

ผลการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจ และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรมพนักงาน ของพนักงานในหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ” นั้นประกอบไปด้วยการศึกษา 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือการศึกษาแนวทางในการจัดกิจกรรมของชมรม หรือสโมสรมพนักงานของหน่วยงานราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และส่วนที่ 2 คือ การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม หรือสโมสรมพนักงาน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว แยกตามข้อมูลในแต่ละส่วนที่ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 : การศึกษาแนวทางในการจัดกิจกรรมสวัสดิการด้านชมรมหรือสโมสรมของหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมด้านชมรม หรือสโมสรมของทั้ง 4 องค์กรที่เลือกศึกษา โดยกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ โครงสร้างและวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม , การดำเนินการจัดกิจกรรม และ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม พร้อมกับทำการหาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และตัวอย่างสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม เพื่อนำมาสรุปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมดังกล่าว ดังจะสรุปแยกตามองค์กรได้ดังนี้

หน่วยงานราชการ

กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการด้านชมรมของกระทรวงสาธารณสุข จากการสัมภาษณ์คุณชนาภรณ์ สิมาธรรมชัย หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และคุณราศรี มงคลพัฒน์กุล พยาบาลวิชาชีพ 7 งานกีฬา กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับการค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

โครงสร้างและวัตถุประสงค์

กระทรวงสาธารณสุข มีที่ทำการอยู่ ณ ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ประกอบไปด้วยหน่วยงานในสังกัดที่มีที่ทำการอยู่ในบริเวณเดียวกัน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต และสำนักงานอาหารและยา เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขจึงเป็นสิ่งที่มองข้ามไม่ได้เช่นกัน โดยกระทรวงฯ มีนโยบายในด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กระทรวงฯ ในด้านกาย ใจ และด้านสังคม ดังนี้

■ **นโยบายด้านกีฬา** ได้แก่

1. ส่งเสริมการกีฬาทุกประเภท ทุกชมรม ทั้งการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกาย และเพื่อเตรียมนักกีฬาสำหรับการแข่งขัน

2. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขได้ใช้สนามกีฬา โดยทุกชมรมเก็บค่าสมาชิกหรือค่าใช้จ่ายบริการสำหรับข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่กระทรวงฯ ในราคาต่ำกว่าผู้ใช้บริการทั่วไป และจัดช่วงเวลาพิเศษให้สมาชิกที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของกระทรวงฯ เช่นตั้งแต่เวลา 15.30 น. เป็นต้นไป

■ **นโยบายด้านนันทนาการ** โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมขวัญและกำลังใจด้านการบันเทิง ผ่อนคลายอารมณ์และความเครียด เสริมสุขภาพจิต

■ **นโยบายด้านจริยธรรม** โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติธรรมในการดำรงชีวิตประจำวัน และส่งเสริมให้มีสมาชิกทั่วประเทศ

จากนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาจริยธรรมและสุขภาพเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข (ศ.จ.ส.) ขึ้น เมื่อพ.ศ. 2525 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เป็นองค์กรที่จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในด้านจริยธรรม คุณธรรม พร้อมทั้งด้านสุขภาพกายและจิต ความมีระเบียบวินัย ต่อมาในพ.ศ. 2535 ได้มีการปรับปรุงให้ ศ.จ.ส. มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมกว้างขวางยิ่งขึ้นทั้งในด้านกาย ด้านชีวิต ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยขยายการดำเนินงานและเปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข” (ศ.ส.ค.) ซึ่งมีชมรมในสังกัด 3 ชมรมคือ

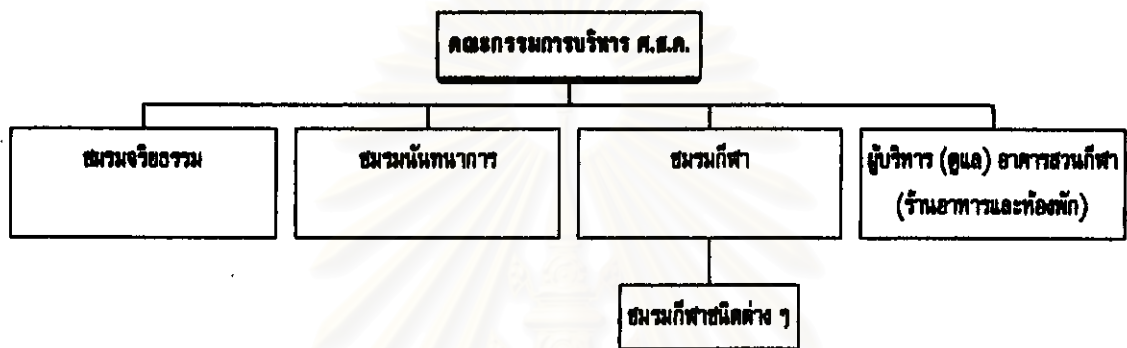
- ชมรมกีฬากระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสุขภาพพลานามัย ความสามัคคีและมีระเบียบวินัย

- ชมรมนันทนาการกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดกิจกรรมส่งเสริมขวัญและกำลังใจด้านการบันเทิง ผ่อนคลายอารมณ์และความเครียด เสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี

- ชมรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติธรรมในการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งชมรมต่าง ๆ เหล่านี้ก็จัดกิจกรรมต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยแต่ละชมรมจะมีการเลือกสรรบุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นประธาน แล้วเสนอคณะกรรมการบริหารศูนย์ส่งเสริมสวัสดิการฯ (ศ.ส.ค.) พิจารณาดำเนินการแต่งตั้งประธานชมรมต่อไป

นอกจากนี้ จากการประชุมคณะกรรมการ ศ.ส.ค. ครั้งที่ 1/2543 ที่ผ่านมา ที่ประชุมมีมติเห็นว่า ควรมีการปรับการจัดรูปองค์การ ศ.ส.ค. และคำสั่งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความเหมาะสมและเป็นเอกภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากมีความซ้ำซ้อนในหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการ ศ.ส.ค. และคณะกรรมการสวัสดิการกระทรวงสาธารณสุขด้านการกีฬาและนันทนาการ ดังนั้นจึงได้กำหนดรูปแบบโครงสร้างองค์การของศ.ส.ค. ใหม่ดังนี้

แผนภาพที่ 4.1 : โครงสร้างการจัดองค์การของศูนย์ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข (ศ.ส.ค.)



ในด้านวัตถุประสงค์ของ ศ.ส.ค. นั้นมีดังต่อไปนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งในด้านกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ
2. เพื่อจัดให้มีสวัสดิการ และประสานการจัดสวัสดิการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ
3. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข
4. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข

คณะกรรมการบริหารศูนย์ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข (ศ.ส.ค.) ได้รับการแต่งตั้งจากปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีตำแหน่งที่สำคัญ คือ มีปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นที่ปรึกษา , รองปลัดกระทรวง 1 ท่านเป็นประธาน , ผู้แทนจากราชการระดับกรมทุกกรมเป็นกรรมการ , ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการและเหรัญญิก , ผู้อำนวยการกองกลางเป็นกรรมการและเลขานุการ , หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้ คือ

1. พิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานของศ.ส.ค. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ครอบคลุมทั้งในด้านการกีฬานันทนาการและจริยธรรม

2. ดำเนินการบริหารจัดการกิจกรรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. จัดทำและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข
4. อื่น ๆ ตามที่ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมอบหมาย

เนื่องจากในช่วงที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลนั้น กำลังเป็นช่วงที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ศ.ส.ค. ชุดใหม่ และมีการทบทวนการแต่งตั้งประธานชมรมต่าง ๆ ทำให้การประสานงานเพื่อขอข้อมูลจากชมรมแต่ละประเภทจึงค่อนข้างติดขัด ไม่สะดวกเท่าที่ควร แต่ผู้วิจัยก็ได้รับความกรุณาจากเจ้าหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณราศี มงคลพัฒน์กุล ที่ช่วยเหลือในการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมชมรมของกระทรวงฯ ทำให้ผู้วิจัยสามารถติดต่อเพื่อหาข้อมูลมาประกอบการวิจัยและทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามได้สะดวกยิ่งขึ้น

การดำเนินการจัดกิจกรรม

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ชมรมที่อยู่ในสังกัด ศ.ส.ค. นั้นมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท คือ ชมรมกีฬากระทรวงสาธารณสุข ชมรมนันทนาการกระทรวงสาธารณสุข และชมรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งผู้บริหารอาคารสวนกีฬา ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการอาคารสวนกีฬาทั้งหมด รวมถึงร้านอาหารและห้องพักของอาคารสวนกีฬาด้วย ชมรมเหล่านี้อนุมัติจัดตั้งโดยคณะกรรมการบริหารชมรมกีฬากระทรวงสาธารณสุข ชมรมนันทนาการกระทรวงสาธารณสุข และชมรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ การบริหารงานของศ.ส.ค. นี้จะเป็นไปในทางที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของชมรมต่าง ๆ ที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขที่รวมกลุ่มกันเองอย่างอิสระเสรี มีการกำหนดแผนและกิจกรรมขึ้นมา โดยคณะกรรมการบริหารแต่ละชมรมเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งกิจกรรมนั้นมีอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

ในส่วนของชมรมกีฬาของกระทรวงสาธารณสุข มีอยู่ 9 ชมรมด้วยกัน คือ ชมรมฟุตบอล ชมรมเทเบิลเทนนิส ชมรมว่ายน้ำ ชมรมเทนนิส ชมรมแบดมินตันและวอลเลย์บอล ชมรมวิ่ง ชมรมบาสเกตบอล ชมรมเปตอง และชมรมหมากรุกกระดาน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการชมรมกีฬากระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดระเบียบข้อบังคับและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกระทรวงสาธารณสุข
2. บริหารจัดการเกี่ยวกับการให้บริการด้านการศึกษาและนันทนาการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบที่กำหนด
3. จัดกิจกรรมด้านการศึกษาและนันทนาการให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งบุคคลทั่วไปเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

4. กำกับดูแลและบำรุงรักษาสนาม /อาคารสถานที่ วัสดุ /อุปกรณ์ในความรับผิดชอบของชมรม ให้มีสภาพที่ใช้การได้ดีและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับกิจกรรมที่ชมรมกีฬากระทรวงสาธารณสุขจัดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การจัดการแข่งขันกีฬาภายในกระทรวง การแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น เป็นต้น ส่วนชมรมนันทนาการนั้นมีการจัดกิจกรรม 5 ประเภท ได้แก่ ดนตรีและการแสดง ภาษาและวรรณกรรม ศิลปกรรม ท่องเที่ยว และ สาธารณประโยชน์ นอกจากนี้ชมรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุขก็มีการจัดกิจกรรมเช่นกัน อาทิ กิจกรรมในสัปดาห์ส่งเสริมศาสนาและจริยธรรม การตรวจสุขภาพผู้สูงอายุโดยไม่คิดค่าบริการ การจัดพิธีทางศาสนาต่าง ๆ เป็นต้น

อนึ่ง การดำเนินงานของศ.ส.ค. จะครอบคลุมไปยังส่วนภูมิภาคด้วย โดยจะสนับสนุนส่งเสริมให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่าง ๆ จัดตั้งชมรมและจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดของตนขึ้นด้วย ด้วยการจัดตั้ง “ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขประจำจังหวัด” ขึ้นมาดำเนินการ และในด้านงบประมาณการเงินของ ศ.ส.ค. ในการใช้จ่ายต่าง ๆ นั้นก็ได้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการของกระทรวงสาธารณสุขขึ้นเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายของศูนย์ฯ กองทุนนี้ได้มาจากเงินสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ ดอกเบี้ยเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ ดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์ และการจัดหาในรูปของกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ ตามความจำเป็น โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ จะเป็นผู้ควบคุมการใช้จ่ายต่าง ๆ นอกจากนี้กระทรวงฯยังให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการก่อตั้งชมรมกีฬาต่าง ๆ ด้วยบางส่วน

นอกเหนือจากจะมีชมรมที่เป็นสวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการในระดับกรม ซึ่งทุกกรมสามารถใช้ร่วมกันได้แล้ว ก็ยังมีสวัสดิการในระดับกรม ซึ่งแต่ละกรมแยกกันจัด ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 (ดูภาคผนวก ข.) และสวัสดิการชมรมในระดับกรมนี้มักจะจัดขึ้นเพื่อให้บริการแก่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของแต่ละกรมเป็นหลัก ตัวอย่างของชมรมในระดับกรม เช่น ชมรมลีลาศของกรมสุขภาพจิต ที่จัดอบรมลีลาศเพื่อสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ รวมทั้งบุคคลภายนอกด้วย , ชมรมดอกไม้บาน ของกรมการแพทย์ ที่จัดให้มีการสอนเต้นแอโรบิคเป็นประจำทุกวันในช่วงพักเที่ยง ยกเว้นในวันอังคาร ซึ่งถือเป็นวันกีฬาของกระทรวงฯ โดยผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้เวลาในช่วงหลัง 15.00 น. เพื่อออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ สำหรับคุณสมบัติของผู้ที่สามารถจะเข้าร่วมกิจกรรมของชมรม ทั้งในระดับกระทรวง และระดับกรมได้นั้น แต่ละชมรมจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติขึ้นมาเองตามความเหมาะสม โดยมากมักจะรับสมาชิกทั้งที่เป็นบุคลากรภายในกระทรวง และบุคคลภายนอกด้วย

ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะชมรมกีฬานั้น กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการก่อสร้างสวนกีฬาซึ่งประกอบด้วยสนามกีฬากลางแจ้ง ประกอบด้วย สระว่ายน้ำ

น้ำ สนามเทนนิส นีโอบอร์ด สนามฟุตบอล ตะกร้อ บาสเก็ตบอล เปตอง และรูวิ่ง , สนามกีฬาในร่ม (โรงยิมเนเซียม) ประกอบด้วย สนามแบดมินตัน วอลเลย์บอล โตะปิงปอง และห้องเล่นกีฬาในร่ม , อาคารสโมสร ซึ่งประกอบด้วยห้องประชุม ห้องพัก ห้องอาหาร และบริการเสริมสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสวัสดิการด้านการกีฬาและนันทนาการในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข และประชาชนทั่วไป ทั้งนี้มีการให้สิทธิพิเศษแก่ข้าราชการ คือการเปิดบริการสวนกีฬาเร็วเป็นพิเศษในวันอังคาร คือตั้งแต่เวลา 15.00 น. และในช่วง 15.00 - 16.00 น. จะเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้บริการในสนามกีฬาต่าง ๆ ฟรี รวมทั้งการสมัครเป็นสมาชิกชมรมกีฬาต่าง ๆ ก็ยังคิดค่าสมาชิกในราคาที่ต่ำกว่าบุคคลทั่วไปด้วย

การประชาสัมพันธ์กิจกรรม

ชมรมแต่ละชมรมจะเป็นผู้จัดทำสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมที่จัดขึ้น โดยใช้งบประมาณของชมรมเอง สื่อที่มักจะใช้ ได้แก่ แผ่นพับสำหรับแจกผู้สนใจหรือผู้มาสมัครที่ชมรม ไปสเตอร์ประชาสัมพันธ์บริเวณสนามกีฬา , ไปสเตอร์ประชาสัมพันธ์บริเวณลิฟท์ นอกจากนี้ยังมีการทำตัวอักษรวิ่ง ณ โรงอาหารของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ และรถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ในบริเวณกระทรวงอีกด้วย โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดูตัวอย่างสื่อในภาคผนวก ค.)

ในการจัดกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ นั้น มีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในการประชุมคณะกรรมการบริหารชมรม เพื่อให้ที่ประชุมได้พิจารณาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป ส่วนการประเมินผลงานของแต่ละชมรมนั้นมักจะประเมินจากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง ซึ่งก็มักจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และการแจกแบบสอบถามแก่นักกีฬาและผู้เข้าชมกีฬา ณ บริเวณสนามกีฬาด้วย แต่อย่างไรก็ตาม อุปสรรคหรือข้อจำกัดในการจัดกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ ในกระทรวงสาธารณสุขนั้นก็ยังมีอยู่บ้าง ได้แก่ เวลาว่างของสมาชิกที่ร่วมกิจกรรมไม่พร้อมกัน ทำให้การทำกิจกรรมและการฝึกซ้อมกีฬาไม่พร้อมกัน , การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารชมรมที่ไม่มี ความตั้งใจจริง หรือไม่มีเวลาเพียงพอ ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ไม่เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นมา , ความไม่ชัดเจนของนโยบาย และการขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ คุณอรวรรณ นุ้ยภักดี หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์และข่าวสาร กองกลาง สำนักงานก.พ. ถึงรายละเอียดในการจัดกิจกรรมที่ให้ข้าราชการในสำนักงานก.พ. เลือกเข้าร่วมได้ตามความสนใจ ประกอบกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถสรุปแนวทางการจัดกิจกรรมดังกล่าวของสำนักงานก.พ. ได้ดังต่อไปนี้

โครงสร้างและวัตถุประสงค์

การจัดกิจกรรมตามความสนใจเพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานก.พ.เลือกเข้าร่วมได้นั้น มักจะจัดเป็น 2 ส่วน ส่วนหนึ่งอยู่ในรูปของสวัสดิการ เช่น การจัดถิ่นพระราชทาน การจัดแข่งกีฬา เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งคือ การจัดในรูปชมรม ซึ่งชมรมที่เป็นทางการ คือจัดโดยได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากองค์การ มีการออกคำสั่งตั้งชมรมอย่างเป็นทางการนั้นมีเพียงชมรมเดียวเท่านั้น คือ ชมรมภาษาอังกฤษ ดังนั้นการจะศึกษาการจัดกิจกรรมเหล่านี้ของสำนักงานก.พ. จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับการจัดสวัสดิการของสำนักงานก.พ. เสียก่อน ดังจะได้กล่าวถึงต่อไป

สำนักงานก.พ. มีเลขาธิการก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และการบริหารราชการของสำนักงานก.พ.นั้น ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ในด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่ข้าราชการในสำนักงานนั้น นอกเหนือจากสวัสดิการเบื้องต้นที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว ก็ยังมีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 (ภาคผนวก ข.) อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งแต่ละส่วนราชการในระดับกรมต่างก็อาศัยระเบียบนี้ทั้งสิ้น สำนักงานก.พ. ก็เช่นเดียวกัน โดยมีการกำหนดระเบียบที่เรียกว่า ระเบียบสวัสดิการสำนักงานก.พ. ปัจจุบันใช้ระเบียบที่ปรับแก้แล้วเมื่อ พ.ศ.2539 ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย สวัสดิการสำนักงานก.พ. นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิก ดังนี้

1. ให้สวัสดิการแก่สมาชิก นอกเหนือไปจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้
2. ให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก
3. ให้การส่งเสริม และสนับสนุนความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก
4. ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกที่ประสบความเดือดร้อนและจำเป็น
5. ให้การเผยแพร่ความรู้อันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ และความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน
6. ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้สวัสดิการแก่สมาชิกที่ไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ข้างต้นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานก.พ. ประกอบด้วย

▪ **ประธาน** คือ เลขาธิการก.พ. หรือรองเลขาธิการก.พ. หรือผู้ช่วยเลขาธิการก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย

▪ **กรรมการ** ที่เป็นโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองเลขาธิการก.พ. ที่มีได้รับมอบหมายให้เป็นประธาน , ผู้ช่วยเลขาธิการก.พ. ที่มีได้รับมอบหมายให้เป็นประธาน , ผู้อำนวยการสถาบัน , ผู้อำนวยการสำนัก , ผู้อำนวยการกอง , ผู้อำนวยการศูนย์สูตรสนเทศ , หัวหน้าศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ , หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์และข่าวสาร , หัวหน้าฝ่ายบัญชี และ ผู้จัดการ นอกจากนี้ยังมีกรรมการที่เป็นสมาชิกสามัญ ซึ่งเลขาธิการก.พ.แต่งตั้งจาก ผู้ที่เลขาธิการก.พ. เห็นสมควร จำนวน 3 คน และ ผู้แทนสมาชิก จำนวน 4 คน (โดยกองต่าง ๆ

เลือกสมาชิกในกองนั้นเป็นผู้แทน กองละ 1 คน) โดยกรรมการที่เป็นสมาชิกสามัญ จะอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 2 ปี

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่โดยสรุป คือ กำหนดนโยบาย ระเบียบในการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ภายในสำนักงานก.พ. , กำหนดค่าตอบแทนของผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของสวัสดิการสำนักงานก.พ. คณะกรรมการจะมีการประชุมกันอย่างน้อย 2 เดือน/ครั้ง และการดำเนินงานของสวัสดิการสำนักงานก.พ. นั้น บริหารงานโดยผู้จัดการ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธานคณะกรรมการ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ ซึ่งผู้จัดการนี้มาจากสมาชิกสามัญของสวัสดิการสำนักงานก.พ.นั่นเอง และอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 2 ปีเช่นเดียวกัน

