

ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ศศิธร พุ่มพฤษ^{1*} และ สุนนตรี นิ่มเนติพันธ์¹

¹หลักสูตรการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Received: 5 July 2025 / Revised: 12 August 2025 / Accepted: 27 August 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่มประชากร จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $S.D. = 0.56$) และกิจกรรมนันทนาการที่เข้าร่วมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวม $r = .366$ มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางในทิศทางเดียวกัน (Cohen, 1988) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, กิจกรรมนันทนาการ, บุคลากรสายสนับสนุน

Recreational Activities That Affect the Work-Life Balance of Support Personnel in a University

Sasithorn Pumpruek^{1*} and Sumonratree Nimnatipun¹

¹Sport and Leisure Management, Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University

Abstract

This survey research aimed to examine the relationship between recreational activities and work-life balance among support personnel in a university. The study involved a sample of 353 participants. The research instrument was a questionnaire on recreational activities affecting work-life balance. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that the overall level of work-life balance among support personnel was high ($\bar{x} = 4.07$, $S.D. = 0.56$). Recreational activities were found to have a statistically significant moderate positive correlation with work-life balance ($r = .366$, $p < .05$), according to Cohen's (1988) criteria.

Keywords: Work-Life Balance, Recreational Activities, Support Personnel

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยนับเป็นองค์กรสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนารากฐานของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพการศึกษาและการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน มหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะเชิงปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและภาคอุตสาหกรรม บุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) บุคลากรสายวิชาการ เป็นกำลังสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย 2) บุคลากรสายสนับสนุน มีบทบาทสำคัญในกระบวนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนด้านบริหารจัดการและการให้บริการต่าง ๆ แก่นักศึกษาและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย บุคลากรสายสนับสนุนจำนวนไม่น้อยต้องแบกรับภาระงานจำนวนมาก หรือมีลักษณะงานที่ไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเวลาราชการได้ ส่งผลให้ต้องทำงานล่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะความเครียด ความเหนื่อยล้า และส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและความสัมพันธ์ส่วนตัว หากภาวะดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากร (Edwards & Rothbard, 2000)

ปัจจุบัน แนวคิดเรื่อง "ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน" (Work-Life Balance) ได้รับความสนใจและมีแนวโน้มกลายเป็นประเด็นสำคัญในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลายองค์กรและประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (MedPark Hospital, 2023) อย่างไรก็ตาม การสร้างสมดุลดังกล่าวมิใช่เรื่องง่าย เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงและมักส่งผลให้บุคลากรต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไป จนละเลยชีวิตส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางสังคม (Glezer & Wolcott, 1999 อ้างถึงใน แก้วเกียรติขจร, ก., 2554) กิจกรรมนันทนาการจึงมีบทบาทสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยใช้เวลว่าง หรือเวลาอิสระในการเข้าร่วมกิจกรรม ในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจ เพราะนันทนาการมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อบุคคลและสังคม ช่วยพัฒนาอารมณ์ สุขภาพในชีวิต ความสามารถของบุคคลและพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิต (เรืองยศ วัชรเกตุ, 2549)

แม้ว่ากิจกรรมนันทนาการจะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต ลดความเครียด แต่ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนยังพบข้อจำกัดหลายประการ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน ข้อจำกัดด้านเวลา และการขาดความตระหนักในประโยชน์ของกิจกรรมนันทนาการได้อย่างสม่ำเสมอ หรือไม่สามารถใช้กิจกรรมดังกล่าวเป็นกลไกในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างเต็มที่

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว บุคลากรจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพื่อให้เข้าใจถึงระดับความสมดุลในมิติต่าง ๆ (Roger & Merrill, 2003) ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความพึงพอใจ สามารถใช้เป็นข้อมูลการหาแนวทางในการพัฒนานโยบายหรือแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ให้สามารถ

ดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรในระดับอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

