ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL HAPPINESS OF THE SPORTS AUTHORITY OF THAILAND STAFF

นธิดา เจริญสุข

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 3 ด้าน ของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยจำนวน 308 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยสถิติการทดสอบ T-test สถิติความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มี เพศ และประเภทของบุคลากร แตกต่างกัน มีความสุขในองค์การ ไม่แตกต่างกัน และ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความสุขในองค์การ แตกต่างกัน

ABSTRACT

This independence study on the factors affecting organizational happiness of Sports Authority of Thailand staff. The objectives aim to (1) study individual factors of Sports Authority of Thailand (2) study 3 happiness factors including working factors, relationship in workplace factors, and salary and welfare factors. This study collects 308 data from people of Sports Authority of Thailand. The statistics used for data analysis were descriptive statistics include Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. And the inferential statistics include t-test, One-Way-ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The result of the 3 happiness factors including working factors, relationship in workplace factors, and salary and welfare factors shows that the most impact factor is working factors. The overall is ranked excellent. When considering each factors, the staff find the work diverse and challenging based the average. For individual factors, it shows that the personnel of the Sports Authority of Thailand who had

different genders and personnel types had different levels of organizational happiness, but overall, there was no significant difference. The personnel of the Sports Authority of Thailand who had different ages, education levels, monthly incomes, and work experience had different levels of organizational happiness, but overall, there was a statistically significant difference at the 0.05 level.

ความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 หลายองค์กรเริ่มมีการตื่นตัวและให้ความสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดความสุขในที่ทำงาน "Happy workplace" ปัจจัยความสุขในการทำงานเกิดจากการตระหนักว่าความเป็นอยู่และความพึงพอใจ ของบุคลากรส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา มีการมุ่งเน้นที่เพิ่มมากขึ้นในการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเชิงบวกและมีการ มุ่งเน้นที่เพิ่มมากขึ้นในการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเชิงบวกและมีความสุข ซึ่งปัจจัยต่างๆ ส่งผล ต่อความสุขของบุคลากรในที่ทำงาน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่ง บุคลากรจะได้รับการหยุดเวลาอย่างเพียงพอ และโอกาสในการเติบโตและการพัฒนาตนเอง อีกปัจจัยหนึ่งคือ การมีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนและครอบคลุมซึ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความเคารพ และความชื่น ชม นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ในงานได้อย่างมาก เมื่อบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีเป้าหมายในการทำงาน แรงจูงใจและความสุขก็จะเพิ่มขึ้น การเข้าถึงค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การยอมรับในความสำเร็จ และโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ยังเป็น องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม สิ่งสำคัญคือต้องจัดการกับปัจจัยเหล่านี้เนื่องจาก สถานที่ทำงานที่มีความสุขไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังนำไปสู่ผลผลิตเพิ่มขึ้น อัตราการลาออกลดลง และความสำเร็จขององค์กรดีขึ้น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรมักจะ ดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก และสร้างองค์กรที่ แข็งแกร่ง ท้ายที่สุดแล้ว สถานที่ทำงานที่มีความสุขจะสร้างสถานการณ์ที่ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายสำหรับทั้ง บุคลากรและองค์กร

ในแต่ละวันส่วนใหญ่คนเราจะใช้เวลาทำงานอย่างน้อย 8 ชั่วโมง หรือเทียบเท่ากับ 1 ใน 3 ของวัน หากเราทำงานต่อเนื่องไปจนถึงอายุ 60 ปีนั้น หมายความว่าเราใช้เวลาเกินครึ่งชีวิตกับการทำงาน ดังนั้น หากมากกว่าครึ่งชีวิตของเรากลายเป็นชีวิตที่ไม่มีความสุข ทุกเช้าที่ต้องไปทำงาน กลายเป็นการเช้าของความทุกข์ เงินที่ได้รับจากการทำงานก็คงไม่มีความหมายเพราะท้ายที่สุด คำตอบที่ทุกคนต้องการคือ "ความสุข" แนวคิด ขององค์กรแห่งความสุขมุ่งเน้นที่การให้ความสำคัญกับคนทำงานในองค์กร เชื่อมโยงกับครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม ความสุขของคนทำงานส่งผลดีต่อผลประกอบการและสังคมที่ยั่งยืน องค์กรต้อง

