



การศึกษาปัจจัยการบริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กร แห่งความสุข พ.ศ.2564

The Study of Management Factors on Cultivating a Happy Workplace Management Factor for Sports Authority of Thailand 2021

ARTICLE INFO

Article history:

Received 26 July 2021

Revised 11 August 2021

Accepted 18 August 2021

วิชากร เสงษ์ภูิกุล¹

Vichakorn Hengsaadeek¹

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study factors that affected the Sports Authority of Thailand's employees to become a member of a happy work place and 2) to study relation of behavioral indicators for employees to become part of a happy workplace among the Sports Authority of Thailand's employees. The quantitative research method was adopted in this research by sending online survey to the Sports Authority of Thailand's employees for completing a questionnaire. The achieved sample size was 381 persons. The research tool was a questionnaire, and the descriptive statistics included : percentage, mean, standard deviation, and correlation analysis. The research results were as follows:

1. The 8 factors affected a happy work place, such as happy body, happy heart, happy money, happy relax, happy brain, happy soul, happy family, and happy society.
2. Organization commitment factors were consisted of mind, organizational commitment, and organizational standard. Factors affected employees for being in part of happy workplace, namely helpfulness, selfless, patient, cooperate and accountability in position.
3. The Sports Authority of Thailand's employees who participated in this research were male and female equally at 44.9%, aged between 25–55 years old and the average age was 45.37 years old. Monthly household income of the sample group was 10,000 – 300,000 Baht, and the average of monthly household income was 74,136.46 Baht. 54.9% of the samples had got an education level higher than bachelor's degree. 55.1% of them got married. 70.1% of the samples had work experiences more than 12 years, and 45.1% of them were taking in charge of leadership position.
4. The correlation towards behavioral indicators of being part of a happy workplace among the Sports Authority of Thailand's employee was significantly correlated at 0.01 level.

Keywords : Happy Workplace / Management/ Sports Authority Of Thailand

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรบริหารมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

¹ Association Professor Curriculum of Business Administration (Business Administration) South East Asia University, Thailand.

Corresponding author; E-mail address: dr.vichakorn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกของ องค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์สถิติบรรยาย เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย Happy Body (สุขภาพดี), Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Money (ปลอดภัย) Happy Relax (ผ่อนคลาย) Happy Brain (หาความรู้) Happy Soul (ทางสงบ) Happy Family (ครอบครัวดี) Happy Society (สังคมดี)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ด้านการให้ความ ช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายและเพศหญิง ร้อยละ 44.9 เท่า ๆ กัน โดยมีอายุต่ำสุด 25 ปี สูงสุด 55 ปี เฉลี่ยที่ 45.37 ปี และมีรายได้ของครอบครัว ต่ำสุด 10,000 บาทต่อเดือน สูงสุด 300,000 บาทต่อเดือน รายได้ครอบครัวเฉลี่ยอยู่ที่ 74,136.46 บาท มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 54.9 สถานภาพสมรส ร้อยละ 55.1 ประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 12 ปี ร้อยละ 70.1 และหน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่ อยู่ในระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 45.1

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าตัวชี้วัดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข/ การจัดการ/ การกีฬาแห่งประเทศไทย

บทนำ

มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพยากร ส่วนพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525) ดังนั้นกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาโดยจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะให้เป็นทรัพยากรที่มีค่า สำหรับประเทศชาติ และงานที่รับผิดชอบในด้านนั้น ๆ “ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์” เป็นทรัพยากรหรือ ทรัพยากรสินทางการบริหารงานที่มีความจำเป็น สำคัญและมีคุณค่ามากต่อความสำเร็จของทุกองค์กร ในองค์กร หนึ่ง ๆ การที่จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการได้ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลากรอันทรงคุณค่า ที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมทำงาน สิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นพื้นฐานภายใต้ความสำเร็จของแต่ละองค์กรคือ การที่ พนักงานทุกระดับมีภาวะความสุขใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต ดังที่ อภิชัย มงคล และคณะ (2547) ได้จัดทำดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย (ฉบับสมบูรณ์) โดยให้คำจำกัดความของภาวะความสุข (Happiness) หรือ สุขภาพจิต (Mental Health) ในระดับบุคคล ซึ่งถือเป็นเรื่องเดียวกันในบริบทสังคมไทย (อภิชัย มงคล และคณะ, 2544) ว่า หมายถึง “สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่าง ๆ ในการ ดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้ครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป”



