

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจ และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานของพนักงานในหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และรัฐวิสาหกิจ ว่าเป็นไปในลักษณะใด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรของพนักงาน และรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรของพนักงาน และการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
7. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
8. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรของพนักงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมด้านชมรมหรือสโมสรรพนักงานขององค์การที่ศึกษารวม 4 แห่งคือ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ พนักงานหรือบุคลากรในองค์การที่ทำการศึกษา ที่เข้าร่วมหรือเคยได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ชมรม หรือสโมสรรพนักงานจัดขึ้น รวมทั้งสิ้น 456 คน และใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS[®]/PC และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 456 คน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 154 คน , สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานก.พ.) 61 คน , การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย 63 คน และการไฟฟ้านครหลวง 178 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิงมากกว่าชาย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี หรือประมาณ 1 ใน 3 ของทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงาน ก.พ. เป็นกลุ่มคนโสดมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวงนั้นมีกลุ่มผู้สมรสและมีบุตรแล้วมากที่สุด

นอกจากนี้ ในภาพรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กลุ่มที่สังกัดสำนักงานก.พ. และกลุ่มที่สังกัดการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ส่วนกลุ่มที่สังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และ 30,001- 40,000 บาทในจำนวนเท่า ๆ กัน และกลุ่มตัวอย่างในทุกองค์การเป็นกลุ่มพนักงานประจำสำนักงานมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในทุกองค์การที่ศึกษา มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสรพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเห็นว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับปานกลาง

การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างในทุกองค์การที่ศึกษา มีการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมชมรม/สโมสรพนักงานในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานก.พ. และการไฟฟ้านครหลวง ได้รับทราบข่าวสารด้านนี้จากบอร์ดปิดประกาศมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่สังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยนั้นได้รับจากวารสารภายในองค์การมากที่สุด

ความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่าในภาพรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างในองค์การที่ศึกษาทั้ง 4 แห่งนี้ มีความสนใจในกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงานในระดับปานกลาง

ทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ในภาพรวมแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างในทุกองค์การที่ทำการศึกษามีทัศนคติเป็นกลางต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

การเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานก.พ. และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยรวมแล้วมีการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสรรพนักงานขององค์การในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวงนั้น มีการเข้าร่วมอยู่ในระดับต่ำ

รูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ซึ่งในการวิจัยนี้ถือว่าเป็นองค์การที่มีลักษณะเด่นในการจัดกิจกรรมสโมสรรพนักงานนั้น เห็นว่ารูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 2 (ซึ่งเริ่มจากพนักงานมีความสนใจในกิจกรรมอยู่แล้ว จึงมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม และแสวงหาข่าวสารที่สอดคล้องกับความสนใจของตน เมื่อเปิดรับสื่อที่เผยแพร่ข่าวสารที่สอดคล้องกับความสนใจของตน ก็จะเข้าร่วมทันทีเมื่อมีโอกาส) เป็นรูปแบบที่ตรงกับตนเองมากที่สุด

ส่วนกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานก.พ. และการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งในการวิจัยนี้ถือว่าเป็นองค์การที่มีลักษณะปานกลางในการจัดกิจกรรมประเภทนี้ เห็นว่ารูปแบบที่ตรงกับตนเองมากที่สุดคือรูปแบบที่ 1 ที่เริ่มจากการที่องค์การจัดกิจกรรมขึ้น แล้วประชาสัมพันธ์ออกไปให้พนักงานทราบ เมื่อพนักงานเปิดรับและเกิดความสนใจในกิจกรรม เกิดทัศนคติในทางบวกต่อการเข้าร่วมกิจกรรม จึงตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานที่องค์การจัดขึ้น

ข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างในทุกองค์การที่ศึกษาเห็นว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานนี้มากที่สุดก็คือ ปัจจัยด้านเวลา รองลงมาคือ โอกาสไม่เอื้ออำนวย

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสร

จากผลการวิจัย พบว่า

- เพศ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- องค์การที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลที่ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า

- เพศ มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- อายุ มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- รายได้ มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- องค์กรที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 : ความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 : ทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมแล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยต่าง ๆ แล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านเพื่อนหรือกลุ่มทางสังคม ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 7 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่า

- เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- องค์กรที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 8 : การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสไมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมสไมสรพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่า การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสไมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสไมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรมพนักงาน

จากผลการวิจัยที่ได้ พบว่า เพศ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง และองค์การที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรมพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างอายุ สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรมพนักงาน

เนื่องจากรูปแบบการเปิดรับข่าวสารทั้ง 3 แบบที่นำมาทำการศึกษาวิจัยนี้มีความแตกต่างกันในด้านลำดับก่อน-หลังของการเกิดเหตุการณ์ในกระบวนการที่พนักงานในองค์การที่ศึกษาทั้ง 4 แห่ง เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่รูปแบบที่ 1 (การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม → ทศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม) ซึ่งถือได้ว่า ผู้ที่มีรูปแบบการเปิดรับตรงกับรูปแบบนี้มากที่สุด เป็นผู้ที่ยังไม่ค่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมชมรม/สโมสรมพนักงานที่องค์การจัดขึ้นมากนัก จึงไม่ทราบข่าวสารว่ามีการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ ดังนั้นจึงได้รับอิทธิพลหรือแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม เริ่มมาจากการเลือกเปิดรับข่าวสารที่มีการเผยแพร่ทางสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์การ (Selective exposure) เมื่อผนวกกับค่านิยมส่วนบุคคล ประสบการณ์ ความรู้ หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่บุคคลนั้นมีอยู่ ทำให้เกิดความสนใจในกิจกรรมขึ้น แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีตามมา และตัดสินใจเข้าร่วมเมื่อโอกาสอำนวย ส่วนผู้ที่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 2 (ความสนใจในกิจกรรม → ทศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม) มากที่สุด ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสนใจ หรือมีความโน้มเอียง (Predisposition) ที่อยากจะเข้าร่วมกิจกรรม แต่ยังไม่มีโอกาส หรือยังไม่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่สนใจ เมื่อมีความสนใจ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมประเภทนั้นอยู่แล้ว และได้รับข่าวสารจากการได้เห็น ได้ฟังจากสื่อประเภทต่าง ๆ อาจโดยการแสวงหาข่าวสารหรือความไม่ตั้งใจก็ตาม แต่เมื่อข่าวสารนั้นตอบสนองสอดคล้องกับสิ่งที่สนใจอยู่ก่อน ทำให้บุคคลนั้นเกิดการเข้าร่วมตามมา และผู้ที่เปิดรับในรูปแบบที่ 3 (การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจในกิจกรรม → ทศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร) มากที่สุด ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมในประเภทเดียวกันนี้ที่จัดโดยองค์การมาก่อนแล้ว และเมื่อผลที่ได้มาพอใจทำให้เกิดความสนใจและมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม จึงแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมแบบเดียวกัน แล้วเข้าร่วมในครั้งต่อไป ดังนั้นผู้ที่มีรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรมพนักงาน ตรงกับรูปแบบที่ 3 นี้ เป็นผู้ที่ต้องใช้การจูงใจ หรือโน้มน้าวใจให้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่ากลุ่มที่เปิดรับในรูปแบบอื่น ๆ เพราะกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงจากกิจกรรมแล้วนั่นเอง