ปรับตัวต่อ กระแสโลกาภิวัฒน์และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีการปรับตัวในการบริหารและจัดการ พร้อมทั้งตอบสนอง ต่อการแข่งขันและเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556, น. 41)

การกีฬาแห่งประเทศไทยในฐานะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจของประเทศ เป็นองค์การที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนากีฬาของประเทศ และได้ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศการจัดกิจกรรมและการแข่งขันกีฬาให้มีมาตรฐาน รวมถึงการสร้างความตื่นตัวในการออกกำลังกายของประชาชน โดยไม่มุ่งผลกำไรและได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินโดยในปีพ.ศ.2564 การกีฬาแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อสนับสนุนให้องค์การบรรจุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives) โดย แบ่งเป็น 16 ฝ่ายและสำนัก มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,344 คน ประกอบด้วย พนักงาน จำนวน 649 คน และผู้ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน 698 คน

การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ กีฬาอาชีพและกีฬามวย รวมถึงการบริการโครงสร้างพื้นฐานด้านกีฬา ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ และองค์ความรู้ด้านกีฬาและวิทยาศาตร์การกีฬา แก่นักกีฬา บุคลากรการกีฬา สมาคมกีฬา ตลอดจนประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ อีกทั้ง มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันที่การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็น เจ้าของลิขสิทธิ์ และสนับสนุน ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาในทุกระดับเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศอย่างยั่งยืน กกท. เป็นองค์กรฐานข้อมูลทางการกีฬา การพัฒนาศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ (NTC) รองรับการพัฒนานักกีฬาและบุคลากรการกีฬา การศึกษาและพัฒนาเส้นสายอาชีพของนักกีฬา ในแต่ละชนิดกีฬา การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการใช้บริการกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอก การกำกับดูแลมาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาในทุกระดับโดยใช้โมเดลเศรษฐกิจ แบบองค์รวม (BCG Model) ส่งเสริมกีฬาวัฒนธรรมมวยไทยตามนโยบาย Soft Power การพัฒนารูปแบบ สินค้าและผลิตภัณฑ์ของ กกท. เพื่อรองรับความต้องการของผู้ใช้บริการ ซึ่งการที่จะทำให้ภารกิจที่สำคัญขององค์กร ในแต่ละด้านเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่นักกีฬา บุคลากรการกีฬา ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทางการกีฬา จะต้องคำนึกถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การ โดยการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน การสร้างความสุขของบุคลากรที่มีในองค์การรวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานรวมถึงการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาที่ดี การสร้างกระแสให้บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยได้เข้าร่วมการรับชมและเชียร์กีฬาต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากีฬาให้มีความเป็นเลิศ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ เข้าใจ และตระหนักต่อการ

ทำงานในองค์การ เกิดการเห็นคุณค่าขององค์การ เกิดความรัก ความผูกพัน และทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การได้ในที่สุด

จากที่ได้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญในข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าความสุขในองค์การ ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นในการรักษาบุคลากรที่ดี และเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ และในส่วนของหน่วยงานการกีฬาแห่งประเทศไทย นับเป็นองค์การของรัฐขนาดใหญ่ และมีความสำคัญต่อการพัฒนากีฬาของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งการกีฬาแห่งประเทศไทยมีนโยบายเกี่ยวกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เนื่องด้วยบุคลากรมีความสำคัญต่อการได้รับความได้เปรียบทางการแข่งขัน บุคลากรที่มีความสุขกับงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทุ่มเทความสามารถของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและสามารถสร้างผลงานได้มากขึ้น นอกจากนี้บุคลากรยังมีส่วนร่วมและมีความมั่นใจในองค์กรส่งผลให้อัตราการลาออกลดลง