ปัจจัยแห่งความสุข ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลักต่อไปนี้ องค์ประกอบแรก ได้แก่ องค์ประกอบด้านสภาพจิตใจ (Mental State) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจและความเจ็บป่วยทางจิต องค์ประกอบที่สอง ได้แก่ องค์ประกอบด้านสมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข องค์ประกอบที่สาม ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงดูดของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม แม้บางครั้งต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัว และองค์ประกอบที่สี่ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factor) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงานตลอดจนสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น พนักงานที่มีความสุขในการทำงานย่อมบ่งบอกถึงพนักงานที่มีลักษณะของพนักงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่แต่ละองค์กรต้องการเช่นกัน การที่พนักงานมีภาวะความสุขย่อมหมายถึงพนักงานมีสภาพจิตใจที่เป็นสุข จะช่วยพัฒนาชีวิตพนักงานให้มีคุณค่าและมีความหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวพนักงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ช่วยพัฒนาทั้งด้านกายและจิตใจให้สมบูรณ์ และสามารถประกอบการทำงานให้เป็นผลดีได้

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนปรารถนา พนักงานที่มีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานเต็มศักยภาพ หากไม่มีความสุขในการทำงานก็ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตไม่ดี นอกจากนี้ องค์การแห่งความสุขยังจะสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ต่อเนื่อง ดังแนวคิด “Warm Model” ที่เสนอวัฒนธรรมความภาคภูมิใจ 5 ใจ เกี่ยวกับการทำงานที่ว่า คุณภาพการทำงานที่ว่ คุณภาพชีวิตที่ดีต้องเริ่มจากความเต็มใจ ความสุข ความตั้งใจ ความภาคภูมิใจ และความร่วมมื้อมีส่วนร่วม (วุฒิ ชินชนะโชคชัย และ อัสสนียา สุวรรณศิริกุล, 2549) จะเห็นได้ว่าความสุขใจของพนักงานกับองค์การแห่งความสุขมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างแน่นอน ดังที่ Richmond (1999) ได้เสนอการสร้างความสุขตามแนววิถีพุทธไว้ว่า องค์การแห่งความสุข ต้องเกิดจากการปรับเปลี่ยนสภาวะจิตใจส่วนบุคคล เพื่อสะท้อนจิตวิญญาณของพนักงานออกมาสู่งานและพฤติกรรมการแสดงออก เช่น รู้สึกดีกับตัวเอง ใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว สามารถควบคุมตนได้ นำคุณค่าทางจริยธรรมในใจมาใช้ในที่ทำงาน มีแรงบันดาลใจ เพียรพยายาม มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักให้อภัยและสนุกสนานกับการทำงาน

ประเด็นการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญ ที่หลายองค์กรในยุคปัจจุบันพยายามจะนำมาปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพที่ดีในการทำงาน จากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นทำให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตระหนักถึงการเสริมสร้างความสุขให้กับคนไทยและพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้จัดทำโครงการพัฒนานโยบายส่งเสริมองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) แก่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งมุ่งเน้นคนทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของครอบครัว องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในปัจจุบันมีทั้งองค์กรภาครัฐ และเอกชนที่เข้าร่วมโครงการแล้วประมาณ 70 องค์กร โดยผลการดำเนินการ พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีนโยบายและแนวทางการจัดกิจกรรมในการสร้างสุขขององค์กรที่คล้ายกัน คือ ทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี ตลอดจนให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, 2553)

จากความสำคัญดังที่ได้กล่าวมานั้น การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการกีฬาของประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้ประเทศเป็นหนึ่งในกลุ่ม

ผู้นำทางการกีฬาแห่งเอเชีย โดยดำเนินการกิจที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาด้านการกีฬาอย่างต่อเนื่อง และครบวงจร เพื่อให้เกิดความยั่งยืน นอกจากด้านการพัฒนากีฬาแล้ว การกีฬาแห่งประเทศไทยยังมุ่งเน้นในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอยู่จำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับภารกิจขององค์กร บุคลากรจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านกีฬาอย่างยั่งยืน ต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนากีฬาของประเทศไทยเติบโต สามารถสร้างชื่อเสียงมาสู่ประเทศชาติ และสามารถแข่งขันกับอารยประเทศทั่วโลกได้ งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรที่พนักงานภูมิใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสามารถทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรและสังคมในวงกว้าง แม้การวิจัยฉบับนี้จะจำกัดวงเฉพาะการกีฬาแห่งประเทศไทย แต่ผู้วิจัยมั่นใจถึงประโยชน์ต่อการใช้เป็นกรณีศึกษา สำหรับองค์กรอื่นที่จะนำแนวทางมาปรับใช้กับองค์กรของตน เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขที่รวมกันเป็น สังคมแห่งความสุข และส่งผลให้ประเทศชาติเป็น เมืองไทยเมืองแห่งความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัยงานวิจัยเป็นนี้ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็นดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เพื่อการศึกษาในการทำวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ใช้ พนักงานทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ไม่รวมผู้ว่าการฯ) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 2,500 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541) กำหนดความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05 จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 345 คน โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน และได้ผลการตอบกลับแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.25