เนื่องจากคณะกรรมการสวัสดิการก.พ. นั้น ส่วนแต่เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานก.พ. ซึ่งมีหน้าที่ประจำอยู่แล้ว ดังนั้นการทำงานให้กับสวัสดิการก.พ. จึงเป็นเสมือนการทำงานพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำที่ทำอยู่ และเมื่อมีการประชุมคณะกรรมการแล้ว มีมติให้ดำเนินการในเรื่องใด ก็ส่งเรื่องมายังฝ่ายสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์และข่าวสาร เพื่อเป็นผู้ดำเนินการให้เกิดขึ้นต่อไป อาจกล่าวได้ว่า สวัสดิการสำนักงานก.พ. นั้น มีลักษณะคล้ายกับสโมสรนั่นเอง ดังนั้นกิจกรรมที่จัดขึ้นในสำนักงานก.พ. จึงไม่อยู่ในรูปชมรมหรือสโมสร แต่จะอยู่ในรูปของ "สวัสดิการ" ซึ่งสมาชิกสวัสดิการสำนักงานก.พ. นั้นมีอยู่ 2 ประเภทคือ

1. **สมาชิกสามัญ** ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานก.พ. , ลูกจ้างของสวัสดิการสำนักงานก.พ. แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างท้องถิ่นประจำสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ

2. **สมาชิกวิสามัญ** ได้แก่ สมาชิกสามัญที่พ้นจากราชการหรืองานประจำโดยไม่มีคามผิดหรือสมาชิกสามัญที่โอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น และได้รับราชการหรือปฏิบัติงานในสำนักงานก.พ. มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

ส่วนรายได้ของสวัสดิการสำนักงานก.พ. ได้มาจากเงินค่าสมาชิก เงินรายรับที่เกิดจากการจัดสวัสดิการ และดอกผลของเงินทั้ง 2 ประเภท รวมทั้งรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

นอกจากจะมีการจัดสวัสดิการในนามของสำนักงานก.พ.เองแล้ว แต่ละส่วนราชการย่อย เช่นระดับสำนัก หรือกอง ภายในสำนักงานก.พ. นั้น ก็จะมีสวัสดิการของตนเองต่างหากอีกเช่นกัน ซึ่งต่างก็กำหนดเงื่อนไขในการเก็บเงินรวมเป็นกองทุนต่าง ๆ กันไป โดยทั่วไปแล้วมักจะใช้เงินจากกองทุนนี้ในการเลี้ยงส่งสรรค์ปีใหม่ หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ภายในกอง เป็นต้น

การดำเนินการจัดกิจกรรม

ในช่วงหลายปีก่อนหน้านี้ มีการเคลื่อนไหวของชมรมต่าง ๆ ค่อนข้างมาก เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีเวลาว่าง ก็มักจะรวมตัวกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนเองสนใจ จึงมีกิจกรรมมากมาย

หลายประเภท แต่ก็กิจกรรมชมรมในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่ เช่นชมรมกีฬาต่าง ๆ นั้น ก็เกิดจากกลุ่มคนที่สนใจเล่นกีฬาอยู่แล้ว ประกอบกับความต้องการสร้างความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน ความต้องการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ และเพื่อเตรียมนักกีฬาที่จะส่งไปแข่งขันระหว่างหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จึงมีการฝึกซ้อมกีฬากันอยู่สม่ำเสมอ แต่ในปัจจุบันเมื่อบุคคลเริ่มเปลี่ยนสถานภาพ มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นทั้งการงานและครอบครัว ทำให้เวลาที่จะมีให้กับกิจกรรมน้อยลง กิจกรรมของชมรมต่าง ๆ จึงลดลงอย่างเห็นได้ชัด บางชมรมต้องปิดไปกลายเป็นเพียงกลุ่มสนใจที่ไม่เป็นทางการเท่านั้น เมื่อมีการแข่งขันกีฬา เช่นกีฬาสีประจำปี ก็จะมีตัวแทนของชมรม (ที่ไม่เป็นทางการ) ต่าง ๆ รับผิดชอบในการส่งนักกีฬาเข้าแข่งขัน โดยฝ่ายสวัสดิการฯ จะรับผิดชอบในภาคบันเทิงเสียมากกว่า แต่กิจกรรมอื่น ๆ ในระหว่างปีของชมรมเหล่านี้ ฝ่ายสวัสดิการฯ ก็จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง นอกเหนือจากการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม เช่น โต๊ะปิงปอง ศูนย์สุขภาพซึ่งมีเครื่องออกกำลังกายต่าง ๆ ให้บริการ รวมทั้งอุปกรณ์อื่น ๆ เช่น ไม้แบดมินตัน ไม้ปิงปอง และลูก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นของส่วนกลาง แต่ชมรมต่าง ๆ จะมาติดต่อขอใช้ ขอเบิกอุปกรณ์ได้ โดยมีตัวแทนของชมรมเป็นผู้ประสานงานและช่วยรับผิดชอบในการจัดการ เพราะฝ่ายสวัสดิการฯ ไม่สามารถรับผิดชอบได้อย่างทั่วถึงทั้งหมด ทั้งนี้ รายจ่ายในการเบิกซื้ออุปกรณ์ และการดูแลรักษานั้น จะใช้เงินของสวัสดิการสำนักงานก.พ. ที่กู้ยืมมาจากสหกรณ์ออมทรัพย์ เนื่องจากไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายเหล่านี้ได้ทั้งหมด

ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เคยมีมานั้นลดลง คือสถานที่ไม่อำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม เช่น ลานจอดรถในบริเวณสำนักงานก.พ. (ถนนพิษณุโลก) ก่อนหน้านี้หลังเลิกงานตอนเย็นจะมีการรวมกลุ่มกันเล่นกีฬา อาทิ ตะกร้อ แบดมินตัน แต่ปัจจุบันเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการ ทำให้ข้าราชการสำนักงานก.พ.ต้องทำงานหนักมากขึ้น เลิกงานช้าขึ้น บางครั้งกลับบ้านค่ำ ทำให้สถานที่และโอกาสไม่อำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม ดังนั้นกิจกรรมช่วงเลิกงานจึงมีน้อยมาก ก่อนหน้านี้เคยมีการพยายามที่จะทำกิจกรรมพบปะกันในหมู่ข้าราชการ ก.พ.ในช่วงบ่ายวันศุกร์ มีการดื่มน้ำชาและพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แต่ก็จัดได้เพียงไม่กี่ครั้งเท่านั้น อาจเป็นเพราะไม่เหมาะกับวัฒนธรรมของคนไทยจึงล้มเลิกไป

ปัจจุบัน กิจกรรมที่จัดอยู่ในรูปชมรม มีรูปแบบที่ชัดเจนและมีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ กล่าวคือ องค์การสนับสนุนการดำเนินงาน และมีการตั้งคณะกรรมการบริหารชมรมขึ้นมา โดยมีเลขาธิการสำนักงานก.พ. ลงนามนั้นมีเพียงชมรมเดียว คือ ชมรมภาษาอังกฤษ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแก่ข้าราชการที่สนใจเป็นประจำทุกวัน โดยมีวิทยากรคือข้าราชการก.พ. ที่เป็นผู้มีความรู้และศักยภาพเพียงพอเป็นผู้สอน ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่เสียสละและอาสาที่จะมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น การเรียนการสอนจะมีในช่วงก่อนเวลาดำเนินการ คือประมาณ 8.00-8.30 น. และบางครั้งมีในช่วงพักกลางวันด้วย สำหรับผู้สนใจนั้นมีมากพอสมควร แต่ที่มาเข้าร่วมเป็นประจำนั้นมีประมาณ 20 คนเท่านั้น ซึ่งชมรมภาษาอังกฤษนี้ไม่มีรายชื่อสมาชิกที่แน่นอน จึงไม่สามารถระบุได้ว่ามีสมาชิกเท่าใด

กิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปชมรม ส่วนที่รับผิดชอบโดยฝ่ายสวัสดิการฯ และสวัสดิการสำนักงานก.พ. ได้แก่ การจัดทอดกฐินพระราชทาน พร้อมกับการพาข้าราชการไปท่องเที่ยวด้วยกิจกรรมในโอกาสพิเศษ หรือวันสำคัญ เช่น การวางพวงมาลาเนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตของพระมหากษัตริย์ กิจกรรมวันแม่ วันสงกรานต์ การทำบุญตักบาตรเนื่องในโอกาสวันปีใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังมีกิจกรรมที่จัดกันภายในแต่ละสำนักหรือกอง เช่นการไปท่องเที่ยว ซึ่งมักจะจัดในช่วงปลายปีในวันเสาร์-อาทิตย์ และใช้เงินจากกองทุนสวัสดิการของแต่ละกองเอง ส่วนผู้ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นชมรม และจัดโดยสวัสดิการนั้น จะต้องเป็นข้าราชการของสำนักงานก.พ.เท่านั้น ไม่เปิดให้กับบุคคลภายนอก ยกเว้นงานกีฬาที่จะเชิญบุคคลภายนอกมาบ้าง เช่นครอบครัวของข้าราชการ เจ้าหน้าที่จากธนาคารกรุงเทพ (ซึ่งมีที่ทำการอยู่ติดกับสำนักงานก.พ.) และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้าราชการก.พ.ที่เกษียณอายุไปแล้วก็ยังเป็นสมาชิกของสวัสดิการสำนักงานก.พ. ตลอดชีพ จึงสามารถเข้าร่วมได้ทุกกิจกรรม ในด้านครอบครัวข้าราชการ ได้แก่ บุตร-ธิดา และคู่สมรสนั้น สามารถเข้าร่วมได้ฟรีในบางกิจกรรม เช่น การร่วมทอดกฐินหากเป็นการจัดในกรุงเทพมหานคร แต่หากจัดในต่างจังหวัดก็จะคิดค่าใช้จ่ายจากครอบครัวที่ไปด้วยในราคาเท่าที่จ่ายจริง

เนื่องจากหน่วยงานของสำนักงานก.พ. ส่วนหนึ่งมีที่ทำการอยู่ที่ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี อันได้แก่ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ และศูนย์การสอบ เป็นต้น ดังนั้นจึงมีกิจกรรมที่แยกออกไปอีกส่วนหนึ่ง ข้าราชการที่เป็นหนุ่มสาวรุ่นใหม่ก็มักจะทำงานต่อในช่วงเย็น ยังไม่รีบกลับบ้าน ทำให้มีการพยายามรวมกลุ่มกันเป็นชมรมที่ไม่เป็นทางการเช่นกัน เพื่อชักชวนให้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่นการเล่นกีฬา ประกอบกับที่ทำการที่ ต.ติวานนท์ นี้มีสิ่งอำนวยความสะดวกหลายอย่าง เนื่องจากมีพื้นที่กว้างขวางกว่า อาทิสนามแบบมดินตัน สระว่ายน้ำ และศูนย์กีฬาในร่ม นอกจากนี้หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีที่ทำการอยู่ที่ต.ติวานนท์ ยังมีสวัสดิการกองของตนเองอีกด้วย ดังนั้นการจัดกิจกรรมมักจะแยกจากสำนักงานใหญ่ แต่ในภาพรวมก็จะจัดในนามสำนักงานก.พ. เช่น การจัดกฐินพระราชทาน เป็นต้น

ในด้านงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสำนักงานก.พ. นั้น องค์การจะสนับสนุนในบางกิจกรรม เช่น กีฬาประจำปี แต่กิจกรรมกีฬาระหว่างปีนั้น ไม่มีงบประมาณสนับสนุนในส่วนนี้ ส่วนเงินของสวัสดิการสำนักงานก.พ. ที่นำมาใช้จัดซื้ออุปกรณ์กีฬา และเพื่อการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ส่วนใหญ่จะกู้ยืมมาจากผลกำไรของสหกรณ์ออมทรัพย์ของสำนักงานก.พ. โดยผู้จัดการสวัสดิการสำนักงานก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบอนุมัติการใช้จ่ายเงินเหล่านี้ให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการสวัสดิการฯ

การประชาสัมพันธ์กิจกรรม

ในการประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์ภายในสำนักงานก.พ. นั้น ฝ่ายสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์และข่าวสาร นอกเหนือจากดูแลการจัดสวัสดิ

การตามทีสวัสดิการสำนักงานก.พ.มอบหมายแล้ว ยังเป็นผู้รับผิดชอบการประชาสัมพันธ์ภายในทั้งหมดด้วย โดยสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ภายในนี้ได้แก่ เสียงตามสาย (เฉพาะที่สำนักงานใหญ่) , ข่าวรายวัน ซึ่งมีลักษณะคล้ายจดหมายข่าว จำนวน 1 แผ่น พิมพ์ทั้ง 2 หน้า , การปิดประกาศที่บอร์ด และอินทราเน็ต นอกจากนี้ยังช่วยชมรมภาษาอังกฤษในการออกหนังสือเวียนในกรณีที่มีการแจ้งการเปลี่ยนแปลงสถานที่เรียนด้วย

การจัดทำข่าวรายวันนั้น จะจัดพิมพ์จำนวน 300 แผ่นต่อวันแล้วนำไปวางไว้ที่งานสารบรรณ ชั้น 1 เพื่อให้ข้าราชการที่เข้ามาทำงานในตอนเช้าวันรุ่งขึ้นไปลงชื่อรับมาอ่านได้เป็นประจำทุกวัน ซึ่งก็ได้รับความสนใจมาก เพราะเป็นสื่อที่เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นความเคลื่อนไหวขององค์การ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้าราชการในสำนักงานก.พ. ได้รับทราบโดยทั่วกันแล้วสามารถนำไปเผยแพร่ต่อได้อย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการนำข่าวรายวันนี้ไปปิดไว้ที่บอร์ดบริเวณหน้ากองต่าง ๆ ในสำนักงานอีกด้วย ซึ่งบอร์ดเหล่านี้ก็จะมีการปิดประกาศเผยแพร่ข่าวสารการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ในกรณีที่มีกิจกรรมที่สำคัญ ๆ เช่นกีฬาประจำปี และการจัดกรุงพระราชทาน ก็จะมีการจัดทำข่าวรายวันฉบับพิเศษ เพื่อกระตุ้นให้คนสนใจและตื่นตัวมากขึ้น ส่วนสื่ออินทราเน็ตนั้นใช้เพื่อเผยแพร่ข่าวสารโดยทั่วไป แต่กลุ่มที่ใช้ก็มักเป็นส่วนน้อยคือเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ มีความทันสมัย และใช้คอมพิวเตอร์เป็น

ส่วนการประเมินผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้น ในระดับกองก็จะมีการแจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรม ความคิดเห็นต่าง ๆ และมีการเวียนหนังสือเพื่อเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ภายในหน่วยงานแต่ละกอง แต่หากเป็นระดับองค์การโดยรวมนั้น การดูแลเรื่องการประเมินผลการจัดสวัสดิการก็มักจะใช้ทั้งแบบสอบถาม และอาจมีกล่องรับความคิดเห็นด้วยเพื่อรับความคิดเห็นของข้าราชการว่าต้องการให้ปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง ส่วนการประเมินผลงานของชมรมภาษาอังกฤษก็จะมีทศวรรษผลงานในแต่ละปีรวบรวมไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

ในด้านอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสำนักงานก.พ. นั้นก็มีอยู่บ้าง เช่นงบประมาณมีจำกัด , สถานที่เรียนภาษาอังกฤษไม่แน่นอน หากวันไหนห้องที่ใช้เรียนมีการใช้จัดประชุมก็อาจงดการเรียนการสอนไป หรือเปลี่ยนเป็นห้องอื่นแทน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ที่จะมาดูแลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ก็มีการกิจที่เป็นงานประจำมากอยู่แล้ว จึงไม่ค่อยมีเวลาให้กับกิจกรรมมากนัก ในส่วนของฝ่ายสวัสดิการฯ ก็ได้พยายามประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ข้าราชการได้มาใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่มี เช่น ห้องฟิตเนส แต่ในบางครั้งผู้ที่มาใช้บริการก็ขาดความระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์ หรือการนำบุตรหลานที่เป็นเด็กเข้ามาเล่นก็อาจทำให้อุปกรณ์บางอย่างชำรุดไปโดยขาดผู้ที่มารับผิดชอบความเสียหาย ภาวะจึงตกมาอยู่ที่ฝ่ายสวัสดิการฯ ซึ่งเป็นผู้ดูแลรักษา ที่จะจัดทางงบประมาณมาซ่อมแซม

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.)

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ คุณสุเทพ สุวรรณสมบูรณ์ พนักงานบริหารอาวุโส ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการสโมสรพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (สม.ปตท.) เกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของการจัดกิจกรรมของสโมสรพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สรุปได้ต่อไปนี้

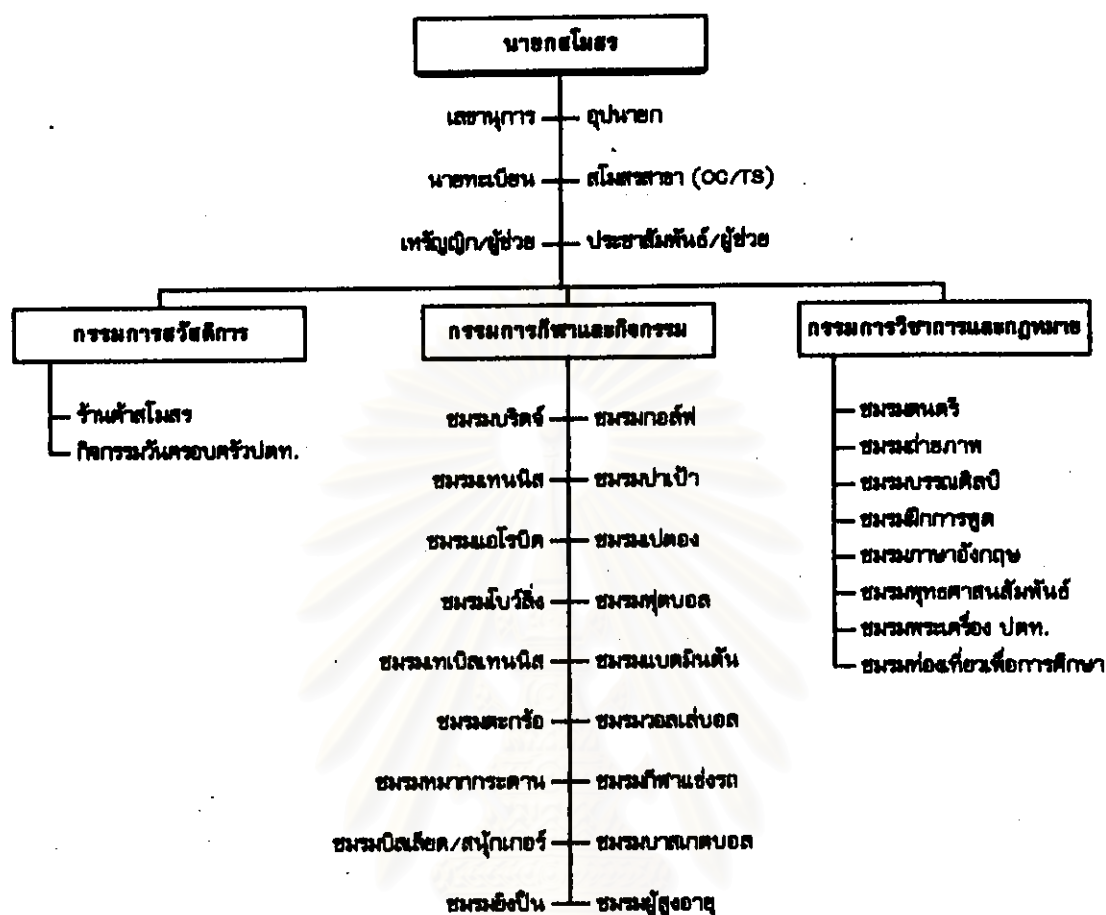
โครงสร้างและวัตถุประสงค์ของสโมสร

สโมสรพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (สม.ปตท.) ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า "Petroleum Authority of Thailand Club" หรือ PTTC เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นสมาคม จัดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย โดยใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ.2535 ดำเนินการเป็นอิสระ แต่มีเป้าหมายเพื่อปตท. และเป็นองค์กรที่ไม่แสวงกำไร (Non-Profit Organization) เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2504 โดยเป็นสโมสรขององค์การเชื้อเพลิง และเมื่อพ.ศ. 2521 มีการจัดตั้งการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยรวมองค์การเชื้อเพลิง และองค์การก๊าซธรรมชาติแห่งประเทศไทยเข้าด้วยกัน ดังนั้น สโมสรฯ จึงได้มารวมกับการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ตั้งแต่พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา ปัจจุบันสำนักงานใหญ่ของสโมสร ตั้งอยู่ในบริเวณที่ทำการการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เลขที่ 555 ถนนวิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งในส่วนนี้ ปตท.มีนโยบายในการส่งเสริมกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ ในสโมสรพนักงาน ทั้งในด้านงบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ การดำเนินงานของสโมสรฯ มีหลักการว่า การจัดกิจกรรมของสโมสรนั้น จะไม่ทำซ้ำซ้อนกับสวัสดิการที่ปตท. เองทำอยู่แล้ว ส่วนวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสโมสรฯ นั้น ได้แก่

1. เพื่อจัดสวัสดิการเพื่อสงเคราะห์แก่สมาชิก
2. เพื่อส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมเพื่อความสามัคคี
3. เพื่อส่งเสริมการศึกษาและวิชาการ
4. ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

การแบ่งโครงสร้างของสโมสรนั้น ก็แบ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งก็คือการใช้หลัก MBO (Management by Objective) นั้นเอง และมีกิจกรรมต่าง ๆ รองรับภายใต้โครงสร้าง ดังสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพที่ 4.2 : โครงสร้างการจัดองค์กร ของสโมสรพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (สม.ปตท.)



จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่า สโมสรพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยนั้น บริหารงานโดยคณะกรรมการสโมสร ซึ่งประกอบด้วยนายกสโมสร อุปนายก เหรัญญิกและผู้ช่วย ประชาสัมพันธ์และผู้ช่วย นายทะเบียน ตัวแทนสโมสรสาขา เลขาธิการ และคณะกรรมการที่รับผิดชอบกิจกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ กรรมการด้านสวัสดิการ ด้านกีฬาและกิจกรรม ด้านวิชาการและกฎหมาย ซึ่งต่างก็ควบคุมการจัดกิจกรรมของชมรมที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำหรับคณะกรรมการบริหารสโมสรนั้น ตามข้อบังคับของสโมสรฯ ระบุว่า มาจากการเลือกตั้งทุก 2 ปี ทั้งชุด แต่ภายหลังได้มีการแก้ไขข้อบังคับใหม่ว่า การเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสโมสรนั้น ขึ้นอยู่กับที่ประชุมใหญ่จะกำหนดได้อย่างไร เช่นอาจมีการเลือกตั้งนายกสโมสรเพียงคนเดียว แล้วให้นายกสโมสรไปคัดเลือกกรรมการเอง หรืออาจเลือกทีละตำแหน่ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะทำสลับกันเรื่อยมา โดยกรรมการนั้น จะต้องเป็นสมาชิกสามัญของสโมสร คือ เป็นพนักงานปกติขององค์กร ในการประชุมใหญ่ประจำปีแต่ละปีนั้นก็จะมีวาระสำคัญเกี่ยวกับการราย

งานผลงานที่ผ่านมา งบคุณ การตั้งผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาต และมีการแก้ไขข้อบังคับให้คล้อง
ตัวขึ้น เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกมากขึ้นนั่นเอง

การดำเนินการจัดกิจกรรม

กิจกรรมของสโมสรพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยนั้น แบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ
(ดูแผนภาพที่ 4.2 ประกอบ)

1. **ด้านกีฬา** สโมสรฯ โดยชมรมกีฬาต่าง ๆ และโดยวิธีการสนับสนุนจากปตท. ได้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาทั้งในระดับองค์กร และระดับชาติ เช่น กีฬารัฐวิสาหกิจ กีฬาอุตสาหกรรม กีฬาแอสโคป เป็นต้น นับเป็นการสนับสนุนให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างองค์กร กับสนับสนุนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการออกกำลังกาย อันเป็นการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยแก่สมาชิกและพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีชมรมประเภทกีฬาและกิจกรรมที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ (สังกัดสโมสรฯ) อยู่ด้วยกัน 18 ชมรม

2. **ด้านวิชาการ** สโมสรฯ โดยชมรมวิชาการ รวม 8 ชมรม ได้ดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่พนักงานอยู่เป็นประจำ

3. **ด้านสวัสดิการ** สโมสรฯ มุ่งสนับสนุนการประหยัดค่าใช้จ่ายของพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการเปิดดำเนินการร้านค้าของสโมสรที่ชั้นล่างของบริเวณสำนักงานใหญ่แห่งใหม่ ถนนวิภาวดีรังสิต เพื่อทำการจำหน่ายสินค้าที่จำเป็น ได้แก่ เครื่องอุปโภคบริโภค เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่พนักงาน โดยมีเป้าหมายในการสร้างประโยชน์แก่พนักงาน และองค์กร ภายใต้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้กิจกรรมด้านสวัสดิการนี้ยังรวมไปถึงการจัดงานวันครอบครัว ปตท. ร่วมกับฝ่ายประชาสัมพันธ์ ปตท.ด้วย

การดำเนินกิจกรรมอันเป็นส่วนสนับสนุนภารกิจขององค์กร คือ ปตท. ในแต่ละกิจกรรมจำเป็นต้องอาศัยการเสียสละทั้งกำลังกายกำลังใจ และเวลา โดยไม่มีค่าตอบแทนแต่อย่างใดจากสมาชิกและพนักงานที่อาสาเข้าร่วมผลัดกันให้กิจกรรมต่างๆ สามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่า ชมรมต่าง ๆ ของสม.ปตท. เฉพาะที่เป็นทางการนั้น ประกอบไปด้วยชมรมประเภทกีฬาและกิจกรรม รวม 18 ชมรม และชมรมด้านวิชาการอีก 8 ชมรม รวม 26 ชมรม ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขตในการวิจัยที่มุ่งศึกษาเฉพาะกิจกรรมที่จัดโดยชมรม หรือสโมสรเป็นหลัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเฉพาะกิจกรรม 2 ด้านนี้เท่านั้น ไม่รวมการจัดสวัสดิการร้านค้า ซึ่งในที่นี้ไม่ได้จัดอยู่ในรูปกิจกรรมตามความสนใจด้วย

ในการจัดตั้งชมรม หรือการริเริ่มจัดกิจกรรมใด ๆ ขึ้นมานั้น มาจากความสนใจร่วมกันของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจมีบางชมรมที่ไม่สังกัดสโมสรก็ได้ เช่น ชมรมวาดภาพ ชมรมผู้บริหารระดับกลาง

เป็นต้น ส่วนใหญ่แล้วชมรมต่าง ๆ ที่สม.ปตท.มีนั้น มักจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอยู่เรื่อย ๆ มากกว่าที่จะลดจำนวนลงไป ส่วนผู้ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้นั้น ควรเป็นผู้ที่ได้สมัครเป็นสมาชิกชมรมนั้น ๆ แล้ว แต่ในบางกรณีบางชมรมก็อาจเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ ได้ด้วย เช่น ครอบครัวยุวกอง หรือบุคคลภายนอกอื่น ๆ อาจเนื่องจากผู้ที่เป็นสมาชิกจริง ๆ นั้น อาจไม่พร้อมที่จะร่วมกิจกรรม ทำให้ชมรมสามารถรับผู้ที่มีความพร้อมมากกว่าเข้าร่วมกิจกรรมแทนได้ เช่น ชมรมท่องเที่ยวเพื่อการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ในแต่ละชมรม ทั้งที่จัดตั้งเป็นทางการ (สังกัดสโมสรฯ) และไม่เป็นทางการ ก็จะมีคณะกรรมการดำเนินการของตนเอง ซึ่งกรรมการคนหนึ่งอาจเป็นกรรมการหลายชมรมก็ได้ และในบางครั้งชมรมเหล่านี้จะเข้าไปร่วมกับองค์การด้วยในกิจกรรมเนื่องในโอกาสพิเศษ เช่น กีฬาประจำปี ซึ่งในด้านกีฬา ก็จะเน้นกิจกรรมทั้งเพื่อสุขภาพ และเพื่อให้เกิดความสามัคคีไปพร้อมกัน จึงมีทั้งการส่งทีมออกไปแข่งขัน และการเล่นกีฬาเพื่อพักผ่อน กิจกรรมของสโมสรฯ นี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานในบริษัทในเครือของปตท. เข้าร่วมได้ด้วยเป็นบางชมรม แม้ว่าพนักงานของปตท.จะมีกระจายอยู่ใน 18 จังหวัดทั่วประเทศ แต่ส่วนใหญ่แล้ว กิจกรรมเหล่านี้จะจัดในส่วนกลาง (กทม.) มากกว่า เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ประจำอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม ได้แก่ สถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเป็นของปตท. เช่น สนามบาสเกตบอล ปิงปอง แบดมินตัน ซึ่งอยู่ในส่วนสนามกีฬาในร่ม ชั้น 10 อาคารสำนักงานใหญ่ อีกส่วนหนึ่งสโมสรเป็นผู้ดำเนินการจัดหาเอง

ด้านการเป็นสมาชิกสโมสรนั้น จะแบ่งสมาชิกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. **สมาชิกกิตติมศักดิ์** ได้แก่ ผู้ที่คณะกรรมการสโมสร เห็นควรเชิญเข้าเป็นสมาชิก
2. **สมาชิกสามัญ** ได้แก่ พนักงานของ ปตท. ที่เป็นสมาชิกในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของสโมสร หรือเป็นพนักงาน/ลูกจ้างที่แสดงความจำนงเป็นสมาชิก และชำระค่าสมัครและค่าบำรุงโดยถูกต้องตามข้อบังคับ
3. **สมาชิกวิสามัญ** ได้แก่ บุคคลภายนอกที่แสดงความจำนงสมัครเป็นสมาชิกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสโมสร รวมทั้งพนักงานที่เกษียณไปแล้วโดยไม่มีความคิดเห็น

ผู้ที่สนใจจะสมัครเข้าเป็นสมาชิก ต้องยื่นใบสมัครตามแบบต่อเลขานุการสโมสร และต้องมีสมาชิกสามัญ 1 คนเป็นผู้รับรอง จากนั้น สโมสรจะประกาศชื่อผู้สมัครไว้ ณ สำนักงานของสโมสรฯ เมื่อครบกำหนดไม่น้อยกว่า 15 วันแล้ว ไม่มีผู้ใดคัดค้าน ก็จะนำเสนอชื่อต่อคณะกรรมการในการประชุมคราวต่อไป เพื่อลงมติรับเป็นสมาชิก ผู้ที่เป็นสมาชิกสามัญนั้นจะต้องเสียค่าบำรุง หากเป็นรายเดือน เดือนละ 10 บาท , รายปี 100 บาท หรือตลอดชีพ 2000 บาท และสมาชิกสามัญมีสิทธิ์ที่จะเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการของสโมสรฯ ต่อคณะกรรมการได้ รวมทั้งมีสิทธิ์ออกเสียงในที่ประชุมคนละ 1 เสียงด้วย ซึ่งการประชุมคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือกิจการของสโมสรฯจะมีอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และต้องมีการเรียกประชุมใหญ่เป็นประจำทุกปี ปีละ 1 ครั้งด้วย ปัจจุบันสม.ปตท.มีสมาชิกอยู่รวมทั้งสิ้น 485 คน แบ่งเป็นสมาชิกสามัญ 439 คน และสมาชิกวิสามัญ 46 คน

ส่วนรายได้ของสโมสร นั้น เมื่อพ.ศ. 2522 สโมสรฯ มีเงินที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม ประมาณ 4 แสนบาท และสโมสรฯ ได้ใช้เงินดังกล่าวไปในกิจกรรมภายใต้วัตถุประสงค์ เช่น การจัดรถรับส่งพนักงานในการไปปฏิบัติงานในช่วงที่ ปตท. ยังไม่ได้ดำเนินการ, การก่อสร้างโรงอาหารที่สำนักงานปตท. (อาคารลิ้มเจริญ) กิจกรรมทั้งสองประเภทมีค่าใช้จ่ายที่สูงมากในเวลานั้น ทำให้สโมสรฯ มีรายได้จากการให้เช่าโรงอาหารจากปตท. เป็นการได้ผลประโยชน์กลับคืนมาเป็นรายได้ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสโมสร ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่ที่ได้มาก็มาจากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว รายได้ในเวลาต่อมา ส่วนใหญ่เกิดจากดอกเบี้ยที่เกิดจากเงินฝากสะสมในบัญชีสถาบันการเงินและธนาคาร โดยในแต่ละปีจะมีการจัดทำงบดุลตามหลักการบัญชีที่ถูกต้องและรับรองงบดุลโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพื่อนำเสนอที่จะประชุมใหญ่สามัญประจำปีรับรอง นอกจากนี้ปตท. ยังให้การสนับสนุนกิจกรรมของชมรมต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬา อีกประมาณปีละ 1 ล้านบาท รวมทั้งสำหรับกิจกรรมวันครอบครัวปตท. อีกประมาณ 3-4 แสนบาทต่อปี

การประชาสัมพันธ์กิจกรรม

เนื่องจากโครงสร้างของสม.ปตท. นั้น มีประชาสัมพันธ์ของสโมสรรวมอยู่ด้วย ทำให้สโมสรต้องขอความร่วมมือไปยังฝ่ายประชาสัมพันธ์ ปตท. เพื่อส่งบุคลากรในฝ่ายมาช่วยดำเนินงานในตำแหน่งนี้ ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือด้วยดี ด้วยเหตุที่ บทบาทในการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรมีมากขึ้นกว่าเดิม ประกอบกับมีการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ขึ้นหลายประเภท เช่น กีฬาของกระทรวงอุตสาหกรรม และกีฬาภาครัฐวิสาหกิจ ทำให้นายกสโมสรเข้ามาควบคุมงานด้านประชาสัมพันธ์โดยตรง ทำให้การติดต่อสื่อสารกับสมาชิกมีมากขึ้น มีการจัดทำรายงานผลการจัดกิจกรรมประจำปี เพื่อแจ้งให้สมาชิกทราบ ส่งผลให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกชมรม กับสโมสรมีความใกล้ชิดขึ้น ส่วนการประชาสัมพันธ์ว่าจะมีกิจกรรมอะไร เมื่อใดนั้น แต่ละชมรมอาจจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่เอง หรือจะขอความร่วมมือไปยังฝ่ายประชาสัมพันธ์ก็ได้ โดยสื่อส่วนใหญ่ที่ใช้มักจะเป็นโปสเตอร์ปิดประกาศ, เสียงตามสาย และวารสารรายเดือน "บ้านเรา" ในส่วนของเสียงตามสายนั้น ชมรมอาจส่งข่าวไปให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์อ่านออกอากาศให้ก็ได้ ส่วนวารสารก็จัดทำโดยฝ่ายประชาสัมพันธ์เช่นเดียวกัน ซึ่งหลังจากมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมออกไป ก็มักจะมีผู้สนใจเข้าร่วมมากพอสมควร

นอกเหนือจากนี้ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ในการเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ นั้น ผู้เข้าร่วมอาจไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิกสโมสรก็ได้ ดังนั้น การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะพูดคุยระหว่างพนักงานของปตท. กับบุคคลภายนอกในบริเวณใกล้เคียง เช่น หน่วยงานที่มีทำการอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน ก็สามารถทำให้บุคคลภายนอกได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม และขอสมัครเข้าร่วมได้ในบางกิจกรรมที่เปิดโอกาส รวมทั้งการสื่อสารโดยวิธีอื่นๆ เช่น การโทรศัพท์ ซึ่งมักจะใช้ในหมู่สมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่เกษียณไปแล้วด้วย

ในการประเมินผลการจัดกิจกรรมนั้น แต่ละชมรมมักจะสรุปออกมาในรูปผลงานที่ได้จัดทำตลอดทั้งปี เช่นชมรมกีฬา ก็มักจะสรุปว่าได้รางวัลใดมาบ้าง แต่ไม่ได้มีการประเมินอย่างจริงจังมากนัก มีการรับความคิดเห็นจากสมาชิกผ่านทางชมรมต่าง ๆ และในภาพรวมก็มีการทำสำรวจทัศนคติของพนักงานในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมของสโมสรด้วย การสำรวจนี้รับผิดชอบโดยฝ่ายวิจัย ของปตท. ซึ่งการสำรวจนี้ล่าสุดทำไปแล้วเมื่อพ.ศ. 2540

สโมสรพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ยังมีเป้าหมายการดำเนินกิจกรรมในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าสูงสุดต่อสมาชิก พนักงานปตท. และองค์การ ดังนี้

1. การกำหนดแผนและเป้าหมายกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ ในการสนองตอบต่อความต้องการขององค์การในระบบองค์การนอกแบบ (Informal Organization)
2. การพัฒนาการปรับปรุงวัตถุประสงค์ รูปแบบโครงสร้างสโมสร ให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
3. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบของกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ ให้บังเกิดความเหมาะสมกับการเป็นส่วนสนับสนุนภารกิจขององค์การ และในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสมาชิกและพนักงานให้มากยิ่งขึ้น
4. การทามาตรการในการรักษาระบบการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดไป

การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)

เนื่องจากในช่วงที่ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมของสโมสรการไฟฟ้านครหลวงนั้น เป็นช่วงที่เพิ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการชุดใหม่ ทำให้การทำงานของคณะกรรมการชุดใหม่ยังไม่ลงตัวสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ขอทำการสัมภาษณ์คุณกรณ์การ อัครกะพู่ อดีตเลขาธิการสโมสรการไฟฟ้านครหลวง (สฟน.) ซึ่งเพิ่งจะพ้นวาระในปี 2542 ที่ผ่านมา เนื่องจากดำรงตำแหน่งเลขาธิการสฟน. มาจนครบ 2 วาระ (4 ปี) แล้ว รายละเอียดที่ได้จึงเป็นที่น่าเชื่อถือมากพอสมควร ดังจะสรุปได้ดังต่อไปนี้

โครงสร้างและวัตถุประสงค์ของสโมสร

สโมสรการไฟฟ้านครหลวง หรือ สฟน. มีชื่อในภาษาอังกฤษว่า Metropolitan Electricity Authority Club หรือ MEAC จัดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในรูปของสมาคม เช่นเดียวกับการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ดำเนินการเป็นเอกเทศจากการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2507 ปัจจุบันมีที่ทำการสโมสรตั้งอยู่เลขที่ 121 ถนนจักรเพชร แขวงวังบูรพา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ในบริเวณที่ทำการการไฟฟ้านครหลวงเขตวัดเลียบ มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานดังนี้

1. เพื่อสมานสามัคคี ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
2. เพื่อส่งเสริมศีลธรรม จรรยา และวัฒนธรรม

3. เพื่อบำเพ็ญการกุศล และสาธารณประโยชน์

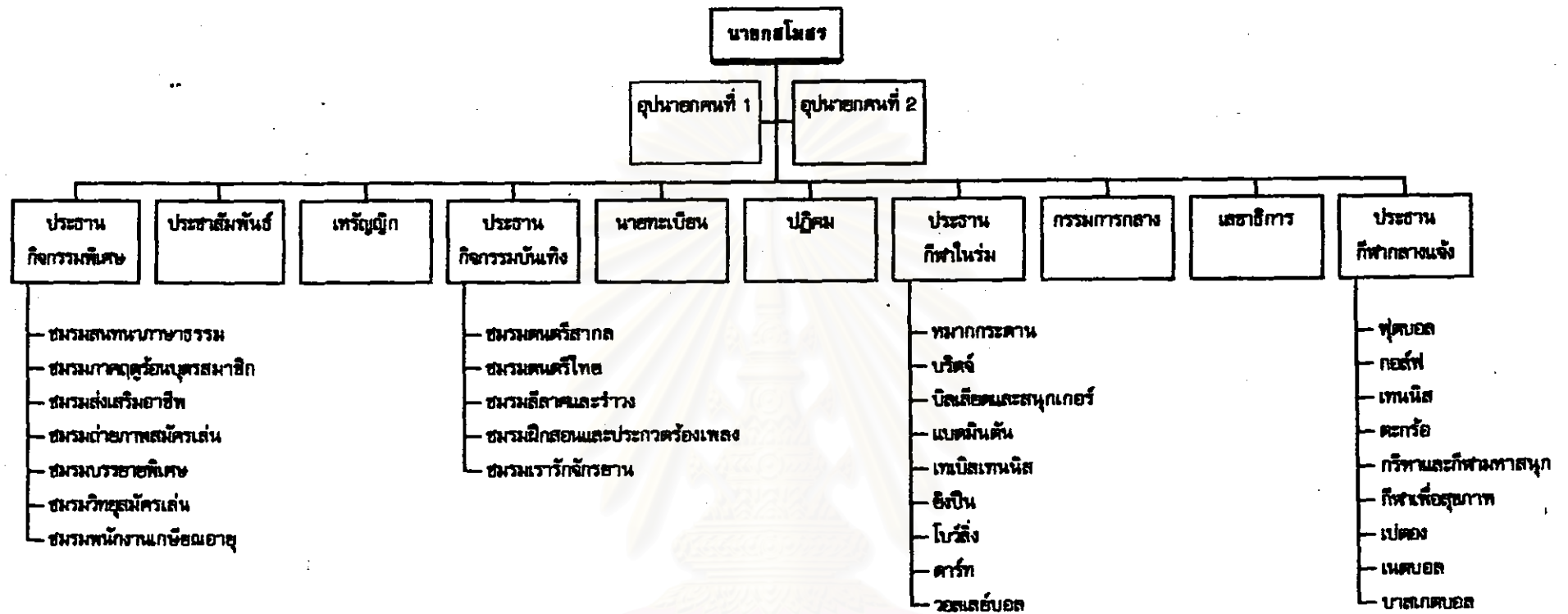
4. เพื่อส่งเสริมการศึกษา การบันเทิงและสวัสดิการ ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการ

ใด

ในส่วนขององค์การ คือ การไฟฟ้านครหลวงนั้น ก็มีนโยบายที่จะให้ความสนับสนุนการดำเนินงานของสโมสรฯ เพื่อประโยชน์ของพนักงาน ทั้งในด้านอาคารสถานที่ เงินอุดหนุนบางส่วน และการอนุญาตให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยไม่ถือเป็นวันลา เช่น การส่งนักศึกษาเข้าแข่งขันในกีฬารัฐวิสาหกิจ เป็นต้น การดำเนินงานในรูปแบบสโมสรนี้ ส่วนหนึ่งก็เพื่อดำเนินการด้านสวัสดิการนอกเหนือจากที่ในระเบียบข้อบังคับกำหนดว่าต้องมีให้กับพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ทั้งนี้ เพื่อให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น โดยมีโครงสร้างการบริหารสโมสร ดังแผนภาพต่อไปนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 4.3 : โครงสร้างการบริหารงานของสโมสรการไฟฟ้านครหลวง

สโมสรพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีคณะกรรมการบริหารทั้งสิ้น 19 คน ประกอบด้วย กรรมการซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

- **กรรมการที่เป็นโดยตำแหน่ง** ได้แก่
 - ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง ดำรงตำแหน่ง นายกสโมสร
 - รองผู้ว่าการ 2 ท่าน เป็นอุปนายก (โดยนายกสโมสรเป็นผู้แต่งตั้งว่าจะเป็นที่ท่านใด)
 - ผู้อำนวยการฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการภายใน เป็น กรรมการ
 - ผู้อำนวยการฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็น กรรมการ และ ประชาสัมพันธ์
- **กรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง** นอกเหนือจากอุปนายกแล้ว ได้แก่ เทรย์ดูญิก ซึ่งนายกสโมสรแต่งตั้งจากสมาชิกสามัญ 1 คน
- **กรรมการที่มาจากกาเลือกตั้งจากสมาชิกสามัญ** จำนวน 13 คน

การเลือกตั้งกรรมการนั้น เป็นไปตามมติของที่ประชุมใหญ่ ยกเว้นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการที่ได้รับเลือกตั้งนั้นจะอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 2 ปี เมื่อครบวาระแล้ว อาจได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการได้อีก 1 ครั้ง แต่จะเป็นกรรมการติดต่อกันเกิน 2 คราวไม่ได้ และต้องมีการประชุมปรึกษาหารือในการดำเนินกิจกรรมของสโมสรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง รวมทั้งมีการประชุมใหญ่ปีละ 1 ครั้งในเดือนพฤศจิกายน และมีการแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของสมาคม โดยมติของที่ประชุมใหญ่ด้วย

การดำเนินงาน

เนื่องจากกิจกรรมชมรมของสโมสรฯ แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ กิจกรรมพิเศษ กิจกรรมบันเทิง กีฬาในร่ม และกีฬากลางแจ้ง ดังนั้น แต่ละฝ่ายต่างก็มีประธาน และรองประธานของตนเอง และประธานมีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อร่วมกันควบคุมการดำเนินงานของแต่ละชมรมที่สังกัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสโมสร นอกจากนี้แล้ว ในแต่ละชมรมก็ยังมีคณะทำงานเป็นของตนเองอีกด้วย โดยชมรมที่สังกัดสโมสรการไฟฟ้านครหลวงนั้นมีอยู่ทั้งสิ้น 30 ชมรม (ดูแผนภาพที่ 4.3 ประกอบ) แบ่งเป็น

- **แผนกกีฬากลางแจ้ง** รับผิดชอบกีฬา 9 ประเภท เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้ออกกำลังกาย และเล่นกีฬาเป็นประจำ โดยมีการจัดกิจกรรม เช่น การแข่งขันกีฬาซี , ฟุตบอล ประเพณี 3 การไฟฟ้า , การแข่งขันระหว่างสมาชิกของชมรมต่าง ๆ , การจัดกิจกรรมแอโรบิค , การส่งนักกีฬาทุกประเภทออกแข่งขันกีฬายานนอกองค์การ , สนับสนุนองค์การเอกชนหรือการกุศลในการจัดแข่งขันกีฬา โดยเข้าร่วมเป็นกรรมการตัดสิน และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาแก่โรงเรียนในต่างจังหวัด เป็นต้น

- **แผนกกีฬาในร่ม** รับผิดชอบกีฬาอีก 9 ประเภทเช่นกัน ซึ่งการจัดกิจกรรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับกีฬากลางแจ้ง เนื่องจากมักจะร่วมมือกันในการจัดแข่งขันกีฬาอยู่เสมอ

▪ **ฝ่ายบันเทิง** รับผิดชอบ 5 ชมรม กิจกรรมที่จัด เช่น งานวันครอบครัวสพน. , การประกวดร้องเพลงลูกทุ่ง การจัดวงดนตรีสากล และดนตรีไทยไปร่วมในงานต่าง ๆ และการจัดวิทยากรฝึกสอนลีลาศ เป็นต้น

▪ **ฝ่ายกิจกรรมพิเศษ** รับผิดชอบ 7 ชมรม โดยเฉพาะชมรมพนักงานเกษียณอายุนั้น ประธานชมรมจะมีตำแหน่งอยู่ในคณะกรรมการของฝ่ายกิจกรรมพิเศษด้วย เพื่อให้เป็นผู้ติดต่อประสานงาน ระหว่างกลุ่มสมาชิกที่เกษียณอายุแล้ว กับฝ่ายบริหารของสโมสร กิจกรรมที่ฝ่ายกิจกรรมพิเศษจัดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การอบรมส่งเสริมอาชีพ , การนำสมาชิกถ่ายภาพประกวดนอกสถานที่ โดยมีวิทยากรให้ความรู้ควบคู่ไปด้วย , การนำสมาชิกชมรมวิฑูรย์สมัครเล่นช่วยงานเฟสปิกเกมส์ ครั้งที่ 7 , การจัดบรรยายธรรมะ และทำบุญทอดผ้าป่า , การนำบุตรสมาชิกเข้าค่าย YMCA เป็นต้น

การจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ของสพน. นั้น ก็มักจะเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจร่วมกัน แล้วนำเสนอสโมสรเพื่อขอเข้าร่วมอย่างเป็นทางการ ส่วนชมรมที่ไม่เป็นทางการนั้นมีน้อยมาก เนื่องจากหากมีการจัดตั้งชมรมอย่างเป็นทางการแล้ว เมื่อมีการจัดกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่ตรงกับวันทำงาน ก็มักจะได้อิทธิพิเศษในการอนุญาตให้ไปร่วมกิจกรรมได้โดยไม่ต้องเป็นวันลา เช่นในการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวม ดังนั้น ชมรมต่าง ๆ จึงต้องเสนอแผนงานเข้ามายังสโมสรก่อนล่วงหน้า เพื่อไม่ให้กิจกรรมซ้ำซ้อนกัน และเพื่อพิจารณาถึงงบประมาณด้วย กล่าวคือ กิจกรรมใดที่อยู่ในงบประมาณที่ตั้งไว้ก็สามารถทำได้โดยอิสระ แต่บางกิจกรรมก็ต้องขออนุมัติก่อน

ผู้ที่สนใจจะเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ส่วนใหญ่จะขอให้สมาชิกก่อน แต่ผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกจะเข้าร่วมก็ได้ เพียงแต่หากมีค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมก็ต้องเสียในราคาที่สูงกว่าสมาชิก สำหรับสมาชิกของสโมสรการไฟฟ้านครหลวง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. **สมาชิกกิตติมศักดิ์** ได้แก่ ผู้ที่อุปการะช่วยเหลือ ทำประโยชน์ให้แก่สโมสร และเป็นผู้ที่คณะกรรมการสโมสรเชิญเข้าเป็นสมาชิก

2. **สมาชิกสามัญ** ต้องมีคุณสมบัติ คือ เป็นพนักงานรายเดือนของการไฟฟ้านครหลวง

การสมัครเป็นสมาชิก โดยการยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนดไว้ต่อเลขาธิการ โดยมีสมาชิกสามัญ 2 คน ลงลายมือชื่อรับรองว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบของสโมสร จากนั้น จะมีการประกาศชื่อผู้สมัครไว้ ณ สำนักงานของสโมสร มีกำหนดไม่น้อยกว่า 7 วัน จึงนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป หากมีสมาชิกสามัญผู้ใดคัดค้าน ให้ยื่นคำคัดค้านต่อคณะกรรมการภายในกำหนดดังกล่าว สมาชิกสามัญต้องเสียค่าจดทะเบียนเป็นสมาชิกคนละ 25 บาท และเสียค่าบำรุงเดือนละ 10 บาท โดยใช้วิธีหักออกจากเงินเดือน รวมปีละ 120 บาท ส่วนสมาชิกกิตติมศักดิ์ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเหล่านี้ และหากสมาชิกผู้ใดชำระค่าบำรุงอย่างสม่ำเสมอติดต่อกันครบ 20 ปีแล้ว ก็ไม่ต้องชำระค่าบำรุงอีกต่อไป สำหรับผู้ว่าการ กพท. , รองผู้ว่าการ , ผู้อำนวยการฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการภายใน และผู้อำนวยการฝ่ายประชาสัมพันธ์ นั้นให้ถือว่าเป็นสมาชิกสามัญโดยไม่ต้องสมัคร

สิทธิที่สมาชิกจะได้รับ ได้แก่ การประดับเครื่องหมายของสมาคม , การใช้สถานที่ภายในระเบียบข้อบังคับที่กำหนด , การนำญาติมิตรมาร่วมในงานรื่นเริงของสโมสรได้ , การแสดงความคิดเห็นเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ , การเข้าร่วมประชุมใหญ่เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับกิจการของสโมสร และมีสิทธิออกเสียงลงมติในที่ประชุมใหญ่ได้คนละ 1 คะแนน ปัจจุบัน สพน. มีสมาชิกทั้งสิ้น 4,041 คน (ณ วันที่ 30 พย. 2542)

ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่สโมสรมีให้แก่สมาชิก ได้แก่ สนามเทนนิส โต๊ะบิลเลียด-สนุกเกอร์ โต๊ะปิงปอง ห้องฟิตเนสและแอโรบิค สนามเปตอง และอนุญาตให้ใช้ลานจอดรถเป็นพื้นที่เล่นบาสเกตบอลนอกเวลาทำงานได้ โดยสถานที่เหล่านี้มีกระจายอยู่ทั่วไปตามการไฟฟ้าเขตต่าง ๆ ทั้ง 14 เขต ขึ้นอยู่กับพื้นที่ ไม่ได้รวมอยู่ในที่เดียวกัน นอกจากนี้สโมสรฯยังจัดเช่าคอร์ตแบดมินตันไว้เพื่อบริการสมาชิกใน 4 มุมเมือง เนื่องจากพื้นที่ภายในที่ทำการมีจำกัด และยังให้บริการอาคารร่วมเย็น กพน. ที่ อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี ซึ่งเป็นอาคารสวัสดิการแก่พนักงานกพน.ได้พักผ่อนด้วย

ส่วนรายได้ของสโมสรฯ นั้นได้รับความสนับสนุนจากองค์การ คือ กพน. เป็นจำนวนหนึ่งซึ่งไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของกิจกรรม แต่หากไม่มีกิจกรรมพิเศษก็จะให้การสนับสนุนปีละ 4-5 ล้านบาท นอกจากนี้ยังได้รายได้มาจากดอกเบี้ยรับจากเงินฝากธนาคาร , ค่าเช่าโต๊ะบิลเลียด และสถานที่จัดงาน , ค่าที่พักอาคารร่วมเย็นกพน. และค่าสมาชิก

การประชาสัมพันธ์กิจกรรม

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สโมสรพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ทำหน้าที่ดำเนินการประชาสัมพันธ์ของสโมสรฯ เป็นส่วนใหญ่ โดยคณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ สพน.นั้นก็เป็นผู้คลุณาในฝ่ายประชาสัมพันธ์ ขององค์การ (กพน.) นั้นเอง ซึ่งฝ่ายประชาสัมพันธ์ สพน. จะดำเนินการผลิตสื่อที่มีความซับซ้อนยุ่งยากในการผลิต ที่ชมรมไม่สามารถดำเนินการเองได้ เช่น การส่งกระจายเสียงตามสายในอาคารสำนักงานใหญ่ เฟลินจิต , สำนักงานเขตวัดเลียบ และคลองเตย , การจัดทำโปสเตอร์ เชียนป้ายผ้า พิมพ์แผ่นปลิว "ข่าว สพน." และสูจิบัตรงานต่าง ๆ , การถ่ายภาพนิ่ง และวีดิทัศน์ , ออกแบบตกแต่งสถานที่ , จัดบอร์ดประกาศตามเขตต่าง ๆ , จัดเจ้าหน้าที่ช่วยงานในกิจกรรมต่าง ๆ และประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก แต่ในระยะหลังนี้ชมรมต่าง ๆ มักจะผลิตสื่อเองมากขึ้น โดยจัดทำแผ่นปิดประกาศแล้วถ่ายเอกสารนำไปปิดบอร์ดที่จัดไว้ เช่น บริเวณหน้าลิฟท์ หน้าประตูทางเข้าอาคาร เป็นต้น บางชมรมอาจทั้งจัดทำสื่อเอง ร่วมกับการใช้สื่อที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ผลิตให้ด้วยก็ได้ และสำหรับกิจกรรมที่ไม่ใหญ่นักก็อาจใช้เพียงการบอกเล่ากันปากต่อปากเท่านั้น สำหรับพนักงานที่เกษียณอายุแล้วแต่เป็นสมาชิกอยู่ ก็มีการประชุมประจำปี และมีการพบปะติดต่อกันเป็นประจำ นอกจากนี้ สโมสรฯ ยังทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นๆ ของกพน. ด้วย เช่นฝ่ายอำนวยการ ในการเวียนหนังสือไปตามการไฟฟ้าเขตต่าง ๆ เพื่อส่งข่าวสาร

ในการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับสโมสรนั้น สโมสรฯเปิดรับความคิดเห็นดังกล่าวอยู่โดยตลอดเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรม รวมทั้งในการประชุมใหญ่ประจำปีด้วย เพียงแต่ยังไม่มีการสำรวจอย่างเป็นทางการเท่านั้น ซึ่งในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ก็มีผู้ให้ความสนใจพอสมควร ส่วนการดำเนินงานของสโมสรฯ ก็ย่อมมีอุปสรรคและปัญหาอยู่บ้าง เช่น ผู้ที่เข้ามาทำงานให้กับสโมสรต่าง ๆ นั้นต่างก็มีภาระหน้าที่ในฐานะพนักงานของการไฟฟ้านครหลวงอยู่แล้ว ทำให้เวลาที่จะมีให้กับการทำงานสโมสรมีไม่มากนัก ต้องทำนอกเวลางานโดยไม่มีค่าตอบแทน จึงต้องอาศัยผู้ที่มีความเสียสละเป็นอย่างมาก

ส่วนที่ 2 : การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานของพนักงานในหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวัดครั้งเดียว (One-shot Descriptive Study) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 456 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ข้อมูลจะนำเสนอเรียงตามประเด็นในแบบสอบถาม ดังนี้

- ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน
- ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน
- ทศนคติต่อกิจกรรมสโมสรพนักงาน
- การเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน
- รูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงาน
- ข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน
- ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

■ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 : จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์การที่สังกัด

| องค์การ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| กระทรวงสาธารณสุข | 154 | 33.8 |
| สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) | 61 | 13.4 |
| การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) | 63 | 13.8 |
| การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) | 178 | 39.0 |
| รวม | 456 | 100.0 |

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาวิจัยนี้ จำแนกตามสัดส่วนที่คำนวณจากจำนวนประชากรทั้งหมด (รายละเอียดกล่าวไว้ในบทที่ 3) ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และองค์การที่สังกัด

| เพศ | กระทรวงสาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | | รวม |
|------|------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละ |
| ชาย | 52 | 33.8 | 16 | 26.7 | 39 | 63.9 | 87 | 48.9 | 42.8 |
| หญิง | 102 | 66.2 | 44 | 73.3 | 22 | 36.1 | 91 | 51.1 | 57.2 |
| รวม | 154 | 100.0 | 60 | 100.0 | 61 | 100.0 | 178 | 100.0 | 100.0 |

หมายเหตุ : มีผู้ที่ไม่ตอบ 3 คน

จากตารางที่ 2 ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีประมาณ 2 ใน 3 ของทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงสังกัดสำนักงานก.พ. มีมากถึง 3 ใน 4 ของทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิงและชาย สังกัดการไฟฟ้านครหลวงนั้นมีจำนวนใกล้เคียงกัน แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือประมาณ 2 ใน 3 ของทั้งหมด

ตารางที่ 3 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มอายุ และองค์การที่สังกัด

| อายุ | กระทรวง สาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | | รวม |
|---------------|----------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละ |
| ไม่เกิน 30 ปี | 39 | 25.3 | 11 | 18.0 | 15 | 23.8 | 14 | 7.9 | 18.2 |
| 31-40 ปี | 53 | 34.4 | 24 | 39.3 | 26 | 41.3 | 57 | 32.0 | 36.9 |
| 41-50 ปี | 45 | 29.2 | 21 | 34.4 | 10 | 15.9 | 55 | 30.9 | 30.2 |
| 51-60 ปี | 11 | 7.1 | 3 | 4.9 | 8 | 12.7 | 42 | 23.6 | 14.7 |
| รวม | 148 | 100.0 | 59 | 100.0 | 59 | 100.0 | 168 | 100.0 | 100.0 |

หมายเหตุ : มีผู้ที่ไม่ตอบ 22 คน

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในทุกองค์การที่ศึกษานี้ มีกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด คือประมาณ 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การ รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ยกเว้นการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ที่กลุ่มที่มีจำนวนมากเป็นอันดับที่สอง คือกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดในแต่ละองค์การ คือกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี ยกเว้นการไฟฟ้านครหลวง กลุ่มที่มีน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี

ตารางที่ 4 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส และองค์การที่สังกัด

| สถานภาพ สมรส | กระทรวง สาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | | รวม |
|-------------------------------|----------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละ |
| โสด | 81 | 54.4 | 30 | 49.2 | 23 | 37.7 | 49 | 28.0 | 41.0 |
| สมรสแต่ยังไม่ มีบุตร | 14 | 9.4 | 2 | 3.3 | 5 | 8.2 | 24 | 13.7 | 10.1 |
| สมรสและมี บุตรแล้ว | 52 | 34.9 | 26 | 42.6 | 32 | 52.5 | 90 | 51.4 | 44.8 |
| หย่าร้าง/คู่ สมรสเสียชีวิต | 2 | 1.3 | 3 | 4.9 | 1 | 1.6 | 12 | 6.9 | 4.0 |
| รวม | 149 | 100.0 | 61 | 100.0 | 61 | 100.0 | 175 | 100.0 | 100.0 |