ดังนั้น การที่ผลการวิจัยพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน (เฉพาะรูปแบบที่ 1 และ 3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากการกำหนดให้ตัวแปรที่ศึกษาคือเพศชาย พบว่าเพศชายมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 1 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 หรือกล่าวได้ว่า เพศชายมีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานในรูปแบบที่ 1 (เริ่มจากการได้รับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ภายใน) แต่มีแนวโน้มที่จะเปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 3 (เริ่มจากการเคยเข้าร่วมกิจกรรมนั้นมาก่อน) ดังนั้น เพศหญิงจึงมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม นั่นคือมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 1 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 หรือกล่าวได้ว่าเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานตรงกับรูปแบบที่ 1 แต่มีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเพศหญิงนั้นมีแนวโน้มจะเกิดความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมจากการเปิดรับข่าวสารที่เผยแพร่ผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร และผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเพศชาย เข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากมีประสบการณ์ตรงในกิจกรรมลักษณะเดียวกันนี้มาก่อน หรือเคยได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ มาแล้ว ผลที่ได้นี้อาจเกิดจากการที่หญิงและชายมีความสนใจแตกต่างกัน ดังที่น้อมฤดี จงพยุหะ (อ้างถึงใน ยุพดี เส้นขาว, 2531 : 11-12) อธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างความสนใจของบุคคลเกิดจากสาเหตุหลายประการ รวมทั้งเพศด้วย นอกจากนี้ ปรมะ สตะเวทิน (2538) ยังกล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่า มีการวิจัยหลายชิ้นที่พบว่าผู้หญิงถูกชักจูงใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย ทำให้รูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานระหว่างเพศชายและหญิงแตกต่างกันดังกล่าว

สำหรับระดับการศึกษา ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานนั้น อาจเนื่องมาจากการที่บุคคลมีระดับการศึกษาใกล้เคียงกัน ทำให้มีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน จึงมีความสนใจคล้ายคลึงกันไปด้วย ดังที่ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (อ้างถึงใน ชลธิชา จินดากุล, 2530 : 11) กล่าวถึงสาเหตุของความสนใจไว้ว่าเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน รวมถึงความรู้ด้วย โดยการที่บุคคลจะสนใจในสิ่งใดนั้น อาจสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วเป็นเหตุผลทำให้บุคคลเกิดความสนใจในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มทางสังคม (Social Categories Theory) ของ De Fleur (อ้างถึงใน นิรันดร ทองหอม, 2540) ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายคลึงกัน เช่น ระดับการศึกษา อาชีพ ชาติพันธุ์ ศาสนา จะแสดงพฤติกรรมการสื่อสารคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การเปิดรับสื่อ ความพอใจในสื่อ และอุปนิสัยการใช้สื่อ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่ารูปแบบการสื่อสารจะสัมพันธ์กับการศึกษาของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ส่วนการที่องค์การที่สังกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน (เฉพาะรูปแบบที่ 1 และ 2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาจากตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่มแล้วพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่สังกัดในหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมในลักษณะ “เด่น” ได้แก่กระทรวงสาธารณสุข และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ตรงกับรูปแบบที่ 2 มาก และมีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 1 ส่วนผู้

เข้าร่วมกิจกรรมในสำนักงานก.พ. และการไฟฟ้านครหลวง มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านนี้ตรงกับรูปแบบที่ 1 มาก และมีแนวโน้มจะไม่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 2 สอดคล้องกับผลที่ได้จากการวัดความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงานของแต่ละหน่วยงาน (ตารางที่ 13 และ 14) ที่พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในหน่วยงานทั้ง 4 แห่งที่ศึกษานี้ แม้ว่าจะมีความสนใจในระดับปานกลางเหมือนกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความสนใจแล้วพบว่า กลุ่มที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่สังกัดสำนักงานก.พ. ($3.39 > 3.20$) และกลุ่มที่สังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่สังกัดการไฟฟ้านครหลวง ($3.43 > 3.04$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีความสนใจอยู่เดิมมากกว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการมีวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกันก็เป็นได้

สำหรับตัวแปรลักษณะทางประชากรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านสโมสรรพนักงาน ซึ่งได้แก่ตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งนั้น ในด้านอายุแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความหลากหลายในช่วงอายุ (ตารางที่ 3) แต่พนักงานในแต่ละช่วงอายุนั้นก็มีลักษณะทางประชากรต่างกันไป เช่น เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ องค์การที่สังกัด และตำแหน่ง ทำให้บุคคลที่แม้จะมีอายุใกล้เคียงกัน แต่อาจมีความสนใจ ประสบการณ์ โอกาส ความคล่องตัว และการเปิดรับข่าวสารต่างกัน ดังนั้นอาจส่งผลให้รูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานต่างกัน อายุจึงไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารก็เป็นได้

ในส่วนของสถานภาพสมรสนั้น แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่มแล้วพบว่า มีบางตัวที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสาร โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนโสด มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 1 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 หรืออาจกล่าวได้ว่า กลุ่มคนโสดนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานตรงกับรูปแบบที่ 1 แต่มีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับตรงกับรูปแบบที่ 3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สมรสและมีบุตรแล้ว พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแบบที่ 1 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 หรืออาจกล่าวได้ว่า กลุ่มที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานตรงกับรูปแบบที่ 3 แต่มีแนวโน้มที่จะไม่เปิดรับข่าวสารตรงกับรูปแบบที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนโสดนั้นมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากการได้ทราบข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์การ ส่วนกลุ่มผู้ที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีแนวโน้มที่จะเคยเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะเดียวกันนี้มาแล้ว จึงสนใจที่จะเข้าร่วมอีก ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มคนโสดนั้นมีความคล่องตัว เป็นอิสระมากกว่า และมักมีอายุน้อยกว่า ทำให้มีความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ และเรื่องทั่ว ๆ ไป มากกว่าผู้ที่สมรส มีครอบครัวแล้ว อีกทั้งคนโสดนั้นใช้เวลาอยู่กับเพื่อนมากกว่า การติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ก็อาจทำให้เกิดความสนใจที่คล้อยตามเพื่อนได้ ส่วนผู้ที่สมรสและมีบุตรแล้ว อาจมีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ความคล่องตัวและความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมน้อยลง การจะเข้าร่วมกิจกรรมใดนั้นจึงอาจเกิด

จากเคยเข้าร่วมมาแล้ว และได้รับประโยชน์จากกิจกรรมนั้น จึงเกิดประสบการณ์ตรงทำให้สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะเดียวกันนี้อีก

ในกรณีของตัวแปรด้านรายได้ และตำแหน่งหน้าที่นั้น อาจเป็นไปได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกัน อยู่มากพอสมควร กล่าวคือผู้ที่มีตำแหน่งที่สูง มักจะมีรายได้สูงตามไปด้วย ทำให้ผลที่ออกมา คล้ายคลึงกัน คือไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา น ซึ่ง อาจเกิดจาก ถึงแม้ว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละองค์การจะมี รายได้ และตำแหน่งต่างกันก็ตาม แต่ อาจมีความสนใจที่คล้ายคลึงกัน มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรมคล้ายคลึงกัน ประกอบกับการที่พนักงานมักเลือกเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ในองค์การที่สามารถหาได้ไม่ยากนัก และสะดวก เพื่อติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ภายในองค์การตามที่ พรทิพย์ วรรกิจโกคา ทร (อ้างถึงใน ลีนา ลิมอภิชาติ , 2537 : 26-27) ได้สรุปไว้ว่า ผู้รับสารจะเลือกเปิดรับข่าวสาร จากสื่อที่สามารถจัดหาได้ (Availability) สอดคล้อง(Consistency) สะดวก(Convenience) ตาม ความเคยชิน(Accustomness) และลักษณะเฉพาะของสื่อที่สร้างความสนใจให้แก่ผู้รับสารได้ ซึ่ง การเปิดรับสื่อของพนักงานในกรณีนี้ยังรวมถึงการได้รับทราบข่าวสารด้านกิจกรรมชมรม/สโมสรร จากสื่อบุคคล คือเพื่อนพนักงานด้วยกันอีกด้วย ดังนั้นจึงอาจทำให้บุคคลเหล่านี้มีการเปิดรับข่าว สารในลักษณะเดียวกันก็ได้ ส่งผลให้รูปแบบการเปิดรับข่าวสารไม่เป็นไปตามทิศทางใดทิศทาง หนึ่งตามระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าว สารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับ รูปแบบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่า ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อ อำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงา นมาก กลุ่มตัวอย่างก็ยิ่งมีการเปิดรับข่าวสารตรงกับรูป แบบที่ 3 มากด้วย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าว สารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา น (เฉพาะรูปแบบที่ 3) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในรูปแบบการเปิดรับแบบที่ 3 (เริ่มจากการเข้าร่วมกิจกรรม นั้น ๆ มาก่อน แล้วเกิดความสนใจ เกิดทัศนคติที่ดี จึงแสวงหาข่าวสารที่สอดคล้องกับความสนใจ เพื่อจะเข้าร่วมอีกในอนาคต) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นมาก่อน ซึ่งบุคคลที่ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชมรม /สโมสรรพนักงา นนั้น มักจะมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากเพียง พอ เช่น โอกาส ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม สภาพการณ์ที่เอื้ออำนวย การยอมรับความคิดเห็น ได้ ง่าย ซึ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบในปัจจัยส่วนบุคคลทั้งสิ้น และสอดคล้องกับแนวความคิด ของ Brandenburg et al. (อ้างถึงใน Torkildsen , 1994 : 164) จึงอาจทำให้ผู้ที่เคยได้เข้าร่วมกั ญกรรมในลักษณะเดียวกันนี้มาก่อนแล้ว มีแนวโน้มที่จะมีรูปแบบการเปิดรับข่าวสารในแบบที่ 3 ใน