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แแนบไปพร้อมกับจดหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อกระจายข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในระบบออนไลน์เพื่อความสะดวก และสามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้อย่างรวดเร็วโดยรายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็นสามส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น

2.1 ข้อคำถามถึงการมีความภาวะความสุข 8 ประการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

2.2 ข้อคำถามถึงความผูกพันในองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

2.3 ข้อคำถามถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลผ่านการทดสอบ นำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปทดสอบเชิงปริมาณ ด้วย ขั้นตอนการวิเคราะห์มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนสถิติพรรณนาผู้วิจัยจะวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนสถิติพรรณนาผู้วิจัยจะวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายและเพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 44.9) มีอายุต่ำสุด 25 ปี สูงสุด 55 ปี เฉลี่ยที่ 45.37 ปี และมีรายได้ของครอบครัว ต่ำสุด 10,000 บาทต่อเดือน สูงสุด 300,000 บาทต่อเดือน รายได้ครอบครัวเฉลี่ยอยู่ที่ 74,136.46 บาท มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 54.9) สถานภาพสมรส (คิดเป็นร้อยละ 55.1) ประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 12 ปี (คิดเป็นร้อยละ 70.1) หน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับหัวหน้างาน (คิดเป็นร้อยละ 45.1) เมื่อสอบถามถึงความเพียงพอของรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ไม่พอเพียงและมีหนี้สิน (คิดเป็นร้อยละ 45.1) และเมื่อถามถึงโรคประจำตัวส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีโรคประจำตัว (คิดเป็นร้อยละ 69.8) และสำหรับผู้ที่มีโรคประจำตัว ได้แก่ โรคความดันสูง โรคเบาหวาน และโรคหอบหืด

2. ตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.87 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.57 ดังในตารางที่ 1 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.27 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.60 ดังตารางที่ 2 และปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.24 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.65

ตารางที่ 1 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ

ลำดับที่	รายการ	N	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลการประเมิน
1	Happy Body (สุขภาพดี)	381	3.51	0.65	มาก
2	Happy Heart (น้ำใจงาม)	381	4.30	0.52	มากที่สุด
3	Happy Money (ปลอดหนี้)	381	3.18	0.69	ปานกลาง
4	Happy Relax (ผ่อนคลาย)	381	3.82	0.69	มาก
5	Happy Brain (หาความรู้)	381	4.17	0.82	มาก
6	Happy Soul (ทางสงบ)	381	3.96	0.90	มาก
7	Happy Family (ครอบครัวดี)	381	4.21	0.76	มากที่สุด
8	Happy Society (สังคมดี)	381	3.76	0.74	มาก
ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข			3.87	0.57	มาก

ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับที่	รายการ	N	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลการประเมิน
1	ด้านจิตใจ	381	4.27	0.63	มากที่สุด
2	ด้านการคงอยู่ในองค์กร	381	4.33	0.59	มากที่สุด
3	ด้านบรรทัด	381	4.21	0.68	มากที่สุด
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร			4.27	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 3 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข

ลำดับที่	รายการ	N	ค่าเฉลี่ย	SD	ผลการประเมิน
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	381	4.33	0.57	มากที่สุด
2	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	381	4.41	0.64	มากที่สุด
3	ด้านการอดทนอดกลั้น	381	4.09	0.74	มาก
4	ด้านการให้ความร่วมมือ	381	4.25	0.75	มากที่สุด
5	ด้านการสำนึกในหน้าที่	381	4.13	0.92	มาก
รวมทุกด้านการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข			4.24	0.65	มากที่สุด



3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวชี้วัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า ตัวชี้วัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ระหว่างปัจจัย การเป็นองค์กรแห่งความสุข กับ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระหว่างปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งความสุข กับปัจจัยการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข มีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

		ปัจจัยที่มีผลต่อ การเป็นองค์กรแห่ง ความสุข	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กร	ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็น สมาชิกขององค์กรแห่ง ความสุข
ปัจจัยที่มีผลต่อ การเป็นองค์กรแห่ง ความสุข	ค่าสหสัมพันธ์		.767*	.711*
	p		.000	.000
	ความสัมพันธ์		ปานกลาง	ปานกลาง
ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กร	ค่าสหสัมพันธ์	.767*		.882*
	p	.000		.000
	ความสัมพันธ์			สูง
	ปานกลาง			
ปัจจัยที่มีผลต่อ การเป็นสมาชิก ขององค์กรแห่ง ความสุข	ค่าสหสัมพันธ์	.711*	.882*	
	p	.000	.000	
	ความสัมพันธ์	ปานกลาง	สูง	

*มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้องค์กรแห่งความสุข มาจาก 3 ส่วน คือ ภาวะความสุข 8 ประการ ความผูกพันต่อองค์กรและการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.1 ภาวะความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย Happy Body (สุขภาพดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Money (ปลอดภัย) Happy Relax (ผ่อนคลาย) Happy Brain (หาความรู้) Happy Soul (ทางสงบ) Happy Family (ครอบครัวดี) Happy Society (สังคมดี) โดยในภาวะความสุข 8 ประการ สอดคล้องไปกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552 : 2-3) ที่ได้ให้ความหมาย ความสุขไว้ว่าคือ การจัดการสมดุลของชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิต โดยอาศัย โอิศว ความฉลาดทางด้านสติปัญญา ให้สมดุลกับ อีคิว ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล โดยอาศัยองค์ประกอบของความสุขเป็นสามส่วน ได้แก่ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งในส่วนนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรในการสร้าง

สุขภาพะที่ดีในสถานที่ทำงาน โดยทำให้พนักงานในองค์กรมีน้ำใจให้แก่กัน ช่วยเหลือกันและยินดีให้คำแนะนำหรือรับฟังในเรื่องต่าง ๆ ทำให้พนักงานทุกคนอยู่กันอย่างมีความสุข มีความไว้วางใจ และรักใคร่ ก็จะเกิดภาวะความสุขในองค์กร หากแต่จากผลการวิจัยจะพบว่าค่าคะแนนในด้าน Happy Money (ปลอดหนี้) อยู่ในลำดับสุดท้าย อันสืบเนื่องมาจากอัตราค่าตอบแทนหรือรายได้ที่ได้รับยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานในองค์กรหลายท่านเกิดสภาวะหนี้สินทั้งจากหนี้จากการเลี้ยงดูบิดา มารดา บุตร หลาน หรือบุคคลในครอบครัว และหนี้จากการอุปโภคบริโภคซึ่งเกิดจากการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยของตนเอง

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ดังที่ Steers and Porter (1991 : 303-304) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งขั้นตอนในการมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่มีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร คำนึงในการเป็นสมาชิกในองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร โดยถ้าพูดถึงความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กร นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรคือทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร กับผลลัพธ์ที่ตามมา อันได้แก่ ความมุ่งมั่น และความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร ดังนั้นองค์กรต้องพยายามสร้างความผูกพันกับพนักงานเพื่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความรักในองค์กร และยอมทุ่มเทไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ดังที่ Mathis and Jackson (1997 : 73) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับความเชื่อมั่น และการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรของแต่ละบุคคล

1.3 ปัจจัยการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือการคำนึงถึงผู้อื่นการอดทนอดกลั้นการให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่ตามแนวคิดของ Niehoff (2001 : 4) กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขว่า เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ/หรือเป็นการตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาตั้งใจจะทำเอง และพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเหนือความคาดหวังที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้ ซึ่งจากผลการวิจัยปัจจัยต่างมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ and Bateman (1991 : 275-276) ซึ่งได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆเช่นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมาเนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่นเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม 3) ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจความไม่สะดวกความเครียดด้วยความเต็มใจเนื่องจากการทำงานจำเป็นต้องมีการอาศัยพึ่งพากันและกันมีสิทธิเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้แต่การร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและเกิดการโต้เถียงที่ยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงานบุคคลจึงอดทนด้วยความเต็มใจ 4) ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรเช่นมีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมการประชุมมีความรู้สึกรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กรเก็บรักษาความลับเสนอแนะความคิดเห็นที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ 5. ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรไม่ใช้เวลาการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัวมีความตรงต่อเวลาดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรผู้ที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี



2. การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทยพบว่าตัวชี้วัดทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูง ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขซึ่งจากประเด็นดังกล่าวเราจะพบว่า สุขภาวะ 8 ประการ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างความสุขใน 3 มิติของพนักงานคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม ตามที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กล่าวไว้ โดย หากองค์กรใดสามารถสร้างความสุขภาวะทั้ง 8 ประการให้กับพนักงานได้นั้นย่อมถือเป็นการวางรากฐานชีวิต สร้างสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตได้ การสร้างภาวะความสุขเหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดความสบายใจ สบายกาย มีสุขภาพที่แข็งแรง ปลอดหนี้ ย่อมส่งผลในแง่บวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน อันส่งผลดีต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพต่อการทำงาน อันส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร หากแต่ สุขภาวะทั้ง 8 ต้องก่อเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต และความเพียร เพราะความสุขที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติสุจริต ประพจน์มิชอบนั้น ย่อมอาจก่อให้เกิดได้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทอง และก่อให้เกิดความสุขภายนอกได้เช่นเดียวกัน และผลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมเกิดขึ้น แต่เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ ย่อมเกิดการแก่งแย่งชิงดีกันเองภายในหน่วยงาน อันจะส่งผลร้ายต่อองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. การกีฬาแห่งประเทศไทย ควรจะรักษาปัจจัยต่างๆและนโยบายที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารจัดการ การบุคคลากรไว้ทิศทางนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าด้านการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานจะสามารถพัฒนาได้อย่างดียิ่งขึ้นต่อไป
2. การกีฬาแห่งประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะ ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) และ Happy Money (ปลอดหนี้) ซึ่งในช่วงสภาวะปัจจุบันปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ สุขภาพร่างกายของพนักงาน ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและมาตรการปิดสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ส่งผลทำให้สภาพคล่องในการใช้จ่ายของครอบครัวพนักงานประสบปัญหาได้ ดังนั้นในเชิงนโยบายทางการกีฬาแห่งประเทศไทยจึงควรหาแนวทางในการช่วยเหลือ และวางแผนในการป้องกันเพิ่มเติม โดยการให้ความรู้ และสร้างระบบการให้คำปรึกษามากกว่าการส่งเสริมการกู้ยืม หรือสินเชื่อสหกรณ์
3. การบริหารงานในเชิงนโยบายควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และท้าทายในทุกตำแหน่งงาน หรือมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนในตำแหน่งงานที่มีผลงานคงที่ไม่เกิดการพัฒนา เพื่อส่งเสริมการแข่งขันและการพัฒนาภายในองค์กร
4. การบริหารงานในเชิงนโยบายควรมี ส่งเสริมการสร้างจิตอาสา และการเสียสละเพื่อส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานในระบบรัฐวิสาหกิจ ที่มีหน้าที่ในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำประชาชนทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในด้านภาพลักษณ์และอุดมคติของการกีฬาแห่งประเทศไทยในมุมมองของประชาชน
2. ควรมีวิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละตำแหน่งภายในฝ่ายของการกีฬาแห่งประเทศไทย
3. ควรมีการศึกษาวิจัยความคาดหวังที่มีต่อการกีฬาแห่งประเทศไทยในมุมมองของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- มลฤดี ต้นสุขานันท์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม แห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้ดีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วุฒิ ชินชนะโชคชัย และ อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แท้จริง สู่ความภาคภูมิใจที่ยั่งยืน. *วารสารบริหารคน*. 27(4), 27-32.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). *รวมบทความทางวิธีวิทยาการวิจัยเล่ม 1*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2553, 25 มีนาคม 2564). *องค์กรแห่งความสุข*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อภิชัย มงคล, วุฒิ หัตถพนม, ภัสรา เชษฐโชติศักดิ์, วรณประภา ชลกุล, ละเอียด ปัญญใหญ่, สุจริต สุวรรณชีพ. (2544). การศึกษาด้านจิตสุขภาพจิตคนไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 46(3), 209-225.
- อภิชัย มงคล, ทวี ตั้งเสรี, พิเชฐ อุดมรัตน์, วุฒิ หัตถพนม, ภัสรา เชษฐโชติศักดิ์, วรณประภา จุฑา, ระพีพร แก้วคอนไทย. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่*. โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์.
- Diener, E. E., S. Lyubomirsky, and L. King. (2005). The benefits of frequent positive affect : dose happiness lead to success?. *psychological bulletin*, 131(6), 803-855.
- Eisenberger, R. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 193-208.
- Katz, D. and R. L. Kahn. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). John Wiley and Sons.
- Mathis, R. L. and J. H. Jackson. (1997). *Human resources management* (8th ed). West Publishing.
- Niehoff, P. B. (2001). *A motive-based view of organizational citizenship behaviors : Applying an old lens to a new class of organizational behaviors*. Kansas State University, Department of Management College of Business Administration.
- Organ, D. W. and T. S. Bateman. (1991). *Organizational Behavior* (4th ed.). Irwin, Inc.
- Richmond, L. (1999). *Work as a spiritual practice*. Broadway books.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. (5th ed). Foresman.
- Steers, R. M. and L. Porter. (1991). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill. Book Company.