หมายเหตุ : มีผู้ที่ไม่ตอบ 10 คน

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานก.พ. เป็นกลุ่มคนโสดมากที่สุด โดยมีจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งของทั้งหมด รองลงมาเป็นผู้ที่สมรสและมีบุตรแล้ว ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวงนั้น มีกลุ่มผู้ที่สมรสและมีบุตรแล้วมากที่สุด โดยมีประมาณครึ่งหนึ่งของทั้งหมดเช่นกัน รองลงมาจึงเป็นกลุ่มคนโสด กลุ่มที่สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตร และกลุ่มที่หย่าร้างหรือคู่สมรสเสียชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 5 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา และองค์การที่สังกัด

| ระดับการศึกษา | กระทรวงสาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | | รวม |
|--------------------------|------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละ |
| ประถมศึกษา | 1 | 0.7 | 2 | 3.3 | 1 | 1.6 | 4 | 2.2 | 1.8 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 5 | 3.3 | 1 | 1.6 | 2 | 3.3 | 4 | 2.2 | 2.7 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | 14 | 9.2 | 3 | 4.9 | 1 | 1.6 | 29 | 16.3 | 10.4 |
| ปวส./ปวท./อนุปริญญา | 14 | 9.2 | 6 | 9.8 | 5 | 8.2 | 19 | 10.7 | 9.7 |
| ปริญญาตรี | 86 | 56.6 | 27 | 44.3 | 46 | 75.4 | 111 | 62.4 | 59.7 |
| ปริญญาโท | 30 | 19.7 | 20 | 32.8 | 6 | 9.8 | 11 | 6.2 | 14.8 |
| อื่น ๆ | 2 | 1.3 | 2 | 3.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.9 |
| รวม | 152 | 100.0 | 61 | 100.0 | 61 | 100.0 | 178 | 100.0 | 100.0 |

หมายเหตุ : มีผู้ที่ไม่ตอบ 4 คน

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในทุกองค์การที่ศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ยกเว้นการไฟฟ้านครหลวงเท่านั้นที่มีกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือระดับปวช. มากเป็นอันดับที่สอง และสังเกตได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คือปริญญาตรี และปริญญาโทนั้น เมื่อรวมกันแล้ว มีจำนวนถึง 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในแต่ละองค์กร (เกินร้อยละ 75) ยกเว้นการไฟฟ้านครหลวง (คิดเป็นร้อยละ 68.6) ซึ่งเมื่อรวมกลุ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับปวส./ปวท./อนุปริญญา แล้ว มีจำนวนประมาณ 1 ใน 4 ของทั้งองค์การ (ร้อยละ 27)

ตารางที่ 6 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ และองค์การที่สังกัด

| รายได้ ต่อเดือน | กระทรวง สาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | | รวม ร้อยละ |
|--------------------|-------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|------------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | |
| ไม่เกิน 10,000 บาท | 62 | 40.8 | 19 | 31.1 | 1 | 1.7 | 11 | 6.2 | 20.6 |
| 10,001-20,000 บาท | 59 | 38.8 | 28 | 45.9 | 8 | 13.3 | 57 | 32.0 | 33.7 |
| 20,001-30,000 บาท | 22 | 14.5 | 12 | 19.7 | 16 | 26.7 | 34 | 19.1 | 18.6 |
| 30,001-40,000 บาท | 7 | 4.6 | 2 | 3.3 | 16 | 26.7 | 29 | 16.3 | 12.0 |
| 40,001-50,000 บาท | 2 | 1.3 | 0 | 0.0 | 8 | 13.3 | 25 | 14.0 | 7.8 |
| มากกว่า 50,000 บาท | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 11 | 18.3 | 22 | 12.4 | 7.3 |
| รวม | 152 | 100.0 | 61 | 100.0 | 60 | 100.0 | 178 | 100.0 | 100.0 |

หมายเหตุ : มีผู้ที่ไม่ตอบ 5 คน

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมากที่สุด , กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. มีกลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาทมากที่สุด , กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาทและ 30,001-40,000 บาทในจำนวนเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 26.7 หรือคิดเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาทมากที่สุด นอกจากนี้จะสังเกตได้ว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานก.พ. นั้น มีกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็น 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในแต่ละองค์การ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยนั้น มีกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-40,000 บาท คิดเป็นครึ่งหนึ่งของทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาท อยู่ครึ่งหนึ่งของทั้งหมด

ตารางที่ 7 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง และองค์การที่สังกัด

| ตำแหน่ง | กระทรวง สาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | | รวม |
|------------------------------|----------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | |
| ผู้บริหารระดับสูง | 4 | 2.6 | 0 | 0.0 | 1 | 1.6 | 4 | 2.2 | 2.0 |
| ผู้บริหารระดับ กลาง | 22 | 14.6 | 3 | 5.1 | 7 | 11.5 | 10 | 5.6 | 9.4 |
| ผู้บริหารระดับต้น | 25 | 16.6 | 14 | 23.7 | 11 | 18.0 | 44 | 24.7 | 20.9 |
| พนักงานประจำ สำนักงาน | 69 | 45.7 | 35 | 59.3 | 39 | 63.9 | 106 | 59.6 | 55.5 |
| พนักงานปฏิบัติ การภาคสนาม | 3 | 2.0 | 1 | 1.7 | 3 | 4.9 | 5 | 2.8 | 2.7 |
| อื่น ๆ | 28 | 18.5 | 6 | 10.2 | 0 | 0.0 | 9 | 5.1 | 9.6 |
| รวม | 151 | 100.0 | 59 | 100.0 | 61 | 100.0 | 178 | 100.0 | 100.0 |

หมายเหตุ : มีผู้ที่ไม่ตอบ 7 คน

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่มากที่สุดในทุกองค์การ คือ พนักงานประจำสำนักงาน โดยมีอยู่ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การ รองลงมาได้แก่กลุ่มผู้บริหารระดับต้น ยกเว้นในกระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งจากการประมวลคำถามปลายเปิด (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ก.) พบว่าเป็นกลุ่มนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ เกษษกร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นส่วนใหญ่ ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดในกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการภาคสนาม และกลุ่มที่มีน้อยที่สุดในการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้าานครหลวง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง นอกจากนี้ ยังสังเกตได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารนั้นมีประมาณ 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ ๘ : แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลในประเด็นต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์การที่สังกัด

| ปัจจัยส่วนบุคคล | กระทรวงสาธารณสุข | | | สำนักงานก.พ. | | |
|------------------------|------------------|------|----------|--------------|------|----------|
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
| โอกาส | 3.63 | 0.65 | ปานกลาง | 3.44 | 0.66 | ปานกลาง |
| สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย | 3.58 | 0.87 | ปานกลาง | 3.17 | 0.98 | ปานกลาง |
| การยอมรับความคิดใหม่ | 3.69 | 0.61 | สูง | 3.42 | 0.70 | ปานกลาง |
| ความรู้/ประสบการณ์ | 3.68 | 0.73 | สูง | 3.52 | 0.72 | ปานกลาง |
| ทักษะและความสามารถ | 3.83 | 0.71 | สูง | 3.65 | 0.71 | ปานกลาง |
| เพื่อน/กลุ่ม | 3.50 | 0.89 | ปานกลาง | 3.35 | 0.87 | ปานกลาง |
| รูปแบบการดำเนินชีวิต | 3.15 | 0.62 | ปานกลาง | 3.04 | 0.48 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.37 | 0.43 | ปานกลาง | 3.22 | 0.35 | ปานกลาง |
| ปัจจัยส่วนบุคคล | ปตท. | | | กฟน. | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
| โอกาส | 3.57 | 0.57 | ปานกลาง | 3.60 | 0.68 | ปานกลาง |
| สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย | 3.49 | 0.78 | ปานกลาง | 3.31 | 0.99 | ปานกลาง |
| การยอมรับความคิดใหม่ | 3.75 | 0.60 | สูง | 3.64 | 0.70 | ปานกลาง |
| ความรู้/ประสบการณ์ | 3.54 | 0.64 | ปานกลาง | 3.53 | 0.76 | ปานกลาง |
| ทักษะและความสามารถ | 3.73 | 0.60 | สูง | 3.66 | 0.78 | ปานกลาง |
| เพื่อน/กลุ่ม | 3.35 | 0.82 | ปานกลาง | 3.52 | 0.85 | ปานกลาง |
| รูปแบบการดำเนินชีวิต | 3.13 | 0.50 | ปานกลาง | 2.95 | 0.59 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.34 | 0.38 | ปานกลาง | 3.21 | 0.43 | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๘ พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม / สโมสรพนักงาน ในระดับปานกลางเกือบทั้งหมด ยกเว้น การยอมรับความคิดใหม่ ๆ , ความรู้/ประสบการณ์ และทักษะและความสามารถในกิจกรรม ที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับสูง

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า มีการยอมรับความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งทักษะและความสามารถ ที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับสูง
- กลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนรายละเอียดของปัจจัย รูปแบบการดำเนินชีวิต ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย ๆ อีก 18 ตัว มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 : แสดงค่าเฉลี่ยของรูปแบบการดำเนินชีวิตในประเด็นต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์การที่สังกัด

| รูปแบบการดำเนินชีวิต | กระทรวงสาธารณสุข | | | สำนักงานท.พ. | | |
|---------------------------|------------------|-------------|----------------|--------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| กิจกรรม | | | | | | |
| - การทำงาน (work) | 3.93 | 0.81 | สูง | 3.95 | 1.07 | สูง |
| - งานอดิเรก | 3.04 | 0.96 | ปานกลาง | 2.89 | 0.93 | ปานกลาง |
| - กิจกรรมทางสังคม | 3.11 | 0.91 | ปานกลาง | 3.07 | 0.89 | ปานกลาง |
| - เวลาว่างช่วงพักร้อน | 2.93 | 1.05 | ปานกลาง | 2.95 | 1.16 | ปานกลาง |
| - สิ่งที่ทำให้ความบันเทิง | 3.35 | 1.01 | ปานกลาง | 2.93 | 1.12 | ปานกลาง |
| - การเป็นสมาชิกสโมสร | 3.19 | 1.07 | ปานกลาง | 2.78 | 1.08 | ปานกลาง |
| - กิจกรรมชุมชน | 2.84 | 0.97 | ปานกลาง | 2.66 | 1.08 | ปานกลาง |
| - การจับจ่ายซื้อของ | 2.84 | 0.98 | ปานกลาง | 2.69 | 1.15 | ปานกลาง |
| - กีฬา | 3.59 | 1.08 | ปานกลาง | 2.88 | 0.96 | ปานกลาง |
| ความสนใจ | | | | | | |
| - ครอบครัว | 3.47 | 1.09 | ปานกลาง | 3.56 | 1.25 | ปานกลาง |
| - บ้าน | 3.38 | 1.07 | ปานกลาง | 3.48 | 1.16 | ปานกลาง |
| - งาน (job) | 3.51 | 1.07 | ปานกลาง | 3.87 | 0.85 | สูง |
| - ชุมชน | 2.79 | 0.95 | ปานกลาง | 2.74 | 1.12 | ปานกลาง |
| - การนันทนาการ | 3.21 | 0.98 | ปานกลาง | 2.92 | 1.00 | ปานกลาง |
| - แฟชั่น | 2.36 | 1.07 | ปานกลาง | 2.25 | 1.04 | ปานกลาง |
| - อาหาร | 2.69 | 1.04 | ปานกลาง | 2.67 | 1.17 | ปานกลาง |
| - สื่อต่าง ๆ | 3.14 | 1.02 | ปานกลาง | 2.95 | 1.06 | ปานกลาง |
| - การประสบความสำเร็จ | 3.33 | 1.03 | ปานกลาง | 3.22 | 1.01 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.15 | 0.62 | ปานกลาง | 3.04 | 0.48 | ปานกลาง |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| รูปแบบการดำเนินชีวิต | ปตท. | | | กฟน. | | |
|---------------------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
| กิจกรรม | | | | | | |
| - การทำงาน (work) | 4.05 | 0.85 | สูง | 3.38 | 1.08 | ปานกลาง |
| - งานอดิเรก | 3.10 | 0.78 | ปานกลาง | 2.86 | 1.07 | ปานกลาง |
| - กิจกรรมทางสังคม | 3.06 | 0.69 | ปานกลาง | 2.91 | 0.94 | ปานกลาง |
| - เวลาว่างช่วงพักร้อน | 3.00 | 1.03 | ปานกลาง | 2.98 | 1.14 | ปานกลาง |
| - สิ่งที่ทำให้ความบันเทิง | 3.37 | 0.79 | ปานกลาง | 3.15 | 1.09 | ปานกลาง |
| - การเป็นสมาชิกสโมสร | 3.11 | 0.97 | ปานกลาง | 3.10 | 1.08 | ปานกลาง |
| - กิจกรรมชุมชน | 2.59 | 0.84 | ปานกลาง | 2.75 | 0.95 | ปานกลาง |
| - การจับจ่ายซื้อของ | 2.75 | 0.88 | ปานกลาง | 2.61 | 1.06 | ปานกลาง |
| - กีฬา | 3.38 | 0.99 | ปานกลาง | 3.02 | 1.09 | ปานกลาง |
| ความสนใจ | | | | | | |
| - ครอบครัว | 3.73 | 0.99 | สูง | 3.26 | 1.17 | ปานกลาง |
| - บ้าน | 3.54 | 1.03 | ปานกลาง | 3.13 | 1.16 | ปานกลาง |
| - งาน (job) | 3.86 | 1.08 | สูง | 3.26 | 1.08 | ปานกลาง |
| - ชุมชน | 2.66 | 0.90 | ปานกลาง | 2.67 | 0.99 | ปานกลาง |
| - การนันทนาการ | 3.10 | 0.85 | ปานกลาง | 2.94 | 1.02 | ปานกลาง |
| - แฟชั่น | 2.30 | 0.82 | น้อย | 2.27 | 1.02 | น้อย |
| - อาหาร | 2.73 | 1.02 | ปานกลาง | 2.66 | 1.10 | ปานกลาง |
| - สื่อต่าง ๆ | 2.97 | 0.88 | ปานกลาง | 3.00 | 1.02 | ปานกลาง |
| - การประสบความสำเร็จ | 3.14 | 1.05 | ปานกลาง | 2.98 | 1.12 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.13 | 0.50 | ปานกลาง | 2.95 | 0.59 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 9 พบว่า ในภาพรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างในทุกองค์การที่ศึกษา มีความเห็นว่ รูปแบบการดำเนินชีวิตในแต่ละประเด็นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยย่อยทั้ง 18 ประเด็นนั้นเกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับปานกลางทั้งหมด ในทุกองค์การ ยกเว้น การทำงาน (Work) ที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานก.พ. และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องในระดับสูงต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ยังเห็นว่า งาน (Job) มีความเกี่ยวข้องในระดับสูงเช่นกัน รวมทั้งปัจจัยด้านครอบครัว ที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องสูง ส่วนปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวง เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องน้อยต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานก็คือ แฟชั่น (รายละเอียดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในคำถามปลายเปิด โปรดดูในภาคผนวก ก.)

■ การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตารางที่ 10 : แสดงจำนวนและร้อยละของการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานจากสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์การที่สังกัด

| สื่อประชาสัมพันธ์ | กระทรวงสาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | |
|-----------------------|------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| วารสารภายในองค์การ | 56 | 37.1 | 37 | 60.7 | 44 | 72.1 | 116 | 67.4 |
| แผ่นพับ | 61 | 40.4 | 18 | 29.5 | 14 | 23.0 | 53 | 30.8 |
| จุลสาร | 32 | 21.2 | 20 | 32.8 | 7 | 11.5 | 17 | 9.9 |
| ใบปลิว | 77 | 51.0 | 16 | 26.2 | 11 | 18.0 | 56 | 32.8 |
| จดหมายข่าว | 32 | 21.2 | 33 | 54.1 | 13 | 21.3 | 24 | 14.0 |
| เอกสารแนบ | 29 | 19.2 | 9 | 14.8 | 2 | 3.3 | 18 | 10.5 |
| บอร์ดปิดประกาศ | 122 | 80.8 | 44 | 72.1 | 38 | 62.3 | 126 | 73.3 |
| จดหมาย | 25 | 16.6 | 10 | 16.4 | 5 | 8.2 | 19 | 11.0 |
| อีเมลล์/อินทราเน็ต | 27 | 17.9 | 10 | 16.4 | 31 | 50.8 | 6 | 3.5 |
| การบอกเล่าต่อกัน | 107 | 70.9 | 40 | 65.6 | 33 | 54.1 | 108 | 62.8 |
| การประชุม | 49 | 32.5 | 21 | 34.4 | 11 | 18.0 | 39 | 22.7 |
| โทรทัศน์วงจรปิด | 2 | 1.3 | 2 | 3.3 | 0 | 0.0 | 6 | 3.5 |
| เสียงตามสาย | 50 | 33.1 | 24 | 40.0 | 29 | 47.5 | 78 | 45.3 |
| วิดีโอ/ภาพยนตร์/สไลด์ | 13 | 8.6 | 5 | 8.5 | 3 | 4.9 | 3 | 1.7 |
| นิทรรศการ/การจัดแสดง | 43 | 28.5 | 19 | 31.7 | 13 | 21.7 | 27 | 15.7 |
| อื่น ๆ | 1 | 0.7 | 4 | 6.7 | 4 | 6.6 | 3 | 1.7 |

หมายเหตุ : มีผู้ไม่ตอบ 11 คน

จากตารางที่ 10 พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงาน จากบอร์ดปิดประกาศมากที่สุดถึงร้อยละ 80.8 รองลงมาคือการบอกเล่าต่อกัน (ร้อยละ 70.9) , ใบปลิว (ร้อยละ 51.0) และแผ่นพับ (ร้อยละ 40.4) ตามลำดับ ส่วนสื่อที่ได้รับทราบข่าวสารด้านนี้น้อยที่สุด คือโทรทัศน์วงจรปิด (ร้อยละ 1.3) และสื่ออื่น ๆ (ร้อยละ 0.7) ซึ่งได้แก่ หนังสือเวียน (ดูรายละเอียดในภาคผนวก)

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงาน ก.พ. ได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงาน จากบอร์ดปิดประกาศมากที่สุด (ร้อยละ 72.1) รองลงมาคือการบอกเล่าต่อกัน (ร้อยละ

ละ 65.6) , วารสารภายใน (ร้อยละ 60.7) และจดหมายข่าว (ร้อยละ 54.1)ตามลำดับ ส่วนสื่อที่ได้รับข่าวสารด้านกิจกรรมน้อยที่สุด คือ สื่ออื่น ๆ (ร้อยละ 6.7) และโทรทัศน์วงจรปิด (ร้อยละ 3.3) ตามลำดับ ซึ่งสื่ออื่น ๆ นั้นได้แก่ข่าวรายวัน และการสอบถามจากสถานที่จัดกิจกรรมโดยตรง (รายละเอียดดูในภาคผนวก)

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมชมรม/สโมสรพนักงาน จากวารสารภายในมากที่สุด (ร้อยละ 72.1) รองลงมาได้แก่บอร์ดปิดประกาศ (ร้อยละ 62.3) , การบอกเล่าต่อ ๆ กัน (ร้อยละ 54.1) และอีเมล/อินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 50.8) ตามลำดับ ส่วนสื่อที่ได้รับข่าวสารด้านกิจกรรมน้อยที่สุด คือ วิดีโอ/ภาพยนตร์/สไลด์ (ร้อยละ 4.9) และเอกสารแนบ (ร้อยละ 3.3) ตามลำดับ นอกจากนี้สื่อที่กลุ่มตัวอย่างไม่เคยได้รับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรเลย ก็คือโทรทัศน์วงจรปิด

