชอบ					
5. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือผู้ที่ช่วยเหลือท่านเสมอ					
Happy Family / ครอบครัวดี					
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ					
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวเสมอ					
3. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับครอบครัว					
4. ครอบครัวของท่านสนับสนุนท่านในเรื่องต่างๆ					
5. โดยรวมแล้ว ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน					
Happy Society / สังคมดี					
1. เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน					
2. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนรอบข้างได้					
3. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม					
4. ในชีวิตประจำวัน ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
5. โดยรวมแล้ว ท่านใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข					
Happy Brain / ทักษะความรู้					
1. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
2. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต					
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาคู่/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง					
4. ท่านคิดว่ายังมีสิ่งที่ท่านยังไม่รู้ และต้องเรียนรู้อีกมาก					
5. ท่านมีความสุขเมื่อได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
Happy Money / ปลอดภัย					
1. ท่านไม่เป็นกังวลกับภาระหนี้สิน และค่าใช้จ่ายของท่าน					
2. ท่านสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนได้ดี					
3. ท่านมีเงินเก็บ					
4. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทน/ รายได้ของท่าน					
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสภาพการเงินของท่าน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม
นายสิริศ ศรีเดือนดาว







หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบอนุญาต

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 319/2564E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: พฤศจิกายนนันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาย สิริวิศ ศรีเดือนดาว
สังกัด: คณะพลศึกษา
เอกสารที่รับรอง: 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 15 พฤศจิกายน 2564
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 15 พฤศจิกายน 2564
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 15 พฤศจิกายน 2564
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 15 พฤศจิกายน 2564

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หันทแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-319/2564

วันที่ให้การรับรอง : 15/11/2564

วันหมดอายุใบรับรอง : 15/11/2565



ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

22 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 319/2564E

เรียน นาย สิริวิศ ศรีเดือนดาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-319/2564

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมันทนาการกับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 319/2564E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number	SWUEC/E/G-319/2564
Date of Approval	15 พฤศจิกายน 2564 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)
Date of Expiration	15 พฤศจิกายน 2565
Continuing Review	ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-319/2564) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สิรวิศ ศรีเดือนดาว
วัน เดือน ปี เกิด	16 เมษายน 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