ทางกลับกัน ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่เอื้ออำนวยมากนัก และยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมเช่นเดียวกันนี้มาก่อน จึงไม่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้การเปิดรับมีแนวโน้มที่จะไม่ตรงกับรูปแบบที่ 3

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยต่าง ๆ ในตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่าความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบการเปิดรับแบบที่ 3 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 1 ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมสูง มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในรูปแบบที่ 3 มาก แต่มีแนวโน้มจะเปิดรับในรูปแบบที่ 1 น้อย และพบว่า ทักษะความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 3 และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับรูปแบบที่ 1 เช่นเดียวกัน กล่าวคือผู้ที่มีทักษะเกี่ยวกับกิจกรรมสูง มีแนวโน้มจะเปิดรับข่าวสารในรูปแบบที่ 3 มาก แต่มีแนวโน้มจะเปิดรับในรูปแบบที่ 1 น้อย หรือกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้/ประสบการณ์ และทักษะความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรมสูง มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากเคยได้เข้าร่วมมาก่อนหน้านั้นแล้ว มากกว่าที่จะเปิดรับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์แล้วเกิดความสนใจตามมา ความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Brandenburg et al. ที่กล่าวว่าความรู้ (knowledge) เป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะยอมรับกิจกรรมนันทนาการ (Recreation activity adoption) ส่วน Torkildsen (1994) ก็กล่าวถึงทักษะ และความสามารถด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา ว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในเวลาว่าง (Leisure participation)

สมมติฐานที่ 3 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า เพศ อายุ และรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา องค์กรที่ศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การที่เพศของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน โดยผลที่ได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ต่ำ ในทางกลับกัน กลุ่มตัวอย่างหญิงมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้สูง จึงสนับสนุนแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้รับสาร ที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างเพศว่า มีการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องที่ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้แตกต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน ,2538 : 114) นอกจากนี้เพศที่ต่างกันยังอาจทำให้ความสนใจของบุคคลแตกต่างกันไปด้วย (น้อมฤดี จงพยุหะ อ่างถึงโน ยุพดี เส้นขาว , 2531 :

11) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการเปิดรับข่าวสารด้านสโมสรรพนักงานนั้น แนวความคิดของ William D. Brook (อ้างถึงใน นรินทร์ ทองหอม, 2540) ที่ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์มวลชนผู้รับสารตามลักษณะทางประชากรของผู้รับสารด้านอายุไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม และเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างในเรื่องความยากง่ายในการชักจูงใจ จากผลที่ได้พบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ซึ่งหมายความว่า ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น จะมีการเปิดรับข่าวสารในด้านนี้น้อยลง ในทางกลับกัน ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยลง จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้มากขึ้น อาจเป็นเพราะพนักงานที่ยังมีอายุน้อย ถือได้ว่าเป็นบุคคลากรรุ่นใหม่ในองค์การ ยังมีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะแสวงหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เผยแพร่ภายในองค์การ เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การ จึงทำให้เปิดรับข่าวสารมากในทุกๆด้าน ในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุมากขึ้น มีอายุงานมากขึ้น อาจทำให้ความกระตือรือร้นลดลงเนื่องจากเกิดความเคยชินในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน การเปิดรับสื่อภายในองค์การจึงอาจน้อยลงตามไปด้วย

สำหรับตัวแปรด้านรายได้นั้น พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน หรือกล่าวได้ว่าผู้ที่มีรายได้สูงนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีรายได้น้อย มีแนวโน้มจะเปิดรับข่าวสารด้านนี้มากนั่นเอง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยด้านรายได้นั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน หรือหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้มาก และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 40,001- 50,000 บาท มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่มีรายได้ 40,001- 50,000 บาท นั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้น้อย สอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้รับสาร อธิบายถึงรายได้ของผู้รับสารว่า รายได้ของคนย่อมเป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคน ตลอดจนกำหนดความคิดของคนเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมต่าง ๆ (ประมะ สตะเวทิน, 2538 : 116) นอกจากนี้ผู้ที่มีรายได้ในระดับสูง อาจมีความพร้อมในด้านการเงิน การเดินทาง ทำให้อาจมีความสนใจในกิจกรรมนันทนาการที่ไม่ได้จัดโดยองค์การมากกว่า เนื่องจากมีทางเลือกมากกว่า ทำให้กระบวนการเปิดรับข่าวสารในด้านการให้ความสนใจ (Selective attention) ในข่าวสารด้านนี้น้อย คณะกรรมการเปิดรับข่าวสารด้านสโมสรรพนักงานจึงน้อยตามไปด้วย

แนวความคิดอีกอย่างหนึ่งที่สามารถอธิบายผลการวิจัยที่ได้นี้ก็คือแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับสาร (Media Exposure) ที่ว่า บุคคลจะไม่รับข่าวสารทุกอย่างที่เข้ามาสู่ตนทั้งหมด แต่จะเลือกรับเพียงบางส่วนของที่คิดว่ามีประโยชน์ต่อตน ซึ่งแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลหนึ่ง ๆ มีการเลือกรับสื่อ นั้น เกิดจากคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รับสารด้านต่าง ๆ ได้แก่ องค์ประกอบด้านจิตใจ และองค์ประกอบด้านสังคม เช่น สภาพแวดล้อม สภาพครอบครัว วัฒนธรรมประเพณี ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่นอายุ เพศ ภูมิฐานะ เป็นต้น (สมบูรณ์ ศรีวิวัฒนะตระกูล, 2540)

ส่วนตัวแปรด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารในด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา น ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ องค์กรที่ศึกษา และตำแหน่งหน้าที่นั้น ในด้านสถานภาพสมรส แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารในด้านนี้โดยภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่มแล้วพบว่า มีบางกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนโสด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา น กล่าวคือ กลุ่มคนโสดนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้สูง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา น หรือกล่าวได้ว่า กลุ่มที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ต่ำนั่นเอง ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากกลุ่มคนโสดนั้น ยังไม่มีภาระทางครอบครัวมากนัก จึงสามารถใช้ชีวิตอย่างอิสระได้มากกว่า และสนใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ นอกเวลาทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว ดังนั้นจึงอาจติดตามข่าวสารต่าง ๆ ในหลายประเภทอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง เพื่อแสวงหากิจกรรมหรือสิ่งที่สอดคล้องกับความสนใจของตนเพื่อเข้าร่วม

ส่วนตัวแปรด้านระดับการศึกษา ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ผลที่ได้ อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมของชมรม / สโมสรรพนักงา นนั้น ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถ และขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละบุคคลมากกว่า เช่นกิจกรรมกีฬา ซึ่งไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่จบการศึกษาในระดับใดก็สามารถเล่นหรือเข้าร่วมได้ จึงทำให้ข่าวสารประเภทนี้เป็นที่สนใจของพนักงานทั่วไปไม่จำกัดระดับการศึกษา ประกอบกับเนื้อหาข่าวสารประเภทนี้เข้าใจได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน อาจมีการเปิดรับข่าวสารคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้ผลการวิจัยในประเด็นนี้ไม่มีความสัมพันธ์กันก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ศรีวัฒนะตระกูล (2540) ที่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารโครงการประชาร่วมใจประหยัดไฟฟ้าในกลุ่มที่มีการศึกษาต่างกัน งานวิจัยของ ปิยนุช เกตกะโกลม (2540) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธนิยา โพธานันท์ (2539) พบว่า พนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาต่างกัน มีการเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้แม้จะพบว่าในภาพรวมแล้ว องค์กรที่สังกัดนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารในด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา นก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย คือแต่ละองค์กรนั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา น หรืออาจกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้สูง ในขณะที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงา น ซึ่งหมายถึงกลุ่มตัวอย่างสังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ต่ำ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรแต่ละแห่งต่างก็มีวิธีการ การใช้สื่อ ความบ่อยครั้งในการเผยแพร่ข่าวสารมากน้อยต่างกัน

ตามศักยภาพและนโยบายขององค์การ ประกอบกับการมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน ทำให้การเปิดรับของพนักงานในแต่ละองค์การต่างกัน สำหรับกระทรวงสาธารณสุขนั้นมีหน่วยงานในระดับกรมอยู่ในบริเวณเดียวกัน (ถ.ติวานนท์ จ.นนทบุรี) และแต่ละกรมก็มีการจัดกิจกรรมชมรมเพื่อให้ข้าราชการได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน การดำเนินงานในระดับกรมจึงต่างก็ผลิตและเผยแพร่สื่อในด้านนี้เอง ส่วนในระดับกระทรวงนั้น ในบริเวณที่ทำการกระทรวงก็มีสวนกีฬาที่เปิดบริการแก่ข้าราชการและบุคคลภายนอกอยู่แล้ว ทำให้ข้าราชการที่ข้าราชการในกระทรวงจะได้รับ จึงกระจายถึงกันได้สะดวกกว่า ข้าราชการในกระทรวงจึงมีแนวโน้มที่จะได้รับข่าวสารมาก ต่างจากการไฟฟ้านครหลวงที่แม้จะมีอาคารสำนักงานใหญ่ เพลินจิตอยู่ก็ตาม แต่เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนด้านสาธารณูปโภคจึงต้องมีสำนักงานเขตหรือสาขาย่อยกระจายอยู่ทั่วเขตกทม. นนทบุรี และสมุทรปราการ ทำให้การส่งข่าวสารไปถึงสำนักงานเขต ในบางครั้งทำได้ไม่ทั่วถึงหรือไม่ทันการณ์ พนักงานจึงอาจได้รับข่าวสารน้อย

สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น จากแนวความคิดของ Wilbur Schramm (อ้างถึงใน ภาวี กรใจวัง, 2541 : 20) เกี่ยวกับกระบวนการเลือกสรร (Selective process) ของมนุษย์ว่า ประสบการณ์ การประเมินสาระประโยชน์ของข่าวสาร การศึกษาและสภาพแวดล้อม ภูมิหลัง ความสามารถในการรับสาร บุคลิกภาพ และสภาพทางอารมณ์ของผู้รับสาร ทำให้ผู้รับสารแสวงหาข่าวสาร หรือมีพฤติกรรมการเลือกรับสื่อและเนื้อหาข่าวสารแตกต่างกัน ดังนั้นการที่ผลการวิจัยนี้พบว่าตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารในด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน อาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างแม้จะมีตำแหน่งหน้าที่ในระดับเดียวกัน แต่เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงอาจทำให้มีการเปิดรับข่าวสารต่างกันก็เป็นได้ ส่งผลให้การเปิดรับข่าวสารไม่เป็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่ได้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 นี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นีรันดร์ ทองหอม (2540) ที่พบว่า ผู้ทำงานทำในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่างกันนั้น มีการเปิดรับข่าวสารของกรมการจัดหางานต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของระวีราไพ ศิริคุปต์ (2540) ที่พบว่า การเปิดรับสื่อเฉพาะกิจในงานชุมชนสัมพันธ์ของการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกันตามเพศ อายุ อาชีพ และรายได้ ส่วนการเปิดรับสื่อบุคคลนั้นแตกต่างกันตามอายุ อาชีพ และรายได้ด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 4 : ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงานที่องค์การจัดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงานมาก ก็จะมีทัศนคติต่อกิจกรรมดังกล่าวมากด้วยเช่นเดียวกัน ในทางกลับกันถ้าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจในกิจกรรมน้อย ก็จะมีทัศนคติไปในทางลบ ดังนั้นจึงสนับสนุนแนวความคิดเกี่ยวกับความสนใจ ที่อธิบายว่า ความสนใจของบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ หรือทัศนคติ แต่เป็นความรู้สึกที่แคบกว่าทัศนคติ เพราะเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นอย่างไร ๆ ไป ความสนใจทำให้บุคคลเอาใจใส่และเกิดความรู้สึกที่ดี (ทัศนคติ) ต่อสิ่งนั้น (สุณีย์ ธีรดากร อ้างถึงใน ยุพดี เส้นขาว , 2531: 9)

สมมติฐานที่ 5 : ทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

จากผลการวิจัยที่ได้ พบว่าทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงานนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5 แสดงว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ก็มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้น แต่ในทางกลับกันถ้าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีทัศนคติไปในเชิงลบต่อกิจกรรม ก็มีแนวโน้มที่จะไม่เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ ดังที่ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) กล่าวถึงความหมายของทัศนคติว่าเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะได้ตอบ (State of readiness) และแสดงให้เห็นทราบถึงแนวทางของการสนองตอบของบุคคลต่อสิ่งเร้า นอกจากนี้ สุรพงษ์ โสชนะเสถียร (อ้างถึงใน ภาวี กรีใจวัง , 2541 : 22) ได้อธิบายว่า ทัศนคติ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมินเพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคลที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสาร อันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

งานวิจัยที่สอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิจัยนี้ ได้แก่ งานวิจัยของศศิวิมล ปาลศรี (2537) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติต่อการใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด รวมทั้งงานวิจัยของ นิรันดร ทองหอม (2540) ที่ทำการศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการใช้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางาน ของผู้หางานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าทัศนคติ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการใช้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางาน

สมมติฐานที่ 6 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรม สโมสรพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมแล้วปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานในระดับสูง ก็มักจะเข้าร่วมกิจกรรมนั้น แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยต่าง ๆ แล้วพบว่า มีปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ คือ เพื่อนหรือกลุ่มทางสังคม

เนื่องจากผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ โอกาส สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย การยอมรับความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย ความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม ทักษะ/ความสามารถในกิจกรรม และรูปแบบการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนแบบจำลองแสดงกระบวนการยอมรับกิจกรรมนั้นทนาการ (แผนภาพที่ 2.1) ของ Brandenburg (อ้างถึงใน Torkildsen ,1994 : 164) ที่อธิบายว่า กระบวนการยอมรับกิจกรรมนั้นทนาการเริ่มจากการมีความคิดที่มีอยู่ก่อน หรือมีความสนใจอยู่ก่อนในเรื่องนั้น ๆ เมื่อมีสภาวะเงื่อนไข อันได้แก่โอกาส (Opportunity) ความรู้ (Knowledge) สภาพการณ์ทางสังคมที่เอื้ออำนวย (Favorable social milieu) และการรับความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย (Receptiveness) ซึ่งจำเป็นและเพียงพอต่อการทำให้ความสนใจนั้นแสดงออกมาในรูปของการยอมรับ (Adoption) นอกจากนี้ยังสนับสนุนแนวความคิดของ Torkildsen (1994) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในเวลาว่าง ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ได้กล่าวถึงไว้ก็มีทักษะและความสามารถรวมอยู่ด้วย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานนั้น ก็สนับสนุนแนวความคิดที่ Cordes และ Ibrahim (1996) กล่าวถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตว่า ใช้บรรยายถึงรูปแบบที่บุคคลดำรงชีวิตอยู่ โดยมีพื้นฐานมาจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้เวลาว่าง

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งก็คือ เพื่อนหรือกลุ่มทางสังคมนั้น สาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก กิจกรรมที่ชมรม หรือสโมสรพนักงานจัดขึ้นนี้ ผู้ที่เคยได้เข้าร่วมมาแล้วอาจจะมีโอกาสในการทำความรู้จัก พบปะเพื่อนใหม่ ๆ ที่มีความสนใจอย่างเดียวกัน ดังนั้นจึงอาจไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน ว่าเขาจะสามารถมาเป็นเพื่อนได้หรือไม่ หรือในกรณีที่เพื่อนหรือกลุ่มชักชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม แต่บุคคลนั้นไม่สามารถเข้าร่วมได้จริง ๆ เนื่องจากมีภาระความจำเป็นส่วนตัว แม้ว่าอันที่จริงแล้วอยากจะทำตามพฤติกรรมของกลุ่มก็ตาม ดังนั้น เพื่อนหรือกลุ่มทางสังคมจึงอาจไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานก็เป็นได้ และเมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจ

กรรม (ตารางที่ 21) พบว่า การที่ไม่มีเพื่อนไปด้วยนั้นไม่ใช่ปัจจัยหลักที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานนี้แม้จะเป็นเชิงบวก แต่ก็อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ ทำให้ในบางครั้งแม้จะมีปัจจัยเหล่านี้เอื้ออำนวย แต่พนักงานก็อาจไม่เข้าร่วมกิจกรรมก็ได้

สมมติฐานที่ 7 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่าองค์การที่สังกัด และตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การที่องค์การที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน โดยในการพิจารณาตัวแปรย่อย ซึ่งก็คือองค์การทั้ง 4 แห่งที่ศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มตัวอย่างสังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานมาก และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีแนวโน้มในการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานสูงกว่ากลุ่มที่สังกัดการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ในขณะที่เดียวกันพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดการไฟฟ้านครหลวง มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานน้อย ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่า ข้าราชการในกระทรวงสาธารณสุขมีการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานมากเนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขนั้นมีสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในบริเวณที่ทำการอยู่แล้ว ประกอบกับหน่วยงานในระดับกรมต่างก็มีการจัดกิจกรรมด้านชมรมเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการในสังกัดของตน ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เข้าถึงข้าราชการได้ดี และสะดวกต่อการเข้าร่วมด้วย ดังนั้นข้าราชการจึงมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมมาก ส่วนการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยที่มีที่ทำการหลักอยู่ที่อาคารสำนักงานใหญ่ ทำให้การสื่อสารภายในอาคารสำนักงานทั่วถึงมากกว่า และแม้จะมีจำนวนพนักงานไม่มากนัก แต่มีกิจกรรมด้านชมรมหลากหลาย พนักงานมีทางเลือกได้มาก ประกอบกับการมีศูนย์กีฬาอยู่ในอาคารที่ทำการ ทำให้พนักงานเข้าร่วมได้สะดวก แต่ที่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมมากกว่า อาจเป็นเพราะมีหน่วยงานย่อยที่ต่างก็จัดกิจกรรมภายในกรมของตนเอง รวมทั้งมีกิจกรรมที่จัดในนามกระทรวงฯ ด้วย ทำให้มีความถี่ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่า ข้าราชการจึงสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้บ่อยกว่า ในด้านของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งมีพื้นที่ สถานที่ไม่อำนวยต่อการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก เช่นสนามกีฬา ในส่วนของการไฟฟ้านครหลวง และการทำงานที่ต้องมีสำนักงาน

เขตกระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ แม้จะมีกิจกรรมชมรมที่หลากหลาย แต่การประชาสัมพันธ์บางครั้งยังไม่ทันเหตุการณ์ กระชั้นชิดเกินไป กว่าที่สื่อจะไปถึงสำนักงานเขตต่าง ๆ ได้ทั่วถึงก็อาจมีการจัดกิจกรรมไปแล้ว (ดูรายละเอียดการแสดงความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการประชาสัมพันธ์กิจกรรมในภาคผนวก) เมื่อพนักงานไม่ทราบข่าวสาร การเข้าร่วมจึงน้อยตามไปด้วย

สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ผลที่ได้จากการวิจัยนี้พบว่าในภาพรวมแล้ว ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน หรือกล่าวได้ว่าผู้ที่มิตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงนั้นมีแนวโน้มในการเข้าร่วมกิจกรรมสูง สอดคล้องกับที่ Bammel & Bammel (1996 : 359) อธิบายไว้ว่า ปัจเจกบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง หรือเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพแล้ว (Professional occupations) จะทำกิจกรรมหลากหลายชนิดกว่า และเข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องใช้พลังหรือความสามารถมากบ่อยครั้งกว่า นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการที่ผู้มีตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละระดับล้วนมีภาระงานที่หนักเบาต่างกัน ประกอบกับการมีโอกาส และปัจจัยที่เอื้ออำนวยอื่น ๆ ต่างกัน จึงอาจทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ก็ได้

ส่วนตัวแปรด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้นั้น ในด้านตัวแปรเพศ Torkildsen (1994) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่า แม้ผู้หญิงจะมีอุปสรรคที่สำคัญที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนอกบ้านอยู่ 2 ประการ ได้แก่ ภาระทางครอบครัว และข้อจำกัดด้านขอบเขตการเข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องใช้กำลังกายบางอย่าง แต่เมื่อนำพฤติกรรมการดำเนินกิจกรรมในยามว่างของทั้งสองเพศมาพิจารณาโดยรวมแล้ว ก็จะพบว่าทั้งเพศชายและหญิง มีการเข้าร่วมที่คล้ายคลึงกันมากกว่าที่จะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่เพศจะไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน สำหรับอายุ และสถานภาพสมรสนั้น แม้ว่าอายุจะมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในยามว่างก็จริง กล่าวคือผู้ใหญ่จะเข้าร่วมกิจกรรมลดลงอย่างเห็นได้ชัดเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม Torkildsen อธิบายว่า ไม่ควรพิจารณาปัจจัยด้านอายุแยกต่างหากจากปัจจัยอื่น ๆ อายุอาจจะเป็นข้อจำกัดน้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงวงจรชีวิต (life-cycle changes) เช่น การแต่งงาน และการมีบุตร สำหรับบางคนแล้ว การเข้าร่วมกิจกรรมอาจเพิ่มขึ้นตามอายุก็ได้ซึ่งเป็นผลมาจากหมดภาระการเลี้ยงดูบุตร เพราะโตเป็นผู้ใหญ่แล้ว หรือบุคคลนั้นเกษียณอายุจากการทำงานแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ที่ปัจจัยด้านอายุและสถานภาพสมรสควบคู่กันไป ทำให้วิเคราะห์ได้ว่าผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน แต่มีการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งหนึ่งเป็นกลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว กล่าวคือสมรสแล้ว แม้จะมีบุตรแล้วหรือยังไม่มีก็ตาม (ตารางที่ 4) ดังนั้นภาระทางครอบครัวจึงต้องมีอยู่บ้างไม่มากก็น้อย ซึ่งความแตกต่างด้านอายุก็เช่นกัน แม้จะเป็นผู้มีช่วงอายุ และมีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน แต่ก็ถือว่ากลุ่มตัวอย่างล้วนแต่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ วัยทำงาน ประกอบกับภาระหน้าที่การงานที่แต่ละคนมีอยู่ อาจทำให้ปัจจัยที่เอื้ออำนวย และปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานไม่แตกต่างกัน (จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในทุกองค์การเห็นว่าข้อจำกัดที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุดก็คือ เวลา และโอกาสไม่เอื้อ

อำนาจ) ทำให้การเข้าร่วมไม่ต่างกันไปด้วย ดังนั้นอายุ และสถานภาพสมรส เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กัน

นอกจากนี้แม้ว่าการศึกษาจะเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการได้รับการอบรมเลี้ยงดูระดับชั้นทางสังคม อาชีพ รายได้ และปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งน่าจะมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในยามว่างต่าง ๆ แต่ Torkildsen อธิบายว่า การศึกษามีอิทธิพลกับบางอย่างเท่านั้น ได้แก่การเลือกชนิดของกิจกรรม ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ว่า แม้ชนิดของกิจกรรมที่พนักงานเลือกเข้าร่วมจะต่างกันก็ตาม แต่ความถี่หรือความบ่อยครั้งในการร่วมกิจกรรมที่แต่ละคนเลือกก็อาจไม่แตกต่างกันมากนัก ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเกินครึ่งหนึ่งของทั้งหมด (ตารางที่ 5) ทำให้ความตระหนัก (Awareness) ว่ามีกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้น จาก การสื่อสารกับบุคคลอื่น และการเปิดรับสื่อต่าง ๆ อาจใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การเข้าร่วมกิจกรรมไม่ ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาก็เป็นได้ เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือไม่ว่าพนักงานจะมีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันก็ตาม แต่ Goodenough (อ้างถึงใน ระเบียบวิธีวิจัย ศิริ ศุภต์, 2540) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลเหล่านั้น ได้รู้ถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างผู้ เข้าร่วมด้วยกัน หรือจากการได้รับความช่วยเหลือจากผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ ด้วย จึงสอดคล้องกับแนวความคิดด้านผลประโยชน์ส่วนตัว (self-interest) ดังนั้นพนักงานไม่ว่าจะมีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานเมื่อเห็นว่าตนเองจะได้รับประโยชน์แก่ตนเองทั้งสิ้น ซึ่งก็เป็นปกติธรรมดาของมนุษย์อยู่แล้ว เมื่อโอกาสต่าง ๆ เอื้ออำนวย จึงเข้าร่วมกิจกรรมในที่สุด ทำให้การเข้าร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ดังกล่าว ส่วนการที่ตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ยังอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ที่พบว่าในภาพรวมแล้ว ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนตัวแปรด้านรายได้นั้นแม้ในภาพรวมจะไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยด้านรายได้แล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้มาก แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท นั้นมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารในด้านนี้น้อย ซึ่งเป็นไปในทางกลับกันกับที่ Bammel & Bammel อธิบายว่า เมื่อบุคคลมีรายได้เพิ่มขึ้น ก็มักจะมีสัดส่วนการใช้จ่ายเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการเพิ่มขึ้น กิจกรรมนอกบ้านหรือที่อยู่อาศัยนั้นมักจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า ดังนั้นบุคคลที่มีรายได้น้อยจึงมีแนวโน้มจะอยู่กับบ้านมากกว่า นอกจากนี้เหตุผลที่ผู้มีรายได้น้อยมีแนวโน้มจะมีอัตราการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับต่ำนั้น เพราะไม่ทราบว่ามีบริการเหล่านี้ไว้ให้พวกเขาได้ใช้ เหตุผลเหล่านี้จึงอาจทำให้ข้าราชการ หรือพนักงานในหน่วยงานที่ศึกษา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกันได้ สาเหตุที่ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับแนวความคิดนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า การที่ผู้มีรายได้ในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานน้อย อาจเป็นเพราะบุคคลกลุ่มนี้มีความพร้อมด้านทุนทรัพย์ที่จะใช้จ่ายในกิจกรรมเพื่อ

การนัดหมายการอื่น ๆ ที่ไม่ได้จัดอยู่ภายในองค์การมากกว่า ประกอบกับอาจมีพาหนะส่วนตัว ทำให้การเดินทางสะดวก และมีความต้องการที่จะทำกิจกรรมกับครอบครัวมากกว่า ทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดอยู่ภายในองค์การ ซึ่งมีประเภทของกิจกรรมน้อยกว่า มีแนวโน้มที่จะน้อยลงไปด้วย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suvimol Tangsujjapoj (1991) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ กับความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของครอบครัวชาวไทยที่อพยพไปอาศัยอยู่ในนครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา รวมทั้งงานวิจัยของ สิริกาญจน์ ปรับโดวีโดโย (2539) ที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการท่องเที่ยวต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย

สมมติฐานที่ 8 : การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานมาก ก็มีแนวโน้มจะมีทัศนคติในทางบวกต่อกิจกรรมดังกล่าวด้วย ในทางกลับกัน ถ้าผู้เข้าร่วมกิจกรรมเปิดรับข่าวสารในด้านนี้น้อย ก็มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติต่อกิจกรรมไปในทางลบได้ ผลที่ได้นี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่า ทัศนคติ เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม สังคมที่ล้อมรอบตัวบุคคลซึ่งบุคคลสังสรรค์ด้วยทั้งในทางตรงและทางอ้อมเป็นกลจักรสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างทัศนคติขึ้น ทัศนคติจึงสร้างขึ้นโดยได้รับอิทธิพลจากครอบครัว โรงเรียน เพื่อนฝูง กลุ่มต่าง ๆ ในสังคม สื่อมวลชน และสิ่งรอบตัวบุคคล (พรพิมล วรวิทย์พิทักษ์พงศ์ อ้างถึงใน อัญชลี ศีลาเกษ, 2539 : 12) และ สุภาพงษ์ ระรวยทรง (อ้างถึงใน นาดยา ศรีวรรณิมาต , 2541 : 90) ได้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า สื่อจะมีส่วนช่วยให้ผู้รับสารเกิดความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติในทางเปลี่ยนไปจากเดิม หรือตอกย้ำทัศนคติเดิม ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของสื่อ นั้น ๆ แต่การเปิดรับสื่อ ความรู้ และทัศนคติจะมีความสัมพันธ์กันเสมอ

งานวิจัยที่ได้ผลสอดคล้องกับสมมติฐานนี้ ได้แก่ งานวิจัยของชลดา ทองสุกนอก (2540) ที่ศึกษาการเปิดรับสื่อ ความรู้ ทัศนคติ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานของเจ้าของอาคารและโรงงานควบคุม พบว่าการเปิดรับสื่อมวลชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานจากสื่อวิทยุ หนังสือพิมพ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติที่มีต่อการอนุรักษ์พลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งงานวิจัยของ นาดยา ศรีวรรณิมาต (2541) พบว่า การเปิดรับสื่อของกลุ่มผู้นำชุมชนในจังหวัดนครนายกเกี่ยวกับโครงการศูนย์วิจัยนิวเคลียร์อรรถกรักษ์ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อโครงการศูนย์วิจัยนิวเคลียร์อรรถกรักษ์

อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารและทัศนคติต่อกิจกรรมสโมสรมพนักงาน ที่พบในการวิจัยครั้งนี้ยังอยู่ในระดับต่ำ เนื่องมาจาก ทัศนคตินั้นสามารถเกิดได้จากหลายแหล่งด้วยกัน (Sources of Attitude) นอกเหนือจากการเปิดรับข่าวสารแล้ว เช่น ประสบการณ์เฉพาะอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) โดยการเลียนแบบจากบุคคลอื่น และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ซึ่งช่วยให้เกิดทัศนคติบางอย่างได้ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ , 2526) หรือเกิดจากบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคลนั้นก็ได้

จากผลการวิจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตไว้ดังนี้ ในเรื่องของข้อจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรมพนักงาน (ตารางที่ 21) สังเกตได้ว่าข้อจำกัดส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง มักจะมาจากปัจจัยภายนอกเป็นสำคัญ เช่น เวลา โอกาสไม่เอื้ออำนวย ในขณะที่ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ การไม่มีทักษะ/ความสามารถในกิจกรรม หรือความกระตือรือร้น/เขินอายนั้น กลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเท่าใดนัก ส่วนข้อสังเกตอื่น ๆ เช่น ข้อมูลบางประเด็นมีคำตอบที่หลากหลาย บางประเด็นขัดกับหลักทฤษฎี หรือขัดกับความรู้สึกของบุคคลทั่วไปบ้าง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมที่จัดขึ้นในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน บางแห่งมีกิจกรรมให้เลือกมากและหลากหลาย แต่บางแห่งมีกิจกรรมน้อยเนื่องจากข้อจำกัดบางประการ และเมื่อพิจารณาถึงความหลากหลายของคำตอบที่ได้รับ (ดูได้จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D. ที่ได้แสดงไว้ในตารางแสดงผล ในบทที่ 4) พบว่าค่า S.D. มักจะมีค่าน้อย (ไม่ถึง 1.00) แสดงว่าคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในประเด็นนั้นคล้ายคลึงกัน ไม่มีความหลากหลายมากนัก อาจเนื่องมาจากคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด และค่อนข้างเป็นการถามนำ จึงอาจทำให้คำตอบเป็นไปในทิศทางใกล้เคียงกันดังกล่าว