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง ได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมชมรม/สโมสรพนักงาน จากบอร์ดปิดประกาศมากที่สุด (ร้อยละ 73.9) รองลงมาได้แก่ วารสารภายใน (ร้อยละ 67.4) , การบอกเล่าต่อ ๆ กัน (ร้อยละ 62.8) และเสียงตามสาย (ร้อยละ 45.3) ตามลำดับ ส่วนสื่อที่ได้รับข่าวสารด้านกิจกรรมน้อยที่สุด คือ วิดีโอ/ภาพยนตร์/สไลด์ และ สื่ออื่น ๆ (ร้อยละ 1.7 เท่ากัน) ซึ่งสื่ออื่น ๆ นี้ได้แก่ การโทรศัพท์ , การส่งโทรสาร และการได้รับข่าวสารโดยตรงในฐานะกรรมการสโมสร (รายละเอียดดูในภาคผนวก)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 : แสดงค่าเฉลี่ยของการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรมพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง
ในสังกัดหน่วยงานราชการ

| การเปิดรับข่าวสาร | กระทรวงสาธารณสุข | | | สำนักงานก.พ. | | |
|-------------------------------------|------------------|-------------|----------------|--------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| การเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ | | | | | | |
| วารสารภายในองค์การ | 2.71 | 1.12 | ปานกลาง | 3.10 | 1.37 | ปานกลาง |
| แผ่นพับ | 2.63 | 1.11 | ปานกลาง | 2.54 | 1.12 | ปานกลาง |
| จุดสาร | 2.36 | 1.05 | ปานกลาง | 2.48 | 1.04 | ปานกลาง |
| โบปลิว | 2.70 | 1.10 | ปานกลาง | 2.40 | 1.17 | ปานกลาง |
| จดหมายข่าว | 2.47 | 1.10 | ปานกลาง | 3.20 | 1.26 | ปานกลาง |
| เอกสารแนบ | 2.23 | 1.00 | ต่ำ | 2.21 | 1.10 | ต่ำ |
| บอร์ดปิดประกาศ | 3.54 | 1.02 | ปานกลาง | 3.60 | 1.11 | ปานกลาง |
| จดหมาย | 2.14 | 1.06 | ต่ำ | 1.93 | 1.05 | ต่ำ |
| อีเมลล์ / อินทราเน็ต | 1.97 | 1.13 | ต่ำ | 1.66 | 1.11 | ต่ำ |
| การบอกเล่าต่อ ๆ กัน | 3.65 | 1.13 | ปานกลาง | 3.23 | 1.30 | ปานกลาง |
| การประชุม | 2.62 | 1.10 | ปานกลาง | 2.51 | 1.16 | ปานกลาง |
| โทรทัศน์วงจรปิด | 1.46 | 0.72 | ต่ำ | 1.30 | 0.62 | ต่ำ |
| เสียงตามสาย | 2.44 | 1.37 | ปานกลาง | 2.38 | 1.09 | ปานกลาง |
| วิดีโอ / ภาพยนตร์ / สไลด์ | 1.63 | 0.83 | ต่ำ | 1.62 | 0.92 | ต่ำ |
| นิทรรศการ / การจัดแสดง | 2.14 | 1.06 | ต่ำ | 2.28 | 1.04 | ต่ำ |
| อื่น ๆ | 1.85 | 1.04 | ต่ำ | 2.08 | 1.61 | ต่ำ |
| เฉลี่ยรวม | 2.45 | 0.63 | ปานกลาง | 2.43 | 0.61 | ปานกลาง |
| ข่าวสารด้านกิจกรรมที่เปิดรับ | | | | | | |
| กีฬา | 3.48 | 1.03 | ปานกลาง | 2.97 | 1.16 | ปานกลาง |
| ท่องเที่ยว | 2.74 | 1.11 | ปานกลาง | 2.40 | 1.24 | ปานกลาง |
| ศิลปวัฒนธรรม | 2.63 | 0.93 | ปานกลาง | 2.20 | 0.98 | ต่ำ |
| กิจกรรมเนื่องในโอกาสสำคัญ | 3.42 | 0.94 | ปานกลาง | 3.43 | 0.98 | ปานกลาง |
| กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ | 2.97 | 0.83 | ปานกลาง | 2.88 | 1.04 | ปานกลาง |
| กิจกรรมตามความสนใจ | 3.15 | 0.95 | ปานกลาง | 2.71 | 1.03 | ปานกลาง |
| เฉลี่ยรวม | 3.05 | 0.63 | ปานกลาง | 2.74 | 0.65 | ปานกลาง |
| เฉลี่ยรวมทั้งสิ้น | 2.62 | 0.57 | ปานกลาง | 2.54 | 0.55 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 11 พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมแล้วมีการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมชมรม/สโมสรมในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยสื่อที่เปิดรับส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ยกเว้นเอกสารแนบ ,จดหมาย ,อีเมล/อินทราเน็ต ,โทรศัพท์วงจรปิด ,วิดีโอ/ภาพยนตร์/สไลด์ นิทรรศการ/การจัดแสดง และสื่ออื่น ๆ ที่เปิดรับในระดับต่ำ และสื่อประเภทบอร์ดปิดประกาศ และการบอกเล่าต่อ ๆ กันได้รับในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดเช่นเดียวกัน แต่มีกิจกรรมที่ได้รับข่าวสารในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คือกิจกรรมประเภทกีฬาและกิจกรรมในโอกาสสำคัญต่าง ๆ

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. ในภาพรวมมีการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมชมรม/สโมสรในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน โดยสื่อที่เปิดรับส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเอกสารแนบ ,จดหมาย ,อีเมล/อินทราเน็ต , โทรศัพท์วงจรปิด , วิดีโอ/ภาพยนตร์/สไลด์ , นิทรรศการ/การจัดแสดง และสื่ออื่น ๆ ที่เปิดรับในระดับต่ำเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนบอร์ดปิดประกาศนั้นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเสียงตามสายในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ยกเว้นกิจกรรมประเภทศิลปวัฒนธรรม ที่ได้รับข่าวสารในระดับต่ำ

ตารางที่ 12 : แสดงค่าเฉลี่ยของการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานของกลุ่มตัวอย่างในสังกัดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

| การเปิดรับข่าวสาร | ปตท. | | | กฟน. | | |
|------------------------------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|------------|
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
| การเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ | | | | | | |
| วารสารภายในองค์การ | 3.73 | 1.10 | สูง | 3.10 | 1.18 | ปานกลาง |
| แผ่นพับ | 2.26 | 1.16 | ต่ำ | 2.28 | 1.03 | ต่ำ |
| จุดสาร | 2.19 | 1.04 | ต่ำ | 1.83 | 0.97 | ต่ำ |
| ใบปลิว | 2.08 | 1.03 | ต่ำ | 2.39 | 1.13 | ปานกลาง |
| จดหมายข่าว | 2.31 | 1.02 | ต่ำ | 1.96 | 0.99 | ต่ำ |
| เอกสารแนบ | 2.00 | 0.88 | ต่ำ | 1.79 | 0.97 | ต่ำ |
| บอร์ดปิดประกาศ | 3.16 | 1.16 | ปานกลาง | 3.60 | 1.10 | ปานกลาง |
| จดหมาย | 2.05 | 0.89 | ต่ำ | 1.76 | 0.90 | ต่ำ |
| อีเมล / อินทราเน็ต | 3.00 | 1.25 | ปานกลาง | 1.29 | 0.66 | ต่ำ |
| การบอกเล่าต่อ ๆ กัน | 3.61 | 1.09 | ปานกลาง | 3.20 | 1.23 | ปานกลาง |
| การประชุม | 2.30 | 1.05 | ต่ำ | 2.14 | 1.08 | ต่ำ |
| โทรศัพท์วงจรปิด | 1.56 | 0.81 | ต่ำ | 1.37 | 0.67 | ต่ำ |
| เสียงตามสาย | 2.79 | 1.12 | ปานกลาง | 2.44 | 1.24 | ปานกลาง |
| วิดีโอ / ภาพยนตร์ / สไลด์ | 1.66 | 0.81 | ต่ำ | 1.26 | 0.61 | ต่ำ |
| นิทรรศการ / การจัดแสดง | 2.24 | 1.00 | ต่ำ | 1.71 | 0.82 | ต่ำ |
| อื่น ๆ | 1.60 | 0.74 | ต่ำ | 1.47 | 0.83 | ต่ำ |
| เฉลี่ยรวม | 2.47 | 0.60 | ปานกลาง | 2.14 | 0.56 | ต่ำ |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| การเปิดรับข่าวสาร | ปตท. | | | กฟน. | | |
|------------------------------|-----------|------|----------|-----------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| ข่าวสารด้านกิจกรรมที่เปิดรับ | | | | | | |
| กีฬา | 3.34 | 0.79 | ปานกลาง | 3.18 | 1.06 | ปานกลาง |
| ท่องเที่ยว | 3.08 | 0.96 | ปานกลาง | 3.28 | 1.02 | ปานกลาง |
| ศิลปวัฒนธรรม | 2.69 | 0.99 | ปานกลาง | 2.33 | 0.97 | ต่ำ |
| กิจกรรมเนื่องในโอกาสสำคัญ | 3.52 | 0.81 | ปานกลาง | 3.30 | 1.04 | ปานกลาง |
| กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ | 2.95 | 0.72 | ปานกลาง | 3.09 | 1.03 | ปานกลาง |
| กิจกรรมตามความสนใจ | 2.95 | 0.84 | ปานกลาง | 3.27 | 1.07 | ปานกลาง |
| เฉลี่ยรวม | 3.08 | 0.54 | ปานกลาง | 3.05 | 0.72 | ปานกลาง |
| เฉลี่ยรวมทั้งสิ้น | 2.68 | 0.47 | ปานกลาง | 2.41 | 0.53 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 12 พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ในภาพรวมได้รับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานในระดับปานกลาง โดยสื่อที่เปิดรับส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นวารสารภายในที่เปิดรับในระดับสูง ส่วนบอร์ดปิดประกาศ , อีเมล/อินทราเน็ต , การบอกเล่าต่อ ๆ กัน และเสียงตามสายเปิดรับในระดับปานกลาง ในด้านข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด แต่มีกิจกรรมที่ได้รับข่าวสารในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คือกิจกรรมในโอกาสสำคัญต่าง ๆ

- กลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง ในภาพรวมแล้วได้รับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยสื่อที่เปิดรับส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นวารสารภายใน , โบปลิ้ว , บอร์ดปิดประกาศ , การบอกเล่าต่อ ๆ กัน และเสียงตามสายที่เปิดรับในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ยกเว้นกิจกรรมประเภทศิลปวัฒนธรรม ที่ได้รับข่าวสารในระดับต่ำ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลที่แสดงในตารางที่ 11 และ 12 จะแสดงให้เห็นถึงความมากน้อยในการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ภายในแต่ละอย่างขององค์การทั้ง 4 แห่งที่ศึกษา แต่อาจไม่ได้ชี้ชัดถึงประสิทธิภาพของการเผยแพร่สื่อของแต่ละองค์การว่าเข้าถึงพนักงานได้มากน้อยเพียงใด เนื่องจากคำถามในประเด็นนี้ได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คำแนะนำความบ่อยครั้งของการเปิดรับสื่อแต่ละชนิด ซึ่งแบ่งตามประเภทของสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์การ ตามแนวคิดของ Cutlip, Center and Broom (1994) แต่ในความเป็นจริงแล้ว องค์การแต่ละแห่งต่างก็มีการใช้สื่อต่างกันไป ทั้งด้านความหลากหลาย และความถี่ในการเผยแพร่ ดังนั้นการที่สื่อบางอย่างมีการเปิดรับต่ำ อาจไม่

ได้หมายความว่าสื่อ่นั้นไม่มีประสิทธิภาพ แต่อาจเนื่องมาจากองค์การนั้น ๆ ไม่ได้มีการเผยแพร่ข่าวสารด้านกิจกรรมชมรมหรือสโมสรทางสื่อ่นั้นเลยก็ได้

■ ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน

ตารางที่ 13 : แสดงค่าเฉลี่ยความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงานของกลุ่มตัวอย่างในสังกัดหน่วยงานราชการ

| ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน | กระทรวงสาธารณสุข | | | สำนักงานก.พ. | | |
|---|------------------|-------------|----------------|--------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
| ท่านติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของชมรมของชมรม/สโมสรพนักงานที่องค์การของท่านจัดขึ้นเป็นประจำ | 3.12 | 0.84 | ปานกลาง | 3.00 | 0.86 | ปานกลาง |
| เมื่อทราบว่า องค์การมีการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ ท่านมักจะกระตือรือร้นในการหารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับกิจกรรม | 3.29 | 0.83 | ปานกลาง | 3.16 | 0.97 | ปานกลาง |
| ท่านมักจะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่คุ้นเคยอยู่เสมอ เกี่ยวกับกิจกรรมที่องค์การของท่านจัดขึ้น | 3.42 | 0.80 | ปานกลาง | 3.07 | 0.83 | ปานกลาง |
| ท่านคิดว่าจะได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสร | 3.52 | 0.81 | ปานกลาง | 3.30 | 0.85 | ปานกลาง |
| ท่านมักจะพยายามหาโอกาสไปร่วมกิจกรรมที่ท่านสนใจให้ได้ | 3.58 | 0.92 | ปานกลาง | 3.39 | 0.86 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.39 | 0.71 | ปานกลาง | 3.20 | 0.68 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานราชการทั้งสองแห่งที่ศึกษานี้ มีความสนใจในกิจกรรมชมรม/สโมสรพนักงานที่องค์การของตนจัดขึ้นในระดับปานกลาง แต่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสนใจในระดับปานกลางค่อนข้างสูงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ.

ตารางที่ 14 : แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาของกรุ่มตัวอย่างในสังกัดหน่วงานรัฐวิสาหกิจ

| ความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงา | ปลต. | | | กฟน. | | |
|---|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
| ท่านติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของชมรมของชมรม/สโมสรรพนักงาที่องค์การของท่านจัดขึ้นเป็นประจำ | 3.23 | 0.78 | ปานกลาง | 3.02 | 0.79 | ปานกลาง |
| เมื่อทราบว่า องค์การมีการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ ท่านมักจะกระตือรือร้นในการหารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับกิจกรรม | 3.37 | 0.73 | ปานกลาง | 3.07 | 0.85 | ปานกลาง |
| ท่านมักจะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่คุ้นเคยอยู่เสมอ เกี่ยวกับกิจกรรมที่องค์การของท่านจัดขึ้น | 3.45 | 0.72 | ปานกลาง | 2.95 | 0.85 | ปานกลาง |
| ท่านคิดว่า จะได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสรรพ | 3.52 | 0.67 | ปานกลาง | 3.14 | 0.86 | ปานกลาง |
| ท่านมักจะพยายามหาโอกาสไปร่วมกิจกรรมที่ท่านสนใจให้ได้ | 3.58 | 0.84 | ปานกลาง | 3.01 | 0.94 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.43 | 0.57 | ปานกลาง | 3.04 | 0.69 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่ากรุ่มตัวอย่างในหน่วงานรัฐวิสาหกิจมีความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาที่องค์การของตนจัดขึ้นในระดับปานกลาง แต่กรุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยมีความสนใจในระดับปานกลางค่อนข้างสูงมากกว่ากรุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้าานครหลวง

■ **ทัศนคติต่อกิจกรรมสโมสรมพนักงาน**

ตารางที่ 15 : แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรมพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในหน่วยงานราชการ

| ทัศนคติต่อกิจกรรมสโมสรมพนักงาน | กระทรวงสาธารณสุข | | | สำนักงานก.ท. | | |
|--|------------------|------|-------------------------|--------------|------|-------------------------|
| | \bar{x} | S.D. | ทิศทางทัศนคติของพนักงาน | \bar{x} | S.D. | ทิศทางทัศนคติของพนักงาน |
| กิจกรรมชมรม/สโมสรมที่องค์การของท่านจัดขึ้นนี้เหมาะสม/ตรงตามความต้องการ/ความสนใจของพนักงาน | 3.67 | 0.74 | เชิงบวก | 3.39 | 0.59 | เป็นกลาง |
| ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม/สะดวกต่อการเข้าร่วม | 3.46 | 0.80 | เป็นกลาง | 3.40 | 0.70 | เป็นกลาง |
| ท่านเหนื่อยกับการทำงานมากเกินไปกว่าที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ อีก | 3.13 | 0.88 | เป็นกลาง | 3.08 | 0.95 | เป็นกลาง |
| กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น <u>ไม่ค่อยมีความหลากหลายเท่าที่ควร</u> | 2.64 | 0.88 | เป็นกลาง | 2.26 | 0.81 | เชิงลบ |
| การจัดกิจกรรมชมรม/สโมสรมพนักงานนี้เป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ต่อพนักงาน | 4.14 | 0.74 | เชิงบวก | 4.03 | 0.65 | เชิงบวก |
| การจัดกิจกรรมชมรม/สโมสรม ช่วยให้พนักงานได้ทำความรู้จักกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน | 4.23 | 0.75 | เชิงบวก | 4.08 | 0.75 | เชิงบวก |
| กิจกรรมชมรม/สโมสรมพนักงาน จัดขึ้นเพื่อให้องค์การดูมีภาพพจน์ดีขึ้นเท่านั้น | 2.80 | 1.02 | เป็นกลาง | 2.85 | 0.94 | เป็นกลาง |
| การจัดกิจกรรมชมรม/สโมสรมพนักงานเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณโดยใช่เหตุ | 3.67 | 1.01 | เชิงบวก | 3.48 | 1.03 | เป็นกลาง |
| กิจกรรมที่ชมรม/สโมสรมจัดขึ้นทำให้พนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี | 4.16 | 0.80 | เชิงบวก | 3.78 | 0.77 | เชิงบวก |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| ทัศนคติต่อกิจกรรมสโมสรมพนักงาน | กระทรวงสาธารณสุข | | | สำนักงานก.พ. | | |
|--|------------------|------|-------------------------|--------------|------|-------------------------|
| | \bar{x} | S.D. | ทิศทางทัศนคติของพนักงาน | \bar{x} | S.D. | ทิศทางทัศนคติของพนักงาน |
| กิจกรรมชมรม/สโมสรมพนักงานจัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของคนส่วนน้อยในองค์การเท่านั้น | 3.33 | 1.02 | เป็นกลาง | 2.95 | 1.05 | เป็นกลาง |
| การจัดกิจกรรมชมรม/สโมสรช่วยสร้างปารุงขวัญและกำลังใจของพนักงานในองค์การให้ดียิ่งขึ้น | 3.95 | 0.70 | เชิงบวก | 3.67 | 0.77 | เชิงบวก |
| อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้นในกิจกรรมชมรม/สโมสร (เช่นสนามกีฬา) ยังไม่ค่อยเพียงพอ | 2.55 | 1.06 | เป็นกลาง | 2.31 | 0.94 | เชิงลบ |
| เฉลี่ยรวม | 3.48 | 0.46 | เป็นกลาง | 3.29 | 0.40 | เป็นกลาง |

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างทั้งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงานก.พ. นั้นมีทัศนคติเป็นกลางต่อกิจกรรมชมรม/สโมสรมพนักงานที่องค์การจัดขึ้น แต่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีทัศนคติเป็นกลางค่อนข้างไปทางบวกมากกว่า และจากการเปรียบเทียบประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างในทั้งสององค์กรนี้แสดงทัศนคติไว้ต่างกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเห็นว่ากิจกรรมชมรม/สโมสรที่องค์การจัดขึ้นนั้นมีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการของข้าราชการในกระทรวง และไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่าการจัดกิจกรรมสโมสรมพนักงานเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณโดยใช่เหตุ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. มีทัศนคติเชิงลบต่อความหลากหลายของกิจกรรม และเห็นว่าอุปกรณ์ / สิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์การมีให้ในการทำกิจกรรมยังไม่ค่อยเพียงพอ

ตารางที่ 16 : แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงา นของกลุ่มตัวอย่าง
ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

| ทัศนคติต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงา น | ปตท. | | | กฟน. | | |
|--|-----------|------|---------------------------------|-----------|------|---------------------------------|
| | \bar{x} | S.D. | ทิศทาง ทัศนคติของ พนักงาน | \bar{x} | S.D. | ทิศทาง ทัศนคติของ พนักงาน |
| กิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงา น จัดขึ้นนี้เหมาะสม/ตรงตามความต้องการ/ ความสนใจของพนักงาน | 3.71 | 0.63 | เชิงบวก | 3.36 | 0.75 | เป็นกลาง |
| ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม/ สะดวกต่อการเข้าร่วม | 3.51 | 0.69 | เป็นกลาง | 3.32 | 0.81 | เป็นกลาง |
| ท่านเหนื่อยกับการทำงานมากเกินไปกว่าที่จะ เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ อีก | 2.85 | 1.01 | เป็นกลาง | 3.16 | 0.88 | เป็นกลาง |
| กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น <u>ไม่</u> ต้องมีความ หลากหลายเท่าที่ควร | 2.70 | 0.90 | เป็นกลาง | 2.42 | 0.85 | เป็นกลาง |
| การจัดกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงา นนี้ เป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ต่อพนักงาน | 4.03 | 0.72 | เชิงบวก | 3.72 | 0.80 | เชิงบวก |
| การจัดกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงา นช่วยให้ พนักงานได้ทำความรู้จักกัน และสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน | 4.17 | 0.71 | เชิงบวก | 3.99 | 0.76 | เชิงบวก |
| กิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงา น จัดขึ้นเพื่อ ให้องค์การดูมีภาพพจน์ดีขึ้นเท่านั้น | 2.98 | 1.06 | เป็นกลาง | 2.73 | 0.98 | เป็นกลาง |
| การจัดกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงา นเป็น การสิ้นเปลืองงบประมาณโดยใช่เหตุ | 3.49 | 1.01 | เป็นกลาง | 3.41 | 0.98 | เป็นกลาง |
| กิจกรรมที่ชมรม/สโมสรรพนักงา นจัดขึ้นทำให้ พนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจาก การทำงานได้เป็นอย่างดี | 4.08 | 0.63 | เชิงบวก | 3.80 | 0.84 | เชิงบวก |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| ทัศนคติต่อกิจกรรมสโมสรมพนักงาน | ปตท. | | | กฟน. | | |
|---|-------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------------------|
| | \bar{x} | S.D. | ทิศทางทัศนคติของพนักงาน | \bar{x} | S.D. | ทิศทางทัศนคติของพนักงาน |
| กิจกรรมชมรม/สโมสรมพนักงานจัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของคนส่วนน้อยในองค์การเท่านั้น | 3.17 | 0.89 | เป็นกลาง | 2.71 | 1.13 | เป็นกลาง |
| การจัดกิจกรรมชมรม/สโมสรมช่วยสร้างปารุงขวัญและกำลังใจของพนักงานในองค์การให้ดียิ่งขึ้น | 3.76 | 0.73 | เชิงบวก | 3.51 | 0.86 | เป็นกลาง |
| อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้นในกิจกรรมชมรม/สโมสรม (เช่นสนามกีฬา) ยังไม่ค่อยเพียงพอ | 2.27 | 0.94 | เชิงลบ | 2.05 | 0.97 | เชิงลบ |
| เฉลี่ยรวม | 3.38 | 0.32 | เป็นกลาง | 3.18 | 0.46 | เป็นกลาง |