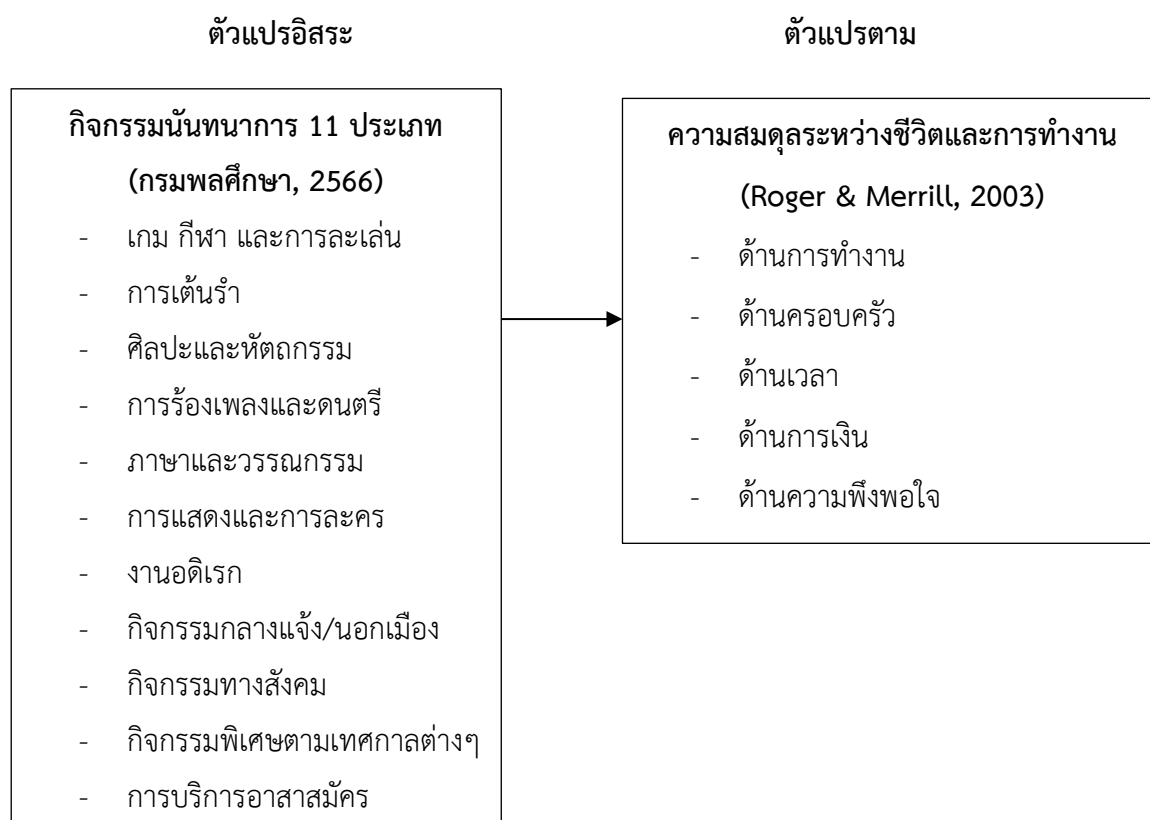
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

สมมติฐาน

กิจกรรมนันทนาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิด

การวิจัยนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยเน้นวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตใน 5 ด้านหลัก (Roger & Merrill, 2003) ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความพึงพอใจ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 353 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เรื่อง กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วยคำถามครอบคลุมทั้ง 5 ด้านหลักของความสมดุลชีวิตและการทำงาน การพัฒนาเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนันทนาการ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างรอบด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางและข้อมูลพื้นฐานในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. สร้างและปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่างขึ้น เพื่อนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความเหมาะสมของเนื้อหา รวมถึงโครงสร้างของแบบสอบถาม หลังจากได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจะถูกนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถาม

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ผู้วิจัยจะนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด โดยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรอง และขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำไปเสนอและขออนุญาตผู้บริหารมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานต่างๆ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อประเมินระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

$r = .50$ ถึง 1.00	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง
$r = .30$ ถึง $.49$	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
$r = .10$ ถึง $.29$	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ
$r = .00$	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กัน
$r = -.50$ ถึง -1.00	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับสูง
$r = -.30$ ถึง $-.49$	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง
$r = -.10$ ถึง $-.29$	ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานต่ำ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งทั้ง 5 ด้าน

ความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงาน	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. ด้านการทำงาน	4.21	0.58	มากที่สุด
2. ด้านครอบครัว	4.28	0.50	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.04	0.56	มาก
4. ด้านการเงิน	3.85	0.59	มาก
5. ด้านความพึงพอใจ	3.96	0.57	มาก
รวม	4.07	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว ($\bar{X} = 4.28$, $S.D. = 0.50$) และด้านการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = 0.58$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่สอง ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = 0.56$) ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.96$, $S.D. = 0.57$) และ ด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = 0.59$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการ	ความสมดุลชีวิต				
	ด้านการ ทำงาน	ด้าน ครอบครัว	ด้านเวลา	ด้าน การเงิน	ด้านความพึงพอใจ
1. เกม กีฬา และการละเล่น	.493*	.437*	.333*	.320*	.537*
2. การเดินร่ำ	.383*	.363*	.246*	.234*	.283*
3. ศิลปะหัตถกรรม	.395*	.287*	.313*	.410*	.472*
4. การร้องเพลง และดนตรี	.487*	.266*	.258*	.383*	.455*
5. การใช้ภาษาและวรรณกรรม	.268*	.293*	.101*	.306*	.323*
6. การแสดงและการละคร	.311*	.368*	.154*	.323*	.463*
7. งานอดิเรก	.485*	.261*	.380*	.420*	.492*
8. กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง	.397*	.475*	.262*	.448*	.481*
9. กิจกรรมทางสังคม	.473*	.283*	.260*	.379*	.495*
10. กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่างๆ	.381*	.467*	.278*	.326*	.434*
11. การบริการการอาสาสมัคร	.472*	.425*	.295*	.399*	.431*
รวม	.413*	.357*	.261*	.358*	.442*

* = ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของกิจกรรมนันทนาการ กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า กิจกรรมนันทนาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความสมดุลชีวิตทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความพึงพอใจ เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า

กิจกรรมนันทนาการที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น ($r = 0.493$) การร้องเพลงและดนตรี ($r = 0.487$) และการบริการอาสาสมัคร ($r = 0.472$) ตามลำดับ

กิจกรรมนันทนาการที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง ($r = 0.475$) กิจกรรมพิเศษตามเทศกาลต่าง ๆ ($r = 0.467$) และประเภท เกม กีฬา และการละเล่น ($r = 0.437$) ตามลำดับ

กิจกรรมนันทนาการที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมงานอดิเรก ($r = 0.380$) เกม กีฬา และการละเล่น ($r = 0.333$) และประเภทศิลปหัตถกรรม ($r = 0.313$) ตามลำดับ

กิจกรรมนันทนาการที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านการเงิน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง ($r = 0.448$) งานอดิเรก ($r = 0.420$) และประเภทศิลปหัตถกรรม ($r = 0.410$) ตามลำดับ

กิจกรรมนันทนาการที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านความพึงพอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการประเภท เกม กีฬา และการละเล่น ($r = 0.537$) กิจกรรมทางสังคม ($r = 0.495$) และกิจกรรมงานอดิเรก ($r = 0.495$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

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

* = ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมเท่ากับ .366 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรสายสนับสนุน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่สอง เป็นด้านเวลา ด้านความพึงพอใจ และด้านการเงิน เรียงตามลำดับ อยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีความสมดุลระหว่างชีวิตที่ดี ด้านชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน หมายถึงสามารถบริหารจัดการเวลาในการใช้ชีวิตของตนเอง ให้มีความสำคัญทั้งในเรื่องงาน ครอบครัว และการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมเท่ากับ .366 นั่นคือ กิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ บุคลากรอาจมีการรับรู้ถึงประโยชน์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลในทิศทางบวกในการดำเนินชีวิตจริง แต่ในทางปฏิบัติจริงนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ยังมิอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการบางประเภท ที่มีผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในครอบครัวอยู่ในระดับสูง หรือปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญ ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ทั้งนี้ บุคลากรบางกลุ่มมีความเห็นว่าสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันเอื้อต่อความพึงพอใจแล้ว จึงมีแนวโน้มที่จะไม่เข้าร่วมกิจกรรมบางประเภท รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ เช่น กิจกรรมนันทนาการประเภท การใช้ภาษาวรรณกรรม หรือการแสดงการละคร มีโอกาสในการเข้าร่วมจำกัด ซึ่งส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมนันทนาการกับความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนพงศ์ เบญจพงศ์ (2565) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบอุปสรรคของการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการภายนอกที่พักอาศัยของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า อุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการนอกที่พัก มีจำนวน 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลบริการนันทนาการ ความสามารถทางกาย การตระหนักรู้การใช้เวลาว่าง ทักษะคิดต่อการใช้เวลาว่างนอกที่พักอาศัย การเงิน ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย การตระหนักรู้การใช้เวลาว่าง ทักษะคิดต่อการใช้เวลาว่าง ประสบการณ์การใช้เวลาว่าง สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ji (2006) พบว่า อุปสรรคหนึ่งของการใช้เวลาว่าง คือ การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้งาน หรืออาจเป็นผลจากรูปแบบกิจกรรมที่ทันสมัยเกินไป ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็นำไปสู่ความท้อถอยในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าร่วม หรืออาจกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการไม่เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการนอกที่พักอาศัยได้เช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

(1) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .413 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกิจกรรมนันทนาการ ประเภทที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิตมากที่สุด ด้านการทำงาน คือ กิจกรรมประเภท เกม กีฬา การละเล่น และการร้องเพลง ฟังเพลง ดนตรี นั้นเป็น

เพราะ ในบริบทของการทำงานที่ทุกคนต้องเผชิญกับความจริงจังและมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ผลตอบแทนทางการเงินที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมการทำงาน อย่างไรก็ตาม การทุ่มเททำงานอย่างหนักย่อมนำมาซึ่ง ความกดดัน ความเครียด และภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วย บุคลากรหลากหลาย ย่อมนำไปสู่มุมมองและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมถึง วิธีการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ในบางสถานการณ์ความแตกต่างเหล่านี้อาจผสมผสานกันอย่างลงตัว นำไปสู่การทำงานที่เป็นระบบและราบรื่นโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา ทว่า ในบางกรณีความแตกต่างนี้อาจเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นผลมาจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน การจัดการความเครียดและสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพของบุคลากร การฟังเพลงหรือวิทยุ เป็นวิธีที่ง่ายและเข้าถึงได้ทันทีในพื้นที่ส่วนตัว ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการบรรเทาความตึงเครียด การจัดสรรเวลาหลังเลิกงานเพื่อออกกำลังกาย เล่นกีฬา หรือแม้แต่ การเล่นเกมในช่วงพักกลางวัน ล้วนเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย เตรียมความพร้อมทางจิตใจ และร่างกาย เพื่อกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพอีกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวของ หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร (2555) ได้ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า คือการบริหารจัดการแผนในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมและพอดีกับทุกบทบาท ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน กิจกรรมส่วนตัว ชีวิตครอบครัว หรือแม้แต่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม การสร้างสมดุลในทุกมิติของชีวิตนั้น ไม่จำเป็นต้องจัดสรรทุกบทบาทให้มีสัดส่วนที่เท่ากัน แต่ควรกำหนดบทบาทโดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญและความสำเร็จที่ปรารถนาในชีวิต การจัดการเช่นนี้จะส่งผลต่อโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลนั้น

(2) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนด้านครอบครัว พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .357 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกิจกรรมนันทนาการ ประเภทที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิตมากที่สุด ด้านครอบครัว คือ กิจกรรมประเภท กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง อาจเป็นเพราะ การได้เข้าร่วมกิจกรรมภายนอกพร้อมกับครอบครัว ไม่จะเป็นการท่องเที่ยวในสถานที่ต่าง ๆ หรือการรับประทานอาหารนอกบ้าน ล้วนเป็นโอกาสสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในครอบครัวได้ใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ มีโอกาสได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาหารือ ซึ่งนำไปสู่การกระชับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างลงตัว เมื่อครอบครัวเป็นหนึ่งเดียวกันและเป็นแหล่งสนับสนุนที่แข็งแกร่ง ย่อมเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างมั่นใจและไร้ความกังวล สอดคล้องกับบทความ “สร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นขึ้นด้วยการทำกิจกรรมครอบครัว” โดย สิริพจน์ โสมาภา (2567) (ออนไลน์) ที่เน้นย้ำว่า สถาบันครอบครัวเป็นรากฐานที่สำคัญ การทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวจึงช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวให้ใกล้ชิดและกลมเกลียวกันยิ่งขึ้น การใช้เวลาร่วมกันนี้สามารถเริ่มต้นได้จากกิจกรรมง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การรับประทานอาหารพร้อมหน้ากัน การดูรายการโทรทัศน์ร่วมกัน หรือการทำงานบ้านด้วยกัน นอกจากนี้ ยังรวมถึงกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจที่ช่วยกระชับ

ความสัมพันธ์ อาทิ การเข้าค่ายพักแรมร่วมกันในวันหยุด ออกกำลังกาย การทำสวน การท่องเที่ยวพร้อมกันทั้งครอบครัว หรือแม้กระทั่งการเข้าร่วมกิจกรรมบริการสังคม การส่งเสริมกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้สมาชิกในครอบครัวได้ใช้เวลาร่วมกันมากขึ้น ประโยชน์ที่สำคัญจากกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในครอบครัวอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมพลศึกษา (2566) ได้กล่าวถึงประโยชน์และคุณค่าของนันทนาการ ไว้อย่างครอบคลุม โดยเน้นย้ำว่านันทนาการมอบคุณค่าที่สำคัญต่อบุคคล องค์กร และครอบครัว โดยมีส่วนช่วยในการสร้างความรัก ความอบอุ่น และความเข้าใจซึ่งกันและกันภายในครอบครัว รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในชุมชน นอกจากนี้ นันทนาการยังมีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมความคิด ตลอดจนสติปัญญาของบุคคล ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ได้และสัมผัสกับความสุข ยิ่งไปกว่านั้นกิจกรรมนันทนาการยังส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้จักและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น รวมถึงมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ความเครียดจากการทำงาน และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในเด็กได้อีกด้วย

(3) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนด้านเวลา พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .261 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยประกอบด้วยหลากหลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่ และลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ส่งผลโดยตรงต่อโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีลักษณะงานเฉพาะทางกาย เช่น งานเอกสาร มักสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองหรือภายในหน่วยงาน ทำให้สามารถเลิกงานตรงตามเวลาได้ ส่งผลให้มีโอกาสใช้เวลาหลังเลิกงานเพื่อออกกำลังกาย ผ่อนคลาย หรือทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจได้อย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้าม บุคลากรอีกกลุ่ม ที่ต้องสนับสนุนกิจกรรมของนักศึกษา มีเป็นลักษณะงานที่ต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมความพร้อม การจัดกิจกรรม หรือการดูแลอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มักมีภาระงานนอกเวลาราชการ ส่งผลให้มีเวลาว่างสำหรับกิจกรรมส่วนตัวน้อยกว่าบุคลากรทั่วไป อย่างไรก็ตาม การเลือกเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และสภาพร่างกายจิตใจของแต่ละบุคคล ด้วยเช่นกัน บางครั้งความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อาจทำให้บุคลากรเลือกที่จะพักผ่อนอยู่บ้านมากกว่าการออกไปร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า กิจกรรมนันทนาการ ประเภทงานอดิเรก มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตด้านเวลามากที่สุด ตัวอย่างเช่น การวาดภาพ อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้ หรือการซ่อมแซมอุปกรณ์ต่าง ๆ กิจกรรมเหล่านี้ส่งผลต่อความสมดุลด้านเวลาเป็นอย่างมาก เนื่องจากเวลาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อทุกคน การได้ใช้เวลากับสิ่งที่รัก ชอบ หรือสนใจ ไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดความสุขทางอารมณ์และคลายเครียดเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตนเองอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dex & Bond (2005) กล่าวไว้ว่า การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หลัก ได้แก่ การแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน การจัดสรรเวลาสำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับการพักผ่อนส่วนตัว องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงการวางแผนเพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว ให้เกิด

ความราบรื่น ซึ่งจะนำมาซึ่งความสุขทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว และส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและบุคคลด้วย

(4) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการเงิน พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .358 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยจะมีภาระทางการเงินในการดำเนินชีวิตสูง ไม่ว่าจะเป็นการผ่อนบ้าน ผ่อนรถ หรือค่าใช้จ่ายประจำวันอื่น ๆ แต่จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่สามารถบริหารจัดการปัญหาเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี และยังคงให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อสร้างความสุขให้ตนเอง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมนันทนาการที่มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อสมดุลชีวิตด้านการเงิน ได้แก่ กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเมือง และกิจกรรมประเภท งานอดิเรก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานอดิเรกไม่เพียงแต่ช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานเท่านั้น แต่ในบางกิจกรรมยังสามารถสร้างรายได้เสริม ได้อีกด้วย เช่น การวาดภาพ การถ่ายภาพ การทำอาหาร การทำขนม หรือการปลูกต้นไม้เพื่อจำหน่าย ซึ่งเป็นการใช้เวลาว่างได้อย่างเกิดประโยชน์ เพิ่มรายได้ และลดความตึงเครียดทางการเงินได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังเผยว่า บุคลากรส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยสามารถสร้างความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นอย่างดี แม้จะมีภาระค่าใช้จ่ายจำนวนมากในชีวิตประจำวัน พวกเขายังคงให้ความสำคัญกับการวางแผนการใช้จ่ายอย่างมีแบบแผน และไม่ละเลยกิจกรรมที่ส่งผลดีต่อจิตใจและการใช้ชีวิต การผ่อนคลายที่ตืออย่างหนึ่งคือ การได้ไปท่องเที่ยวในสถานที่ต่าง ๆ กับครอบครัวหรือเพื่อนในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ เพื่อให้ร่างกายได้พักผ่อน จิตใจได้ผ่อนคลาย ได้สัมผัสบรรยากาศใหม่ๆ นอกเหนือจากสถานที่ทำงาน และเปลี่ยนบทบาทเป็นนักท่องเที่ยว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระทำเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการวางแผนการใช้เงินอย่างเหมาะสม และยังบ่งชี้ได้ว่า บุคลากรได้รับผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมจากองค์กร ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสมดุลด้านการเงินได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตรกร ว่องประเสริฐ และคณะ (2566) ได้กล่าวว่า การท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อมนุษย์อย่างยิ่ง เพราะการเดินทางท่องเที่ยวไม่เพียงแต่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจ และช่วยให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เท่านั้น แต่ยังเป็นโอกาสในการได้รับประสบการณ์ที่แปลกใหม่ และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อีกด้วย ดังนั้น การท่องเที่ยวจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสมดุลชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินได้อย่างเหมาะสม

(5) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความพึงพอใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเท่ากับ .442 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกิจกรรมนันทนาการ ประเภทที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิต ด้านความพึงพอใจ คือกิจกรรมประเภท เกม กีฬา และการละเล่น อาจเป็นผลมาจากที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง มหาวิทยาลัยได้จัดสรรพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย และเล่นกีฬา รวมถึงจัดกิจกรรมประจำปีสัปดาห์ เพื่อเป็นโอกาสให้บุคลากรได้มีพบปะและกระชับความสัมพันธ์กันมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การจัด “SPORT DAY” ทุกวันพุธ ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมเตะฟุตบอลเพื่อกระชับความสัมพันธ์ หรือ กิจกรรมเต้นแอโรบิก ทุกวัน

องค์กรและวันหยุดที่ดี ที่บุคลากรและครอบครัวสามารถเข้าร่วมได้ นอกจากนี้ การเปิดพื้นที่สนทนากีฬาต่าง ๆ ให้บุคลากรได้ใช้ทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย ยังช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่ตนพึงจะได้รับ จะนำไปสู่การทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Nwankwo (2013) ได้ศึกษาผลกระทบของกิจกรรมนันทนาการและความบันเทิงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า กิจกรรมที่สร้างความสนุกสนานไม่เพียงนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยปรับบรรยากาศการทำงานให้ผ่อนคลายลง และทำให้สถานที่ทำงานสะดวกสบายและลดความเครียดมากขึ้น นอกจากนี้ยังระบุว่า กิจกรรมนันทนาการและบันเทิงอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระดับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus และคณะ (2003) ได้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ ความสมดุลของเวลา (Time Balance) ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) และความสมดุลของความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) พวกเขาเสนอว่าเราควรจัดการ และวางแผนเวลาในการทำงาน และเวลาพักผ่อนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการทำงานและการใช้ชีวิตควบคู่กันไป การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การทำกิจกรรมร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยไม่ตรีจิต ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและต่อองค์กร นอกจากนี้ หากองค์กรมีสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมให้กับพนักงาน ก็จะเป็นการสร้างความมั่นคง ทั้งต่อพนักงานและองค์กร ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้มีการศึกษาถึงรูปแบบการจัดกิจกรรมนันทนาการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในสายวิชาการเพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
2. ควรให้มีการศึกษาปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI เข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมนันทนาการ
3. ควรมีการสำรวจเวลาที่จะจัดกิจกรรมนันทนาการในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยเพื่อไม่ให้กระทบกับสถาบันครอบครัว

เอกสารอ้างอิง

แก้วเกียรติจิร, ก. (2554). Work-life balance ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*, 1(2), 25-35.

กรมพลศึกษา. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านนันทนาการ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

จิตรกร ว่องประเสริฐ คณิต เขียววิชัย และ วรณวีร์ บุญคุ้ม. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมนันทนาการ การท่องเที่ยวและกีฬา โดยชุมชนมีส่วนร่วม ในพื้นที่ตำบลท่าขนุน อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 10(2), 192–211.

- เรืองยศ วัชรเกตุ. (2549). นันทนาการช่วยสรสร้างความสุขของชีวิต. *วารสารนักบริหาร*, 26(4), 118–121.
- วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบอุปสรรคของการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการภายนอกที่พักอาศัยของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารโรจน์เกล้าวิชาการ*, 7(6), 369–381.
- สิริพจน์ โสมาภา. (2567). *สร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นขึ้นด้วยการทำกิจกรรมครอบครัว* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 23 มกราคม 256, จาก: <http://smart-icamp.com/2024/01/23/family-activities-build-strong-relationships/>.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Dex, S., & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work Employment Society*, 19. 627-636.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Ji, H. (2006, October 16). *Leisure constraints of the married Korean females*. [Abstract]. 9th World Leisure Congress, Hangzhou, China.
- MedPark Hospital. (2023). *Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตการทำงาน* [ออนไลน์]. จาก: <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/work-life-balance>
- Nwankwo, B. G. (2013). Effects of recreational and entertainment activities on employees job satisfaction: A case study. *African Journal of Business Management*, 7(34), 3362–3371.
- Roger, M.A., & Merrill, R. (2003). Life Matters: Creating a positive momentum through a dynamic balance of work, family, time and money. *Library Journal*, 128(12), 108.