นอกจากนี้ การวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการที่อาจทำให้ผลการวิจัยไม่ตรงตามความเป็นจริงเท่าที่ควร ถือเป็นข้อบกพร่องในการวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากในขณะที่ยกเก็บข้อมูลนั้น ในองค์การหลายแห่งกำลังมีการเปลี่ยนแปลง คณะกรรมการบริหารสโมสรม หรือคณะกรรมการที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม เช่น ในกระทรวงสาธารณสุข และการไฟฟ้านครหลวง ทำให้การจัดกิจกรรมในช่วงดังกล่าวหยุดชะงักไปบ้าง ดังนั้นกิจกรรมที่สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลได้นั้นจึงมีน้อย ประกอบกับเวลาที่มีจำกัดทำให้ผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้การแจกแบบสอบถามไปตามหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือจากพนักงานที่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมชมรม หรือสโมสรมขององค์การให้ช่วยกรอกแบบสอบถาม นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลจากผู้ที่กำลังทำกิจกรรมแล้ว ดังนั้นแบบสอบถามที่ส่งไปตามหน่วยงานจึงไม่อาจรอรับคืนในทันทีได้ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนก็มีภาระงานมาก ไม่สามารถตอบให้ได้ทันที

2. เนื่องจากในการวิจัยนี้ ต้องการวัดปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเกิดทัศนคติและการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรมพนักงาน เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่คาดว่าจะมีประโยชน์

ในการวิเคราะห์ จึงจำเป็นต้องใช้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาค่อนข้างยาว เมื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำเป็นต้องเข้าไปแจกแบบสอบถามในช่วงเวลาที่จัดกิจกรรมอยู่เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาได้ทันที อาจเป็นก่อนหรือหลังกิจกรรมเสร็จสิ้นแล้ว โดยเฉพาะกิจกรรมกีฬา ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มาเข้าร่วมกิจกรรมที่กำลังเหนื่อย หรือพะวงกับการทำกิจกรรม ประกอบกับอุปสรรคต่าง ๆ เช่นอากาศร้อน ไม่มีเวลาให้มากนัก ดังนั้นอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจไม่เต็มที่เท่าที่ควร ข้อมูลที่ได้จึงอาจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงไปบ้าง

3. เนื่องจากสมมติฐานทั้งหมดที่กำหนดขึ้นในการวิจัยนี้ ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละสมมติฐาน ดังนั้นสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติในทุกสมมติฐานจึงจำเป็นต้องใช้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กล่าวคือใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการหาค่าความสัมพันธ์ดังกล่าว แต่การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลข้อมูลนั้นมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถคำนวณผลออกมาในรูปของสถิติบางอย่างได้ ดังนั้นในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรย่อยแต่ละกลุ่มในสมมติฐานที่ 1, 2, 3 และ 7 (ยกเว้นตัวแปรอายุ) จึงจำเป็นต้องมีการแปลงค่าคะแนนที่ได้จากการวัดตัวแปรในสมมติฐานดังกล่าว ให้ตัวแปรย่อยที่ต้องการศึกษามีค่าเป็น 1 ตัวที่ไม่ใช่ตัวที่ต้องการศึกษาให้มีค่าเป็น 0 ทำให้ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรย่อยที่ได้ออกมามีค่าต่ำกว่าที่ควร

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เนื่องจากแต่ละหน่วยงานที่ศึกษาต่างก็มีแนวทางการจัดกิจกรรมด้านชมรมหรือสโมสรพนักงานแตกต่างกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะแยกตามองค์กร ดังนี้

1. สำหรับกระทรวงสาธารณสุขนั้น จากผลการวิจัยที่พบ เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการของกระทรวงฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นมีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรมโดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีการยอมรับความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย มีความรู้/ประสบการณ์ในกิจกรรม และมีทักษะในกิจกรรมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 8) ส่วนการเข้าร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ที่อยู่ในระดับสูงคือ กีฬา (ตารางที่ 17) และรูปแบบการเปิดรับข่าวสารในด้านนี้ส่วนใหญ่ตรงกับรูปแบบที่ 2 มากที่สุด (ตารางที่ 20) ซึ่งผลเหล่านี้ทำให้เห็นว่า ข้าราชการภายในกระทรวงฯ มีความสนใจและทักษะในกิจกรรมค่อนข้างสูง และพร้อมที่จะรับข่าวสาร ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เอื้ออำนวยอยู่แล้ว แต่เมื่อการเปิดรับโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้นอาจเป็นเพราะการใช้สื่อต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม อาจยังมีไม่มากนัก เนื่องจากแต่ละชมรมมักจะผลิตสื่อเอง ส่วนในระดับกรมก็มักใช้สื่อที่ผลิตและเผยแพร่ได้สะดวก เช่นการปิดประกาศไว้ที่บอร์ด และการใช้เสียงตามสาย อาจทำให้คะแนนเฉลี่ยการเปิดรับในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในการวิจัยนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เคยได้รับสื่อประเภทบอร์ดปิดประกาศ มีมากถึงร้อยละ 80.8 (ตารางที่ 10) แต่จากค่าเฉลี่ยของความบ่อยครั้งในการเปิดรับสื่อชนิดนี้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 11) ส่วนผู้ที่เคยได้รับสื่อเสียงตามสาย มี

จำนวนร้อยละ 33.1 แต่คะแนนเฉลี่ยการเปิดรับสื่ออยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และจากการที่ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในกระทรวงฯ เอื้ออำนวยต่อการเปิดรับข่าวสารและการเข้าร่วมกิจกรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า กระทรวงฯ จึงควรส่งเสริม สนับสนุนให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์ทางสื่อเหล่านี้ให้มากขึ้น ทั้งในด้านความถี่และปริมาณของสื่อที่ใช้เพื่อให้เข้าถึงมากยิ่งขึ้นด้วย นอกจากนี้ในกรณีที่หนังสือเวียนส่งถึงหัวหน้าหน่วยงานเพื่อแจ้งข่าวเกี่ยวกับการเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม ก็น่าจะมีการขอความร่วมมือเป็นพิเศษต่อหัวหน้าหน่วยงานให้มีการบอกกล่าวกันต่อ ๆ ไปให้ทั่วถึง เพื่อที่ข้าราชการชั้นผู้น้อยจะได้รับทราบข่าวสารด้วย รวมทั้งควรมีจุดสำหรับให้แสดงความคิดเห็น เช่นตู้รับความคิดเห็นในบริเวณสนามกีฬาด้วย ส่วนกิจกรรมในระดับกรม ผู้บริหารหรือรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในแต่ละกรม ควรส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็นโดยการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการผ่านทางกล่องรับความคิดเห็น หรือจดหมายส่งถึงผู้บริหารโดยตรงก็ได้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรของกรมนั้น ๆ

2. ในด้านสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จากผลที่ได้ก็น่าสังเกตว่า สื่อประชาสัมพันธ์ที่ข้าราชการในสำนักงาน ได้รับมากที่สุด คือบอร์ดปิดประกาศ การบอกเล่าต่อกัน วารสารและจดหมายข่าว (ตารางที่ 10) และผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่ากิจกรรมยังไม่ค่อยมีความหลากหลายเท่าที่ควร รวมทั้งอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมยังไม่ค่อยเพียงพอ (ตารางที่ 15) มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมน้อย (ตารางที่ 17) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สำนักงานก.พ.มีหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานราชการพลเรือนอื่น ๆ ซึ่งในขณะนี้กำลังมีการปฏิรูประบบราชการ ทำให้ข้าราชการในสำนักงานก.พ. ต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น อาจทำให้การจัดกิจกรรมเพื่อนันทนาการต่าง ๆ โดยองค์การ หากมีมากเกินไปอาจทำให้ถูกมองว่าไม่เป็นการเหมาะสมนัก ประกอบกับสถานที่ทำการไม่อำนวยต่อการจัดกิจกรรมก็เป็นได้ จากการสังเกตของผู้วิจัยเมื่อเข้าไปทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเห็นว่าสื่อที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้เหมาะสมดีอยู่แล้ว ซึ่งได้แก่เสียงตามสาย บอร์ดปิดประกาศ อินทราเน็ต และข่าวรายวัน (มีลักษณะเป็นจดหมายข่าว) ซึ่งเหมาะกับการเผยแพร่ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก แต่ควรมีการเพิ่มความถี่และความสม่ำเสมอในการเผยแพร่ข่าวสารด้านกิจกรรมตามความสนใจนี้ทางเสียงตามสายให้มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างในสำนักงานก.พ.เปิดรับข่าวสารด้านนี้จากเสียงตามสายในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ตารางที่ 11) ทั้งที่มีการใช้เสียงตามสายเป็นประจำอยู่แล้ว และเมื่อในแต่ละหน่วยงานย่อย เช่นสำนัก หรือกองต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมของตนเองขึ้น ก็อาจจะใช้การบอกเล่าต่อ ๆ กัน หรือมีการส่งแผ่นพับ ใบปลิว เพื่อแจ้งไปยังกองอื่น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจที่อยู่ต่างหน่วยงานได้มีโอกาสเข้าร่วมได้ด้วย นอกจากนี้ควรมีการใช้โทรทัศน์วงจรปิดภายในห้องพักผ่อน (ซึ่งมีไว้ให้ข้าราชการได้มาพักผ่อนน้ำชา กาแฟได้ในช่วงเบรค) ให้เป็นประโยชน์ในการเผยแพร่ข่าวสาร หรือภาพกิจกรรมที่มีการจัดไปแล้ว เพื่อให้ข้าราชการได้รับทราบ และเพิ่มความตระหนัก

ความรู้สึกอบอุ่นใจที่หน่วยงานได้ให้โอกาสในการทำกิจกรรมตามความสนใจของบุคลากร เนื่องจากผลการได้จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสื่อชนิดนี้ในระดับต่ำ (ตารางที่ 11)

3. ส่วนการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีการยอมรับความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย และมีทักษะ/ความสามารถในกิจกรรมสูง (ตารางที่ 8) รวมทั้งมีรูปแบบการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานตรงกับแบบที่ 2 มากที่สุด (ตารางที่ 20) จึงแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสนใจมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอยู่แล้ว หากเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มีความถี่มากขึ้นในสื่อที่มีอยู่แล้ว ก็จะช่วยให้พนักงานได้รับข่าวสารมากขึ้น และช่วยกระตุ้นความสนใจได้มากขึ้น นอกจากนี้สื่อที่ปตท.ใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารด้านกิจกรรมของสโมสรรพนักงาน ได้แก่โปสเตอร์ปิดประกาศ เสียงตามสาย และวารสารภายในองค์กร ผลการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างในสังกัดปตท.มีค่าเฉลี่ยการเปิดรับข่าวสารด้านนี้จากสื่อประเภทเสียงตามสาย และบอร์ดปิดประกาศในระดับปานกลาง ดังนั้นปตท.จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมถึงสาเหตุที่การเปิดรับข่าวสารประเภทนี้น้อยกว่าที่ควร รวมทั้งควรจะมีจุดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับชมรม หรือสโมสรรในบริเวณที่เห็นได้ง่าย เช่น โรงอาหาร และจุดพักผ่อนอื่น ๆ นอกจากนี้การมีสื่อที่เป็นของสโมสรรเอง เช่น บอร์ดปิดประกาศของสโมสรร โดยเฉพาะ หรือแผ่นพับ/ใบปลิวที่สโมสรรเป็นผู้เผยแพร่ มีข่าวสารต่าง ๆ จากแต่ละชมรมในสังกัด สโมสรรว่าจะมีการจัดกิจกรรมอะไร เมื่อใด ก็จะทำให้พนักงานติดตามข่าวสารของสโมสรรได้ครบในคราวเดียว ดังนั้นผู้ที่มีแนวโน้ม มีความสนใจในกิจกรรมแต่ยังไม่ทราบข่าวสารจะได้มีโอกาสเข้าร่วมได้มากขึ้น

4. สำหรับการไฟฟ้านครหลวงนั้น จากผลที่ได้พบว่า แม้พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง(ตารางที่ 8) มีการเปิดรับข่าวสาร ความสนใจ และทัศนคติต่อกิจกรรมในระดับปานกลาง แต่การเข้าร่วมยังอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 18) แม้ว่าชมรมที่มีอยู่นั้นจะมีความหลากหลายเพียงพอก็ตาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับข่าวสารที่ล่าช้าเกินไป กว่าจะทราบว่ามีการจัดกิจกรรม ก็พ้นวันที่จัดไปแล้ว ดังนั้นจึงน่าจะมีการส่งข่าวสารเสียแต่เนิ่น ๆ โดยเฉพาะการส่งข่าวไปยังสำนักงานเขตต่าง ๆ ควรส่งข่าวไปก่อนล่วงหน้าเสียแต่เนิ่น ๆ และควรเพิ่มปริมาณของสื่อด้วยเพื่อให้ทั่วถึง รวมทั้งควรมีการทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานในการไฟฟ้านครหลวง เข้าร่วมกิจกรรมไม่มากเท่าที่ควร นอกจากนี้ควรมีการดูแลเพื่อให้กิจกรรมที่จัดเป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยรวมให้มากที่สุด โดยการมีจุดรับความคิดเห็น เช่นกล่องรับความคิดเห็น หรือตู้รับจดหมายของสโมสรรเพื่อรับฟังความต้องการและมุมมองของพนักงาน ทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเจาะจงบางองค์การ และศึกษาเฉพาะหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาด้านการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้คลากรได้เลือกเข้าร่วมตามความสนใจ ในหน่วยงานราชการประเภทอื่น ๆ เช่น สโมสรของทหารหรือตำรวจ สโมสรข้าราชการ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ส่วนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจก็ควรศึกษาหน่วยงานที่ไม่ได้มีการจัดกิจกรรมอยู่ในรูปสโมสร หรือมีโครงสร้างเป็นอย่างอื่น รวมทั้งควรศึกษาการจัดกิจกรรมแบบเดียวกันนี้ในหน่วยงานเอกชนด้วย
2. เนื่องจากองค์การในแต่ละประเภทต่างก็มีลักษณะการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมที่จัดขึ้นในแต่ละธรรมชาติขององค์การประเภทต่าง ๆ ว่ามีการจัดกิจกรรมในลักษณะใดบ้าง ในสัดส่วนที่มากน้อยอย่างไร เกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินงานขององค์การหรือไม่ อย่างไรเป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาการจัดกิจกรรมตามความสนใจ ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานที่อยู่ในต่างจังหวัด ว่ามีรูปแบบเหมือนหรือแตกต่างกับหน่วยงานที่มีที่ทำการอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลหรือไม่ อย่างไร
4. ควรมีการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรม ในกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ถึงปัจจัย และแรงจูงใจที่ทำให้เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมด้วยว่า มีเหตุผลใดจึงไม่เข้าร่วม เป็นเพราะไม่มีความสนใจ หรือสนใจแต่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สะดวก เพื่อนำมาพิจารณาวางแผนการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
5. กลุ่มที่รวมตัวกันเป็นชมรมอย่างไม่เป็นทางการภายในองค์การ ก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่น่าจะศึกษา โดยอาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ศึกษาเครือข่ายการติดต่อข่าวสาร ว่ามีการรวมตัวกันได้อย่างไร และการติดต่อกันภายในกลุ่มเป็นอย่างไร
6. ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้จากการศึกษาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งถือว่ายังเป็นค่าความสัมพันธ์ที่ยังมีการเบี่ยงเบนจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ต้องการศึกษาอยู่ด้วย จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้สถิติในขั้นที่สูงขึ้นไป เช่น Partial Correlation หรือ Multiple Correlation ตลอดจน Regression Analysis เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ต่อไป