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างทั้งในสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีทัศนคติเป็นกลางต่อกิจกรรมสโมสรมพนักงานที่องค์การจัดขึ้น แต่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยมีทัศนคติเป็นกลางค่อนข้างไปทางบวกมากกว่า เมื่อพิจารณาในรายละเอียด และเปรียบเทียบประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างในองค์การทั้งสองแห่งได้แสดงทัศนคติไว้ต่างกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยเห็นว่ากิจกรรมที่สโมสรมจัดขึ้นนั้นมีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการของพนักงาน และเห็นว่าการจัดกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานในองค์การให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างในทั้งสององค์การนี้ยังมีความเห็นว่า อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์การจัดให้สำหรับการทำกิจกรรมยังมีไม่เพียงพอ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

■ การเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรมพนักงาน

ตารางที่ 17 : แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรมพนักงานของกลุ่มตัวอย่างในสังกัดหน่วยงานราชการ

| การเข้าร่วมกิจกรรม สโมสรมพนักงาน | กระทรวงสาธารณสุข | | | สำนักงานก.พ. | | |
|--|------------------|------|----------|--------------|------|----------|
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
| ความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม ชมรม/สโมสรมที่องค์การจัดขึ้น | 3.60 | 1.28 | ปานกลาง | 2.71 | 1.14 | ปานกลาง |
| ความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม ประเภทกีฬา | 3.71 | 1.20 | สูง | 2.64 | 1.31 | ปานกลาง |
| ความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม ชมรม/สโมสรมด้านการบำเพ็ญประโยชน์ต่อ สังคม | 2.80 | 1.08 | ปานกลาง | 2.27 | 1.08 | ต่ำ |
| ความบ่อยครั้งในการใช้เวลาว่างไปกับการ ทำกิจกรรมกิจกรรมของชมรม/สโมสรม | 3.36 | 1.30 | ปานกลาง | 2.44 | 1.13 | ปานกลาง |
| ความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์ การจัดขึ้นเนื่องในโอกาสสำคัญขององค์การ | 3.12 | 1.12 | ปานกลาง | 2.67 | 1.06 | ปานกลาง |
| ความบ่อยครั้งในการมีส่วนร่วมจัดกิจ กรรม/แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจ กรรม | 2.72 | 1.29 | ปานกลาง | 2.19 | 1.12 | ต่ำ |
| เฉลี่ยรวม | 3.21 | 0.94 | ปานกลาง | 2.50 | 0.93 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมนั้น กลุ่มตัวอย่างในทั้ง 2 องค์กร เข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสรมที่องค์การจัดขึ้นในระดับปานกลาง แต่ในรายละเอียดแล้ว กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทกีฬาในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. เข้าร่วมกิจกรรมด้านการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม และมีส่วนร่วม/แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมในระดับต่ำ

ตารางที่ 18 : แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานของกลุ่มตัวอย่างในสังกัดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

| การเข้าร่วมกิจกรรม สโมสรรพนักงาน | ปตท. | | | กฟน. | | |
|--|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|------------|
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
| ความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงานที่องค์การจัดขึ้น | 3.08 | 1.13 | ปานกลาง | 2.36 | 0.97 | ปานกลาง |
| ความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมประเภทกีฬา | 3.00 | 1.27 | ปานกลาง | 2.01 | 1.06 | ต่ำ |
| ความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงานการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม | 2.57 | 0.96 | ปานกลาง | 2.01 | 0.95 | ต่ำ |
| ความบ่อยครั้งในการใช้เวลาว่างไปกับการทำกิจกรรมกิจกรรมของชมรม/สโมสรรพนักงาน | 3.02 | 1.20 | ปานกลาง | 2.07 | 1.02 | ต่ำ |
| ความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้นเนื่องในโอกาสสำคัญขององค์การ | 2.89 | 0.94 | ปานกลาง | 2.23 | 1.00 | ต่ำ |
| ความบ่อยครั้งในการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม/แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม | 2.53 | 1.09 | ปานกลาง | 1.80 | 1.03 | ต่ำ |
| เฉลี่ยรวม | 2.88 | 0.87 | ปานกลาง | 2.07 | 0.76 | ต่ำ |

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยเข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงานที่องค์การจัดขึ้นในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง แม้จะเป็นกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรม แต่ก็อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้ว กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยเข้าร่วมในกิจกรรมทุกประเภทในระดับปานกลางทั้งหมด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวงเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานที่องค์การจัดขึ้นในระดับต่ำเกือบทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 องค์กรดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 17 และ 18 นี้ องค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำอาจไม่ได้หมายความว่าพนักงานขององค์กรให้ความสน

ใจหรือให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่จัดขึ้นน้อยเสมอไป ผลที่ได้นี้อาจเนื่องมาจากองค์การนั้นมีประเภทของกิจกรรม หรือความถี่ของการจัดกิจกรรมน้อยกว่าที่อื่น ทำให้ค่าเฉลี่ยความบ่อยครั้งของการเข้าร่วมกิจกรรมออกมาต่ำก็เป็นได้

ตารางที่ 19 : แสดงจำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมกิจกรรมที่ชมรม/สโมสรขององค์การจัดขึ้น จำแนกตามองค์การที่สังกัด

| เหตุผล | กระทรวง สาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | |
|---|----------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ต้องการสร้างเสริม ประสบการณ์ใหม่ ๆ | 109 | 71.7 | 44 | 74.6 | 40 | 67.8 | 106 | 62.4 |
| ต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง/แสดงสถาน ภาพทางสังคม | 30 | 19.7 | 11 | 18.6 | 12 | 20.3 | 23 | 13.5 |
| ต้องการพักผ่อนและ คลายเครียด | 134 | 88.2 | 46 | 78.0 | 55 | 93.2 | 125 | 73.5 |
| ต้องการความมั่นคง และปลอดภัย | 23 | 15.1 | 9 | 15.3 | 8 | 13.6 | 19 | 11.2 |
| ต้องการความเป็นผู้นำ ในกิจกรรมที่ทำงาน เป็นทีม | 18 | 11.8 | 7 | 11.9 | 4 | 6.8 | 10 | 5.9 |
| ต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ของสังคมและมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น | 113 | 74.3 | 38 | 64.4 | 43 | 72.9 | 96 | 56.5 |
| ต้องการพัฒนาจิตใจ และอารมณ์ | 108 | 71.1 | 34 | 57.6 | 40 | 67.8 | 75 | 44.1 |
| ต้องการสร้างความคิด สร้างสรรค์จากการได้ สัมผัสกิจกรรมใหม่ ๆ | 88 | 57.9 | 30 | 50.8 | 20 | 33.9 | 75 | 44.1 |
| ต้องการทำประโยชน์ แก่ผู้อื่น | 80 | 53.0 | 25 | 42.4 | 29 | 49.2 | 78 | 45.9 |
| ต้องการทดสอบ สมรรถภาพของตนเอง | 99 | 65.1 | 26 | 44.1 | 27 | 45.8 | 64 | 37.6 |

หมายเหตุ : มีผู้ที่ไม่ตอบ 16 คน

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า

- เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเข้าร่วมกิจกรรมชมรมที่องค์การ
จัดขึ้นมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการพักผ่อนและคลายเครียด (ร้อยละ 88.2) , ต้องการเป็นส่วน
หนึ่งของสังคม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (ร้อยละ 74.3) และต้องการสร้างเสริมประส
บการณ์ใหม่ ๆ (ร้อยละ 71.7) ตามลำดับ

- เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. เข้าร่วมกิจกรรมชมรมที่องค์การจัดขึ้น
มากที่สุด ได้แก่ ความต้องการพักผ่อนและคลายเครียด (ร้อยละ 78.0) , ต้องการสร้างเสริม
ประสบการณ์ใหม่ ๆ (ร้อยละ 74.6) และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
กับผู้อื่น (ร้อยละ 64.4)

- เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยเข้าร่วมกิจกรรมชมรมที่
องค์การจัดขึ้นมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการพักผ่อนและคลายเครียด ซึ่งมากถึงร้อยละ 93.2
รองลงมาคือต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (ร้อยละ 72.9),
ต้องการสร้างเสริมประสบการณ์ใหม่ ๆ และต้องการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ ในสัดส่วนที่เท่ากันคือ
ร้อยละ 67.8

- เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง เข้าร่วมกิจกรรมที่สโมสร/ชมรม
จัดขึ้นมากที่สุด ได้แก่ความต้องการพักผ่อนและคลายเครียด (ร้อยละ 73.5) , ต้องการสร้างเสริม
ประสบการณ์ใหม่ ๆ (ร้อยละ 62.4) และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (ร้อยละ 58.5)

ส่วนเหตุผลที่มีความเกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานของกลุ่มตัวอย่างใน
ทุกองค์การน้อยที่สุด คือ ความต้องการเป็นผู้นำในกิจกรรมที่ทำงานเป็นทีม , ต้องการความมั่นคง
และปลอดภัย และต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่อง/แสดงสถานภาพทางสังคม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

■ รูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงาน

ตารางที่ 20 : แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์การที่สังกัด

| รูปแบบการเปิดรับ ข่าวสาร | กระทรวง สาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | |
|-----------------------------|----------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| รูปแบบที่ 1 | 62 | 41.9 | 40 | 69.0 | 24 | 41.4 | 102 | 60.7 |
| รูปแบบที่ 2 | 64 | 43.2 | 7 | 12.1 | 27 | 46.6 | 34 | 20.2 |
| รูปแบบที่ 3 | 43 | 29.1 | 13 | 22.4 | 15 | 25.9 | 43 | 25.8 |

หมายเหตุ *

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม →ทัศนคติที่ดีต่อ
กิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

ตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการปิโตรเลียม แห่งประเทศไทยนั้น เห็นว่ารูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงานที่ตรงกับตนเองมากที่สุด คือรูปแบบที่ 2 ซึ่งเริ่มจากพนักงานมีความสนใจในกิจกรรมนั้น ๆ อยู่แล้ว จึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม และมีการแสวงหาข่าวสารที่สอดคล้องกับความสนใจของตน เมื่อเปิดรับสื่อ แล้วพบว่ามีการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความสนใจของตน ก็เข้าร่วมในกิจกรรมนั้นทันทีเมื่อมีโอกาส ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. และสังกัดการไฟฟ้านครหลวง เห็นว่ารูปแบบที่เกิดขึ้นกับตนเองมากที่สุด คือรูปแบบที่ 1 ที่เริ่มจากการที่องค์การจัดกิจกรรมขึ้น แล้วประชาสัมพันธ์ออกไปให้พนักงานทราบ เมื่อพนักงานเปิดรับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ รวมทั้งจากการสื่อสารกับบุคคลอื่นแล้ว เกิดความสนใจในกิจกรรม และเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการเข้าร่วมกิจกรรม จึงตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรที่จัดขึ้น

* รูปแบบทั้ง 3 สืบเคราะห์ขึ้นจากหลักทฤษฎีทางการสื่อสาร และความคิดรวบยอดจากการอนุมานรูปแบบตามกระบวนการที่อาจเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

■ ข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

ตารางที่ 21 : แสดงจำนวนและร้อยละของอุปสรรค/ข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์การที่สังกัด

| ข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรม | กระทรวงสาธารณสุข | | สำนักงาน ก.พ. | | ปตท. | | กฟน. | |
|----------------------------------|------------------|--------|---------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ภาระทางครอบครัว | 60 | 39.7 | 26 | 43.3 | 40 | 63.5 | 103 | 58.9 |
| เวลา | 109 | 72.2 | 46 | 76.7 | 48 | 76.2 | 107 | 61.1 |
| โอกาสไม่เอื้ออำนวย | 100 | 66.2 | 43 | 71.7 | 43 | 68.3 | 102 | 58.3 |
| คนเข้าร่วมมีมากเกินไป | 33 | 21.9 | 6 | 10.0 | 11 | 17.5 | 16 | 9.1 |
| ปัจจัยทางการเงิน | 40 | 26.5 | 13 | 21.7 | 15 | 23.8 | 45 | 25.7 |
| ไม่มีเพื่อนไปด้วย | 36 | 23.8 | 14 | 23.3 | 12 | 19.0 | 38 | 21.7 |
| การเดินทางไม่สะดวก | 53 | 35.1 | 26 | 43.3 | 22 | 34.9 | 57 | 32.6 |
| กิจกรรมไม่น่าสนใจ | 56 | 37.1 | 24 | 40.0 | 24 | 38.1 | 64 | 36.6 |
| ไม่มีความสามารถในด้านนั้น ๆ | 40 | 26.5 | 10 | 16.7 | 8 | 12.7 | 34 | 19.4 |
| ความกระตือรือร้น/เชิ นอายุ | 22 | 14.6 | 4 | 6.7 | 1 | 1.6 | 11 | 6.3 |
| ไม่มีทักษะเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ | 48 | 31.8 | 22 | 36.7 | 9 | 14.3 | 34 | 19.4 |
| อื่น ๆ | 5 | 3.3 | 1 | 1.7 | 6 | 9.5 | 3 | 1.7 |

หมายเหตุ : มีผู้ไม่ตอบ 7 คน

จากตารางที่ 21 พบว่า สิ่งที่เป็นอุปสรรค หรือข้อจำกัดต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ของกลุ่มตัวอย่างในทั้ง 4 องค์การที่ศึกษานี้มากที่สุด ก็คือ ปัจจัยด้านเวลา รองลงมาคือ โอกาสไม่เอื้ออำนวย ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้าานครหลวงที่เห็นว่า อุปสรรคด้านโอกาสที่ไม่เอื้ออำนวย และภาระทางครอบครัวนั้นมีผลต่อการเข้าร่วมพอ ๆ กัน ส่วนอุปสรรคที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ความกระตือรือร้น/เชิ
นอายุ และอุปสรรคด้านอื่น ๆ (รายละเอียดโปรดดูในภาคผนวก ก.)

■ ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานของพนักงานในหน่วยงานราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละสมมติฐาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสร

ตารางที่ 22 : แสดงค่าความสัมพันธ์ ระหว่างเพศกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ตัวแปร | ค่าสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร | | |
|--------|---|---------------------|----------------------|
| | รูปแบบที่ 1 | รูปแบบที่ 2 | รูปแบบที่ 3 |
| เพศ | -0.1216** (P=0.009) | 0.0242 (P=0.606) | 0.1178* (P=0.012) |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม →ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

จากตารางที่ 22 เมื่อกำหนดให้เพศที่ต้องการศึกษาคือเพศชาย (ให้มีค่าเป็น 1) พบว่าเพศชายมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่า เพศชายมีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานในรูปแบบที่ 1 แต่มีแนวโน้มที่จะเปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 3 ดังนั้นเพศหญิงจึงมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม คือมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 1 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 หรือกล่าวได้ว่าเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานตรงกับรูปแบบที่ 1 แต่มีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 3

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีกระบวนการเปิดรับข่าวสารที่เริ่มจากการเคยได้ร่วมกิจกรรมมาก่อนแล้วเกิดความสนใจ ทักษะที่ดี จึงเข้าร่วมกิจกรรมอีก ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างหญิงมีแนวโน้มที่จะมีกระบวนการเปิดรับข่าวสารที่เริ่มจากสื่อประชาสัมพันธ์ที่เผยแพร่ข่าวสารในด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน แล้วจึงเกิดความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรม แต่อย่างไรก็ตาม ทั้งเพศชายและหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานเฉพาะรูปแบบที่ 1 และ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 : แสดงค่าความสัมพันธ์ ระหว่างอายุกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ตัวแปรต้น | ค่าสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร | | |
|-----------|---|----------------------|---------------------|
| | รูปแบบที่ 1 | รูปแบบที่ 2 | รูปแบบที่ 3 |
| อายุ | -0.0244 (P=0.613) | -0.0243 (P=0.614) | 0.0511 (P=0.288) |

หมายเหตุ

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

จากตารางที่ 23 พบว่า อายุของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 : แสดงค่าความสัมพันธ์ ระหว่างสถานภาพสมรสกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงน

| สถานภาพสมรส | ค่าสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร | | |
|---------------------------|---|----------------------|------------------------|
| | รูปแบบที่ 1 | รูปแบบที่ 2 | รูปแบบที่ 3 |
| โสด | 0.0929* (P=0.048) | 0.0317 (P=0.499) | -0.1214** (P=0.009) |
| สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตร | -0.0344 (P=0.464) | -0.0009 (P=0.985) | 0.0637 (P=0.175) |
| สมรสและมีบุตรแล้ว | -0.1097* (P=0.019) | 0.0090 (P=0.848) | 0.1021* (P=0.029) |
| หย่าร้าง/คู่สมรสเสียชีวิต | 0.0649 (P=0.166) | -0.0895 (P=0.056) | -0.0130 (P=0.782) |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจในกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

ตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงน เนื่องจากตัวแปรย่อยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเพียง 4 ค่าเท่านั้น แต่หากพิจารณาแต่ละตัวแปรย่อยจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนโสด มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรืออาจกล่าวได้ว่า กลุ่มคนโสดนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงนตรงกับรูปแบบที่ 1 แต่มีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สมรสและมีบุตรแล้ว พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่า กลุ่มที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงนตรงกับรูปแบบที่ 3 แต่มีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับข่าวสารตรงกับรูปแบบที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนโสดนั้นมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากการได้ทราบข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์การ ส่วนกลุ่มผู้ที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีแนวโน้มจะเกิดจากการเคยได้เข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะเดียวกันนี้มาแล้ว จึงสนใจที่จะเข้าร่วมอีก

ตารางที่ 25 : แสดงค่าความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการศึกษากับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ระดับการศึกษา | ค่าสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร | | |
|--------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|
| | รูปแบบที่ 1 | รูปแบบที่ 2 | รูปแบบที่ 3 |
| ประถมศึกษา | -0.0206 (P=0.661) | 0.0014 (P=0.977) | 0.0386 (P=0.411) |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 0.0159 (P=0.734) | -0.0938* (P=0.045) | 0.0633 (P=0.177) |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | -0.0179 (P=0.704) | -0.0594 (P=0.206) | 0.0874 (P=0.062) |
| ปวส./ปวท./อนุปริญญา | -0.0429 (P=0.360) | 0.0206 (P=0.661) | -0.0172 (P=0.715) |
| ปริญญาตรี | 0.0182 (P=0.699) | 0.0278 (P=0.533) | -0.0567 (P=0.227) |
| ปริญญาโท | 0.0091 (P=0.846) | 0.0654 (P=0.163) | -0.0250 (P=0.594) |
| อื่น ๆ | 0.0564 (P=0.230) | -0.0537 (P=0.253) | 0.0000 (P=1.000) |
| สรุปรวมตัวแปร ระดับการศึกษา | 0.0273 (P=0.565) | 0.0972* (P=0.040) | -0.1045* (P=0.027) |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม →ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

ตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมแล้วระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน (เฉพาะรูปแบบที่ 2 และ 3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับรูปแบบที่ 2 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 หรือกล่าวได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานตรงกับรูปแบบที่ 2 ในขณะที่เดียวกันก็มีแนวโน้มที่จะเปิดรับไม่ตรงกับรูปแบบที่ 3 และหากพิจารณาตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่มแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานแบบที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 หรือหมายความว่ากลุ่มที่มีการศึกษาในระดับดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานในรูปแบบที่ 2 ซึ่งเริ่มจากการมีความสนใจอยู่ก่อนแล้ว