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลการ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลการ การกีฬาแห่งประเทศไทย 1,344 คน รวมถึงการรวบรวมข้อเสนอแนะและแนวทางที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลการ การศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงนโยบายในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 3 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงา, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อันไดแก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประเภทบุคลากร, รายได้เต่อเดือน, และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทยหรือไม่

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 3 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทยหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อันไดแก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประเภทบุคลากร, รายได้เต่อเดือน, และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีความแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขส่วนบุคคลอย่างไร

2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปปรับปรุงกระบวนการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย เกิดความรู้สึกมีความสุขและอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ส่งผลให้องค์การพัฒนามากขึ้น

ทฤษฎีและแนวคิด

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นแนวทางในการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยได้นำแนวทาง Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรตามวิสัยทัศน์ กระบวนการนี้เป็นการเตรียมองค์กรให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการเติบโตที่ยั่งยืน โดยเน้นการจัดการ "คน" ซึ่งเป็นจุดสนใจหลักของการจัดการองค์กร เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข สิ่งสำคัญคือต้องปฏิบัติตามปัจจัยความสุขพื้นฐาน 8 ประการ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้นำปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 3 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงา, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) มาใช้เป็นแนวคิดและตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ระเบียบวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. **ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากร โดย แบ่งเป็น 16 ฝ่ายและสำนัก มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,344 คน ประกอบด้วย พนักงาน จำนวน 649 คน และผู้ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน 695 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากร การกีฬาแห่งประเทศไทย จากประชากรจำนวน 1,344 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 308 จากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 308 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน โดยสร้างลักษณะคำถามแบบปลายปิดให้เลิกตอบ (Check List)

ส่วนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน , ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 9 ข้อ โดยใช้แบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale)

ส่วนที่3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสำรวจ Happy Workplace ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) 8 ด้าน ประกอบด้วย Happy Body สุขภาพกายแข็งแรง, Happy Heart มีน้ำใจ เกื้อกูล มHappy Relax ความผ่อนคลาย ,Happy Brain พัฒนาความรู้ความสามรถ, Happy Soul มีศีลธรรม, Happy Money จัดการรายรับรายจ่ายไม่ให้เป็นหนี้รู้จักการใช้เงิน, Happy Family มีเวลาอยู่กับครอบครัว ,และ Happy Society สังคมดี มีจำนวน 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 มิติแบบสอบถาม มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้แบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) โดยกำหนดค่าการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก

5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มาก
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	น้อย
1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อคำถามเชิงลบ

1 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
2 คะแนน	หมายถึง	มาก
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
4 คะแนน	หมายถึง	น้อย
5 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากแบบสอบถาม คะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน และคะแนนที่ต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน หากึ่งกลางพิสัยคำนวณได้จากสูตรช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย จาก 16 ฝ่ายและสำนัก มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,344 คน ประกอบด้วย พนักงาน จำนวน 649 คน และผู้ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน 695 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 308 โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจาก บทความเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์งานวิจัย และข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

สถิติพรรณนา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประเภทบุคลากร, รายได้ต่อ เดือน, และระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน , ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรการ โดยใช้ 8 Happy Workplace สวัสดิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

3.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน , ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่ง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 308 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติและสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 69.48 และเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52 ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ 25 – 40 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 62.34 รองลงมาคืออายุ อายุ 41 – 56 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.65 มากกว่า 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.79 และอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากัน 24 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.22 อายุน้อยที่สุด คือต่ำ ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 76.62 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 และระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ ด้านประเภทบุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทผู้ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 51.62 และบุคลากรประเภทพนักงานน้อยที่สุดจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.38 ตามลำดับ ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 61.36 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.26 รายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42 รายได้ต่อเดือน 45,0001 – 55,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.47 และระดับรายได้ต่อเดือน ที่น้อยที่สุดคือ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 0.97 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.35 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน6 - 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.38 และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุดคือต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.56 ตามลำดับ

2.การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่งาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยนเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่าด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก รองลงมากคือ ด้านสัมพันธภาพในที่งาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก และ อันดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล อันไดแก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประเภทบุคลากร, รายได้เต่อเดือน, และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีความแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬา

แห่งประเทศไทย ที่มีความแตกต่างกัน การวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีเพศ ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีความสุขในองค์การ โดยในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้เต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความสุขในองค์การ โดยในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน , ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่ง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน , ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทุกด้านส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่ง ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 39.90 % (Adjusted = 0.399) โดยสามารถอธิบายและเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ดังนี้ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่งาน อย่างมีนัยสำคัญทงสถิติที่ 0.05 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากร มีความเครียด (เครียดจากงาน/ครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) ไม่ค่อยมีเวลาในการพักผ่อน หรือเวลาในการทำ กิจกรรมเพื่อความผ่อนคลาย

ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลในการทำงานและในการใช้ชีวิตส่วนตัว ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการผ่อนคลาย องค์กรสามารถจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนความผ่อนคลายของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการ เช่น การเล่นเกมหรือการศึกษาศิลปะ หรือการจัดโครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานมีเวลาสำหรับกิจกรรมที่สร้างความสุขและผ่อนคลายในช่วงที่ไม่ทำงาน เช่น การให้เวลาสำหรับการฝึกฝนหรือการพักผ่อนตามความเหมาะสม

2. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ (Emotional Intelligence - EQ) การพัฒนาทักษะด้าน EQ สามารถช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดและการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การสนับสนุนให้มีช่องทางในการแสดงออกเกี่ยวกับความเครียด การสนับสนุนให้มีช่องทางในการแสดงออกเกี่ยวกับความเครียดและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการมีการจัดทำนโยบายและ

กระบวนการที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพูดคุยกับผู้บริหารหรือบุคคลในองค์กรเพื่อขอความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเนื่องจากวิธีการสัมภาษณ์ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสร้างความเข้าใจและสัมผัสกับประสบการณ์และความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา โดยที่ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองและความรู้สึกได้โดยตรง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังสามารถถามคำถามเพิ่มเติมหรือขอความช่วยเหลือในการอธิบายเพิ่มเติมได้ เพื่อเข้าใจข้อมูลอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสุขในองค์การของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยได้มากยิ่งขึ้น

2.ควรมีการวิจัยเรื่องเดียวกันในทุกปี เพราะเมื่อระยะเวลาผ่านไป กลยุทธ์รูปแบบการบริหารย่อมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยอีกครั้งในอีก 2-3 ปีข้างหน้า เมื่อทราบถึงกลยุทธ์ เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสุขในองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การของการกีฬาแห่งประเทศไทยว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

บรรณานุกรม

การกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566).รายงานประจำปี 2567 การกีฬาแห่งประเทศไทย การทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.กรุงเทพฯ

การกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2565).แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ.2565–2570). กรุงเทพฯ

ขวัญลดา สุรินทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ขวัญเมือง แก้วดาเกิง.(2556). *กระบวนการสร้างสุของค์กร" ด้วย MapHR*. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิ่ง.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอานาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทางานของพยาบาลประจาการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตเวช,บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี. การค้นคว้าอสิ ระ ปริญญาบริหารธุรกจิ มหาบัณฑติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมลคลธัญบุรี

ชินกร น้อยคำ ยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขใการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวทิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย.สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธานิชา มุลอามาตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นูรป๋าซียะห, กูนา. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทางานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด:กรณีศึกษา

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทางานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,กรุงเทพฯ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะฯ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. กรุงเทพมหานคร : ธรรมดาเพลส

สุภัทรา เผือกโสภา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. การศึกษค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกจิ มหาบัณฑติ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สิรินธร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑติ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Petvirojchai, S. (2021, July 9). Workplace Happiness: วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน [Workplace Happiness: How to Create Sustainable Workplace Happiness]. HR Note. https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/