ตารางที่ 26 : แสดงค่าความสัมพันธ์ ระหว่างรายได้กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| รายได้ต่อเดือน | ค่าสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร | | |
|---------------------|---|-----------------------|----------------------|
| | รูปแบบที่ 1 | รูปแบบที่ 2 | รูปแบบที่ 3 |
| ไม่เกิน 10,000 บาท | 0.0108 (P=0.818) | 0.0020 (P=0.966) | -0.0031 (P=0.947) |
| 10,001 - 20,000 บาท | 0.0685 (P=0.144) | -0.0684 (P=0.144) | 0.0000 (P=1.000) |
| 20,001 - 30,000 บาท | -0.1131* (P=0.016) | 0.0574 (P=0.221) | 0.0523 (P=0.265) |
| 30,001 - 40,000 บาท | 0.0355 (P=0.449) | -0.0515 (P=0.273) | -0.0235 (P=0.617) |
| 40,001 - 50,000 บาท | -0.0631 (P=0.179) | 0.1226** (P=0.009) | -0.0143 (P=0.761) |
| มากกว่า 50,000 บาท | 0.0526 (P=0.262) | -0.0021 (P=0.965) | -0.0635 (P=0.176) |
| สรุปรวมตัวแปรรายได้ | -0.0150 (P=0.751) | 0.0540 (P=0.252) | -0.0442 (P=0.349) |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจกิจกรรม → ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

ตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมแล้ว รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หากพิจารณาตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่มจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาทมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงดังกล่าว มีแนวโน้มจะไม่เปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานตรงกับรูปแบบที่ 1 หรือไม่ได้เริ่มจากการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ภายใน

องค์การที่เผยแพร่ข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานนั่นเอง นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ในช่วงนี้ มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานตรงกับรูปแบบที่ 2 มาก หรือมีแนวโน้มที่จะเริ่มจากการมีความสนใจอยู่ก่อนแล้ว เมื่อได้รับทราบข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ อาจเนื่องมาจากการแสวงหาข่าวสาร หรือการได้รับโดยไม่ได้ตั้งใจก็ตาม แล้วจึงเข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 27 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์การที่สังกัดกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| องค์การ | ค่าสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร | | |
|--|---|-------------------------|----------------------|
| | รูปแบบที่ 1 | รูปแบบที่ 2 | รูปแบบที่ 3 |
| กระทรวงสาธารณสุข | -0.1730*** (P=0.000) | 0.1742*** (P=0.000) | 0.0482 (P=0.305) |
| สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน | 0.1481** (P=0.002) | -0.1344** (P=0.004) | -0.0335 (P=0.476) |
| การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย | -0.1080* (P=0.021) | 0.1111* (P=0.018) | -0.0110 (P=0.815) |
| การไฟฟ้านครหลวง | 0.1408** (P=0.003) | -0.1537*** (P=0.001) | -0.0156 (P=0.740) |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

หมายเหตุ

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม → ทศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจในกิจกรรม → ทศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า องค์การที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน (เฉพาะรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานแบบที่ 1 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 , กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 1 และมีความสัมพันธ์

เชิงลบในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 1 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากผลดังกล่าวอาจหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างในกระทรวงสาธารณสุข และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยนั้น มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ตรงกับรูปแบบที่ 2 มาก และมีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 1 หรือการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานในองค์การทั้งสองแห่งนี้มีแนวโน้มที่จะเกิดจากความสนใจที่มีอยู่ก่อน แต่ไม่ได้เริ่มจากการได้รับข่าวสารแล้วจึงเกิดความสนใจ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างในสำนักงานก.พ. และการไฟฟ้านครหลวง มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านนี้ตรงกับรูปแบบที่ 1 มาก และมีแนวโน้มจะไม่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 2 หรือการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานของพนักงานในองค์การทั้งสองนี้มีแนวโน้มที่จะเริ่มจากการได้รับข่าวสารแล้วจึงเกิดความสนใจ แต่ไม่ได้เกิดจากความสนใจที่มีอยู่ก่อน

ตารางที่ 28 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| ตำแหน่ง | ค่าสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร | | |
|-----------------------------|---|----------------------|----------------------|
| | รูปแบบที่ 1 | รูปแบบที่ 2 | รูปแบบที่ 3 |
| ผู้บริหารระดับสูง | -0.0338 (P=0.472) | -0.0077 (P=0.870) | 0.0273 (P=0.561) |
| ผู้บริหารระดับกลาง | -0.1063* (P=0.023) | 0.0473 (P=0.314) | 0.0788 (P=0.093) |
| ผู้บริหารระดับต้น | 0.0058 (P=0.901) | -0.0137 (P=0.770) | -0.0188 (P=0.689) |
| พนักงานประจำสำนักงาน | 0.0311 (P=0.508) | -0.0118 (P=0.801) | -0.0127 (P=0.787) |
| พนักงานปฏิบัติงานภาคสนาม | -0.0116 (P=0.805) | 0.0335 (P=0.475) | -0.0316 (P=0.500) |
| อื่น ๆ | 0.0539 (P=0.251) | -0.0272 (P=0.562) | -0.0130 (P=0.782) |
| สรุปรวมตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ | -0.0868 (P=0.081) | 0.0141 (P=0.778) | 0.0706 (P=0.156) |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม →ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมแล้ว ตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หากพิจารณาในระดับตัวแปรย่อยจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานในแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่ากลุ่มผู้บริหารระดับกลาง มีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับข่าวสารด้านนี้ตรงกับรูปแบบที่ 1 ซึ่งก็หมายถึงการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มผู้บริหารระดับกลางนี้มีแนวโน้มที่จะไม่ได้เริ่มจากการได้รับข่าวสารที่เผยแพร่ทางสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรแล้วจึงเกิดความสนใจ แต่อาจเป็นในรูปแบบอื่นมากกว่า



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสร

ตารางที่ 29 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ค่าสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร | | |
|---------------------------------|---|------------------------------------|------------------------------------|
| | รูปแบบที่ 1 | รูปแบบที่ 2 | รูปแบบที่ 3 |
| โอกาส | -0.0233 (P=0.624) | -0.0204 (P=0.668) | 0.0495 (P=0.297) |
| สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย | -0.0808 (P=0.087) | 0.0303 (P=0.521) | 0.0398 (P=0.399) |
| การยอมรับความคิดใหม่ได้ง่าย | -0.0334 (P=0.483) | 0.0021 (P=0.965) | 0.0593 (P=0.213) |
| ความรู้/ประสบการณ์ | -0.1158* (P=0.014) | 0.0304 (P=0.521) | 0.1899*** (P=0.000) |
| ทักษะและความสามารถ | -0.1884*** (P=0.000) | 0.0635 (P=0.178) | 0.1845*** (P=0.000) |
| เพื่อน/กลุ่มทางสังคม | 0.0269 (P=0.571) | 0.0273 (P=0.565) | -0.0439 (P=0.354) |
| รูปแบบการดำเนินชีวิต | -0.0838 (P=0.087) | -0.0054 (P=0.913) | 0.0913 (P=0.063) |
| รวมตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล | -0.0868 (P=0.082) | -0.0092 (P=0.855) | 0.1247* (P=0.012) |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

หมายเหตุ

รูปแบบที่ 1 : การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม →ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 : ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 3 : การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเปิดรับข่าวสาร

ตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่า ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานมาก กลุ่มตัวอย่างก็ยิ่งมีการเปิดรับข่าวสารตรงกับรูปแบบที่ 3 มากด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ หากพิจารณาตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่ม จะพบว่า ความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกว่ารูปแบบการเปิดรับแบบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมสูง มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในรูปแบบที่ 3 มาก แต่มีแนวโน้มที่จะเปิดรับในรูปแบบที่ 1 น้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกว่ารูปแบบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกัน กล่าวคือผู้ที่มีทักษะเกี่ยวกับกิจกรรมสูง มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในรูปแบบที่ 3 มาก แต่มีแนวโน้มที่จะเปิดรับในรูปแบบที่ 1 น้อย

สมมติฐานที่ 3 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน

ตารางที่ 30 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ตัวแปร | ค่าสหสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|--------|--|-------|
| เพศ | -0.1103* | 0.028 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 เมื่อกำหนดให้ตัวแปรเพศที่ต้องการศึกษาคือเพศชาย (ให้มีค่าเป็น 1) พบว่าเพศชายมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกว่าการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ต่ำ ดังนั้นในทางกลับกัน กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจึงมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้สูง ผลที่ได้นี้แสดงให้เห็นว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ตัวแปรต้น | ค่าสหสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|-----------|--|-------|
| อายุ | -0.2274*** | 0.000 |

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 31 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น จะมีการเปิดรับข่าวสารในด้านนี้น้อยลง ในทางกลับกัน ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยลง จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้มากขึ้นนั่นเอง

ตารางที่ 32 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| สถานภาพสมรส | ค่าสหสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|---------------------------|--|-------|
| โสด | 0.1691*** | 0.001 |
| สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตร | -0.0466 | 0.355 |
| สมรสและมีบุตรแล้ว | -0.1401** | 0.005 |
| หย่าร้าง/คู่สมรสเสียชีวิต | -0.0576 | 0.253 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมแล้ว สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน เนื่องจากตัวแปรย่อยส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หากพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละกลุ่มพบว่า มีบางตัวที่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนโสด มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ กลุ่มคนโสดนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้สูง นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีความสัมพันธ์เชิงลบใน

ระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือกล่าวได้ว่า กลุ่มที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ต่าตนเอง

ตารางที่ 33 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| ระดับการศึกษา | ค่าสหสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|-----------------------------------|---|--------------|
| ประถมศึกษา | -0.0236 | 0.640 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 0.0555 | 0.271 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | -0.0229 | 0.649 |
| ปวส./ปวท./อนุปริญญา | 0.0399 | 0.429 |
| ปริญญาตรี | -0.0343 | 0.496 |
| ปริญญาโท | 0.0024 | 0.961 |
| อื่น ๆ | -0.0226 | 0.654 |
| สรุปรวมตัวแปรระดับการศึกษา | -0.0105 | 0.837 |

จากตารางที่ 33 พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 34 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| รายได้ต่อเดือน | ค่าสหสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|----------------------------|---|--------------|
| ไม่เกิน 10,000 บาท | 0.1011* | 0.044 |
| 10,001 – 20,000 บาท | 0.0328 | 0.515 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 0.0127 | 0.801 |
| 30,001 – 40,000 บาท | -0.0832 | 0.098 |
| 40,001 – 50,000 บาท | -0.1307** | 0.009 |
| มากกว่า 50,000 บาท | -0.0408 | 0.418 |
| สรุปรวมตัวแปรรายได้ | -0.1588** | 0.002 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า โดยรวมแล้ว รายได้มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีรายได้สูงนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานน้อย ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีรายได้ต่ำ มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านนี้มากนั่นเอง และเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้มาก นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 40,001- 50,000 บาท มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่มีรายได้ 40,001- 50,000 บาท นั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้น้อย

ตารางที่ 35 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์การที่สังกัด กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| องค์การที่สังกัด | ค่าสหสัมพันธ์กับการเปิดรับ ข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | p |
|------------------------------------|---|-------|
| กระทรวงสาธารณสุข | 0.1172* | 0.020 |
| สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | 0.0014 | 0.978 |
| การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย | 0.0979 | 0.051 |
| การไฟฟ้านครหลวง | -0.1846*** | 0.000 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่าองค์การที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน เนื่องจากตัวแปรย่อยส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หากพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละกลุ่ม จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้สูง ในขณะที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งหมายถึงกลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ต่ำนั่นเอง

ตารางที่ 36 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรม
สโมสรพนักงาน

| ตำแหน่ง | ค่าสหสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|--------------------------|--|-------|
| ผู้บริหารระดับสูง | 0.0214 | 0.671 |
| ผู้บริหารระดับกลาง | -0.0686 | 0.173 |
| ผู้บริหารระดับต้น | -0.1192* | 0.018 |
| พนักงานประจำสำนักงาน | 0.1022* | 0.042 |
| พนักงานปฏิบัติงานภาคสนาม | -0.0519 | 0.303 |
| อื่น ๆ | 0.0632 | 0.209 |
| สรุปรวมตัวแปรตำแหน่ง | -0.0873 | 0.103 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมนั้น ตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หากพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละกลุ่ม จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับต้น มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับต้นนั้น มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้น้อย นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงาน มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้มากนั่นเอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 4 : ความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตารางที่ 37 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน กับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| ตัวแปร | ค่าสหสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|--------------------------------|---|-------|
| ความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | 0.5036*** | 0.000 |

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 37 พบว่า ความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงานที่องค์การจัดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 โดยความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงานมาก ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมนั้นด้วย

สมมติฐานที่ 5 : ทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตารางที่ 38 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| ตัวแปร | ค่าสหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|-------------------------------------|---|-------|
| ทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | 0.4120*** | 0.000 |

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 38 พบว่า ทักษะที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5 โดยความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ก็จะเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวมากด้วย

สมมติฐานที่ 6 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตารางที่ 39 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน จำแนกตามปัจจัยย่อย

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|--------------------------------|---|--------------|
| โอกาส | 0.1929*** | 0.000 |
| สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย | 0.3319*** | 0.000 |
| การยอมรับความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย | 0.1355** | 0.006 |
| ความรู้ / ประสบการณ์ในกิจกรรม | 0.3603*** | 0.000 |
| ทักษะและความสามารถในการกิจกรรม | 0.2915*** | 0.000 |
| เพื่อน / กลุ่มทางสังคม | -0.0173 | 0.726 |
| รูปแบบการดำเนินชีวิต | 0.2790*** | 0.000 |
| รวม | 0.3635*** | 0.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 39 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่มแล้ว จะพบว่าโอกาส สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย ความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม ทักษะ/ความสามารถในกิจกรรม และรูปแบบการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนการยอมรับความคิดใหม่ได้ง่ายนั้นมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการ

เข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพื่อนหรือกลุ่มทางสังคม อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่พบส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เนื่องจากปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิต ประกอบไปด้วยประเด็นย่อยที่น่าสนใจศึกษาว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ ใดๆกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นย่อยเหล่านี้ กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพด้วย ดังนี้

ตารางที่ 40 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิต กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน จำแนกตามกิจกรรมและความสนใจ

| รูปแบบการดำเนินชีวิต | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|-----------------------|---|--------------|
| กิจกรรม | | |
| การทำงาน | 0.2073*** | 0.000 |
| งานอดิเรก | 0.1626*** | 0.001 |
| กิจกรรมทางสังคม | 0.2030*** | 0.000 |
| เวลาว่างช่วงพักร้อน | 0.0266 | 0.590 |
| สิ่งที่ให้ความบันเทิง | 0.1218* | 0.013 |
| การเป็นสมาชิกสโมสร | 0.1946*** | 0.000 |
| กิจกรรมชุมชน | 0.2548*** | 0.000 |
| การจับจ่ายซื้อของ | 0.0767 | 0.120 |
| กีฬา | 0.3488*** | 0.000 |
| ความสนใจ | | |
| ครอบครัว | 0.0909 | 0.085 |
| บ้าน | 0.1053* | 0.032 |
| งาน | 0.1480** | 0.003 |
| ชุมชน | 0.1739*** | 0.000 |
| การนันทนาการ | 0.2048*** | 0.000 |
| แฟชั่น | 0.0854 | 0.083 |
| อาหาร | 0.0942 | 0.056 |
| สื่อต่าง ๆ | 0.1728*** | 0.000 |
| การประสบความสำเร็จ | 0.2055*** | 0.000 |
| รวม | 0.2790*** | 0.000 |

- * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 40 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การทำงาน งานอดิเรก กิจกรรมทางสังคม การเป็นสมาชิกสโมสร กิจกรรมชุมชน กีฬา ชุมชน การนันทนาการ สื่อต่าง ๆ และการประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ งาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สิ่งที่ทำให้ความบันเทิง และ บ้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6 แต่ความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับต่ำ และค่อนข้างต่ำ

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เวลาว่างช่วงพักร้อน การจับจ่ายซื้อของ ครอบครัว แฟชั่น และอาหาร

อย่างไรก็ตามในภาพรวมแล้ว รูปแบบการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 7 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตารางที่ 41 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| ตัวแปร | ค่าสหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|--------|---|-------|
| เพศ | 0.0862 | 0.078 |

จากตารางที่ 41 ผลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 42 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ตัวแปร | ค่าสหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|--------|--|-------|
| อายุ | -0.0430 | 0.393 |

จากตารางที่ 42 พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 43 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| สถานภาพสมรส | ค่าสหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|---------------------------|--|-------|
| โสด | 0.0465 | 0.343 |
| สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตร | 0.0079 | 0.872 |
| สมรสและมีบุตรแล้ว | 0.0010 | 0.984 |
| หย่าร้าง/คู่สมรสเสียชีวิต | -0.1107* | 0.023 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน เนื่องจากตัวแปรย่อยส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละกลุ่มแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่หย่าร้าง หรือคู่สมรสเสียชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่หย่าร้าง หรือคู่สมรสเสียชีวิตนั้นมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยชมรมหรือสโมสรพนักงานน้อย

ตารางที่ 44 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ระดับการศึกษา | ค่าสหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|----------------------------|--|-------|
| ประถมศึกษา | 0.0294 | 0.548 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 0.0418 | 0.393 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | -0.1040* | 0.033 |
| ปวส./ปวท./อนุปริญญา | 0.0369 | 0.451 |
| ปริญญาตรี | -0.0515 | 0.293 |
| ปริญญาโท | 0.0872 | 0.075 |
| อื่น ๆ | -0.0339 | 0.489 |
| สรุปรวมตัวแปรระดับการศึกษา | 0.0445 | 0.368 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมแล้ว ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละกลุ่มแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือระดับปวช. มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายถึงกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับนี้มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานน้อย

ตารางที่ 45 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| รายได้ต่อเดือน | ค่าสหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|---------------------|--|---------|
| ไม่เกิน 10,000 บาท | 0.1191* | 0.015 |
| 10,001 - 20,000 บาท | -0.0394 | 0.421 |
| 20,001 - 30,000 บาท | 0.0115 | 0.814 |
| 30,001 - 40,000 บาท | -0.0341 | 0.486 |
| 40,001 - 50,000 บาท | -0.1289** | 0.008 |
| มากกว่า 50,000 บาท | 0.0265 | 0.589 |
| สรุปรวมตัวแปรรายได้ | -0.0959 | : 0.051 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมแล้ว รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทนั้นมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานมาก นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001- 50,000 บาท มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือกล่าวได้ว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 40,001- 50,000 บาท มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานน้อย

ตารางที่ 46 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์การที่สังกัด กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| องค์การที่สังกัด | ค่าสหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|------------------------------------|---|-------|
| กระทรวงสาธารณสุข | 0.4253*** | 0.000 |
| สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | -0.0542 | 0.268 |
| การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย | 0.0976* | 0.046 |
| การไฟฟ้านครหลวง | -0.4468*** | 0.000 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่าองค์การที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในองค์การทั้งสองนี้มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานมาก และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานสูงกว่ากลุ่มที่สังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ในขณะที่เดียวกันพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลางกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หรือแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวงมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานน้อย

ตารางที่ 47 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

| ตำแหน่ง | ค่าสหสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน | P |
|--------------------------|--|-------|
| ผู้บริหารระดับสูง | 0.0077 | 0.875 |
| ผู้บริหารระดับกลาง | 0.1130* | 0.021 |
| ผู้บริหารระดับต้น | -0.0311 | 0.525 |
| พนักงานประจำสำนักงาน | -0.1248* | 0.011 |
| พนักงานปฏิบัติงานภาคสนาม | -0.0232 | 0.636 |
| อื่น ๆ | 0.1560*** | 0.001 |
| สรุปรวมตัวแปรตำแหน่ง | 0.1138* | 0.028 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมแล้ว ตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับสูงนั้นมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานมาก ในทางกลับกัน ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ก็มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมน้อยกว่านั่นเอง และเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอื่น ๆ (รายละเอียดโปรดดูในภาคผนวก ก.) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอื่น ๆ นั้นมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานมาก และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งอื่น ๆ มีการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารระดับกลางเล็กน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงานนั้นมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงานมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมน้อย

สมมติฐานที่ 8 : การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตารางที่ 48 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน กับทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

| ตัวแปร | ค่าสหสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | P |
|---|---|-------|
| การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน | 0.1383** | 0.007 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 48 พบว่า การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 8 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่เปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานมาก ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมดังกล่าวด้วย แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ที่พบยังอยู่ในระดับต่ำ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย