

กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ Happy 8 Workplace Activities Affecting the Performance of Professional Football Athletes Performance

สุภาพร นิยมเดช^{1*} อนุชิต กุลวานิช² บรรจบ ภิรมย์คำ³ ณัฐวุฒิ พลศรี⁴ และสุภกร ต้นวราวุฒิชัย⁵
Supaporn Niyomdath^{1*}, Anuchit Kulwanich², Bunjob Piromkam³ Nuttavut Phonsri⁴
and Supakorn Tunvaravuttichai⁵

*Corresponding author, e-mail: s58567807030@ssru.ac.th

Received: 1st February 2023.; Revised: 20th November 2023; Accepted: 24th April 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น เลือกการสุ่มแบบเจาะจง เก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 - 35 ปี สถานภาพ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป และอายุงาน 15 ปีขึ้นไป 2) กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านสุขภาพดี และด้านปลดหนี้ 3) ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณงาน 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ สามารถสรุปการวิจัยว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ สามารถสรุปการวิจัยว่า กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการส่งผลต่อ โดยภาพรวม ร้อยละ 59.5

คำสำคัญ: กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ, ประสิทธิภาพการทำงาน, ฟุตบอล

¹ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการฟุตบอลอาชีพ

² วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการฟุตบอลอาชีพ

³ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา

⁴ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา

⁵ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการฟุตบอลอาชีพ

Abstract

This research is a study of the personal characteristics and 8 happiness activities related to the performance of professional football personnel. The objectives of this research were to study personal factors affecting professional soccer personnel performance and Happy 8 Workplace activities affected the performance academic support personnel at professional soccer personnel. The sample group used in this research was 400 professional football personnel. The sampling was organized by nonprobability sampling and purposive sampling. Target audience data were collected using online questionnaires. The findings revealed that 1) The results of the analysis of personal factors of professional football personnel, most of the samples were female, aged 31 - 35, with a bachelor's degree and average monthly income of 35,001 baht or more. 2) The overall results of the analysis of 8 happiness activities of professional football personnel found that the level of opinion was high. When considering each aspect in chronological order, it was found that it was kindness, good social, good family, calm, relaxed, educational, healthy and debt relief. 3) The overall performance analysis result, the opinion level is at a high level. When considering each aspect in chronological order, it was found that it was work quality, time, operating costs and workload. 4) The results of the comparative analysis of personal factors with different opinions on the work efficiency of professional football personnel can be concluded that the level of education had a statistically significant effect on performance at the 0.05 level. 5) The results of the analysis of 8 happiness activities affecting the performance of professional football personnel can be concluded that the 8 happiness activities affected 59.5% overall.

Keywords: Happy 8 Workplace, Work performance, Football

บทนำ

การแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพได้พัฒนามาจากกีฬาสมัครเล่นหรือกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ มาสู่การแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพ ซึ่งเป็นกิจกรรมกีฬาที่หลายประเทศให้ความสำคัญและเป็นการสร้างรายได้ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมากให้แก่กีกีฬาฟุตบอลอาชีพ บุคลากรกีฬาฟุตบอลอาชีพ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมถึงการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาฟุตบอลอาชีพนับยังเป็นปัจจัยส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและเผยแพร่ชื่อเสียงเกียรติภูมิของประเทศ ทำให้ได้รับความนิยมและมีการส่งเสริมอย่างแพร่หลายมากขึ้น

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นหลักแนวคิดที่มุ่งเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นกำลังสำคัญของทั้งครอบครัว สังคมและองค์กร การสร้างความสุขในที่ทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร โดยกระบวนการพัฒนานคนในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมีเป้าหมายขององค์กรนั้น สามารถ

ใช้หลักความสุขพื้นฐานแปดประการ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ความสุขทางกาย (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) มีคุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) (ขวัญเมือง บวรธวัชกุล, 2559) โดยเป็นเครื่องมือในการสร้างความสุขในที่ทำงาน บุคลากรกีฬาฟุตบอลอาชีพไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร เจ้าของสโมสร/ทีม นักกีฬา สตาฟโค้ช เจ้าหน้าที่ทีมอื่น ๆ รวมถึง ผู้ตัดสิน ล้วนแต่ต้องเจอความกดดันในที่ทำงาน การหาแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืนในที่ทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าเสียบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานโดยเฉพาะด้านกีฬาซึ่งอาศัยการทำงานเป็นทีมไปนั้น ย่อมเกิดผลกระทบตามมาในภาพรวม รวมทั้งเกิดความเสียหายในระดับองค์กรได้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขของคนในองค์กร โดยมีนโยบายที่จะนำองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความแห่งความสุข และนำกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมาใช้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติในหน่วยงาน และทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้คนทำงานทุกสาขาอาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเป็นวงกว้างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การนำกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสุขและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ
- 2) เพื่อศึกษากิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ณ.ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) เลือกการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผลจากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาอย่างน้อย จำนวน 334 คน เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale.ตามรูปแบบของ Likert.Scale.โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังสูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุญนาค, 2537) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือ และอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาภายในแบบสอบถามรวมทั้งวิธีการตอบแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านเว็บไซต์กูเกิ้ลฟอร์ม (Google Form) และส่งให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 รวบรวมเก็บแบบสอบถาม และประเมินจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมามีความสมบูรณ์และมีจำนวนครบตามที่ได้ออกแบบไว้ คือ 400 ชุดหรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยทดสอบค่าทีและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวและเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจะนำมาทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter Method

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 296 คน ร้อยละ 74.00 มีช่วงอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 82 คน ร้อยละ 20.50 สถานภาพ จำนวน 219 คน ร้อยละ 54.75 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน ร้อยละ 55.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 89 คน ร้อยละ 22.25 และอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 160 คน ร้อยละ 40.00

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลของกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านทางสงบ 4) ด้านผ่อนคลาย 5) ด้านหาความรู้ 6) ด้านปลดหนี้ 7) ด้านครอบครัวที่ดี และ 8) ด้านสังคมดี ซึ่งการวิเคราะห์ผลดังกล่าวใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีอาการเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ท่านเป็นผู้ที่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทุกสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ด้านน้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด มี 3 ด้าน คือ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ท่านมีความยินดีที่เห็นเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ท่านมีน้ำใจและมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ท่านเป็นผู้ที่มีน้ำใจคอยช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ด้านทางสงบ มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด มี 2 ด้าน คือ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านเป็นผู้ที่ชอบนั่งสมาธิทำสมาธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ด้านผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ท่านชอบท่องเที่ยวในสถานที่ธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านพักผ่อนในวันหยุดทำให้ท่านได้ผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านมีการพักผ่อนที่เพียงพอในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 หน่วยงานมีการกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย 3.43 นั้นเป็นลำดับสุดท้าย

ด้านหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ท่านศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีการศึกษาหาความรู้นำมาพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านมีการศึกษาหาความรู้นำมาพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ด้านปลดหนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ท่านมีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ท่านใช้เงินด้วยความระมัดระวังไม่ใช้เกินตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และท่านมีการวางแผนออมเงินกับสถาบันการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ด้านครอบครัวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ สมาชิกในครอบครัวมีความรักความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และท่านมีครอบครัวอบอุ่น ไม่ผิดศีลธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ด้านสังคมดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และท่านมีความสุขกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งการวิเคราะห์ผลดังกล่าวใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านคุณภาพงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ด้านปริมาณงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ดังนี้ ท่านมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตาม เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และอัตรากำลังในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 นั้นเป็นลำดับสุดท้าย

ด้านเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ดังนี้ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.10 ท่านใช้เวลาทำงานแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 นั้นเป็นลำดับสุดท้าย

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้จะมีทรัพยากรอย่างจำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ท่านได้ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและ ประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 นั้นเป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยทดสอบค่าทีและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวและเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจะนำมาทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test) การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ที่สถิติ 0.05 จะนำมาทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD ในการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้ ดังตารางที่ 1-7

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

หัวข้อ	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	ค่า t	Sig.
ประสิทธิภาพ	ชาย	4.03	0.53	1.460	0.228
การทำงาน	หญิง	4.02	0.46		

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

หัวข้อ	อายุ	$\bar{x}$	S.D.	ค่า f	Sig.
ประสิทธิภาพ	ไม่เกิน 25 ปี	4.01	0.61	1.352	0.233
การทำงาน	26 – 30 ปี	4.08	0.46		
	31 - 35 ปี	3.96	0.52		
	36 - 40 ปี	4.05	0.78		
	41 - 45 ปี	4.03	0.52		
	46 - 50 ปี	4.23	0.46		
	51 ปีขึ้นไป	3.92	0.50		

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

หัวข้อ	สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ค่า f	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	โสด	4.04	0.55	.501	0.606
	สมรส	4.02	0.47		
	หม้าย/หย่า	3.94	0.51		

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

หัวข้อ	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ค่า f	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.91	0.58	6.721	0.001*
	ปริญญาตรี	4.00	0.50		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.17	0.45		

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงการทดสอบเป็นรายคู่ LSD (Least-Significant Difference) ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.91	4.00	4.17
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.91	-	.098	.269*
ปริญญาตรี	4.00		-	.171*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.17			-

จากตารางที่ 5 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ด้านระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ โดย

1) บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2) บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

หัวข้อ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	S.D.	ค่า f	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.89	0.55	1.914	0.091
	15,001 – 20,000 บาท	4.14	0.51		
	20,001 – 25,000 บาท	4.00	0.46		
	25,001 – 30,000 บาท	4.05	0.47		
	30,001 – 35,000 บาท	4.03	0.47		
	35,001 บาทขึ้นไป	4.04	0.55		

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

หัวข้อ	อายุงาน	$\bar{x}$	S.D.	ค่า f	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	0.50	0.461	0.710
	5 – 10 ปี	3.99	0.51		
	11 – 15 ปี	3.97	0.61		
	15 ปีขึ้นไป	4.04	0.51		

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter Method

สมมติฐานที่ 2 กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ

การวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบ ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านปลดหนี้ ด้านครอบครัวดีและด้านสังคมดี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอล ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านโดยรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	Sig.
1. ด้านสุขภาพดี	.069	2.072	.039
2. ด้านน้ำใจงาม	.099	2.395	.017
3. ด้านทางสงบ	.184	5.865	.000
4. ด้านผ่อนคลาย	.167	4.253	.000
5. ด้านหาความรู้	.229	6.664	.000
6. ด้านปลดหนี้	.119	4.891	.000
7. ด้านครอบครัวดี	.005	1.143	.887
8. ด้านสังคมดี	.301	7.943	.000
ค่าคงที่	.783	5.011	.000

$R = .771, R^2 = .595, SEE = .331, F = 71.831, Sig = .001^*$

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพด้านโดยรวม โดยเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านทางสงบ ด้านปลดหนี้ ด้านน้ำใจงาม ด้านสุขภาพดี และด้านครอบครัวดี ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.771 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 59.5 และสามารถแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้ ด้านโดยรวม = $0.783 + (0.069 * \text{ด้านสุขภาพดี}) + (0.099 * \text{ด้านน้ำใจงาม}) + (0.184 * \text{ด้านทางสงบ}) + (0.167 * \text{ด้านผ่อนคลาย}) + (0.229 * \text{ด้านหาความรู้}) + (0.119 * \text{ด้านครอบครัวดี}) + (0.005 * \text{ด้านครอบครัวดี}) + (0.301 * \text{ด้านสังคมดี})$

สรุปและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1) ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 - 35 ปี สถานภาพ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป และอายุงาน 15 ปีขึ้นไป

2) ผลการวิเคราะห์ กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านสุขภาพดี และด้านปลดหนี้ สโมสรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ เนื่องจาก มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านสุขภาพดี องค์กรควรมีการพิจารณาในเรื่องสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีอาการเจ็บป่วย ถ้าบุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงได้รับสวัสดิการประกันสังคม มีสถานที่และเวลาได้ออกกำลังกาย ย่อมทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน ด้านน้ำใจงาม การแสดงความยินดีที่เห็นเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า มีการทำงานเป็นทีม สามัคคี พร้อมสนับสนุนให้กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมเป็นผลดีต่อการทำงาน ด้านทางสงบ การนั่งสมาธิทำสมาธิ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ การจัดกิจกรรมทางศาสนาต่าง ๆ ย่อมทำให้เกิดผลดีทางด้านจิตใจทำให้รู้สึกได้รับบุญกุศลเกิดความสบายใจ และสมาธิในการทำงานมากขึ้น ด้านผ่อนคลาย การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อผ่อนคลาย เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ เพื่อเป็นกิจกรรมในการรวมกลุ่มเกิดการเรียนรู้จักและส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันมากขึ้น ด้านหาความรู้ การศึกษาค้นหาความรู้นำมาพัฒนาตนเอง ซึ่งปกติจะมีบุคลากรให้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะในงานที่ได้รับมอบหมายและส่งผลดีต่อการทำงานได้ออกมาประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านปลดหนี้ การวางแผนออมเงินกับสถาบันการเงิน เพื่อใช้เป็นทุนสำรองเมื่อเกิดวิกฤติฉุกเฉินถ้ามีการเตรียมพร้อมที่ดีย่อมเกิดความอุ่นใจและมีสมาธิต่อการทำงานมากขึ้น ด้านครอบครัวที่ดี การมีเวลาและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ สถาบันครอบครัวเป็นพื้นฐานของการทำให้เกิดพลังงานในการทำงาน ถ้าครอบครัวดี ย่อมส่งผลต่อทัศนคติเช่นกัน ด้านสังคมดี การให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณงาน สโมสรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน องค์กรควรจัดอบรมและให้ความรู้ในเรื่องของการตรวจสอบและตรวจทานงาน อาจจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าทำให้เกิดความถูกต้อง ในฐานะสายสนับสนุนการทำงานถูกต้องย่อมเกิดความภูมิใจและได้รับการยกย่อง ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขเกิดความพึงพอใจ ด้านปริมาณ องค์กรควรมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ยิ่งการปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การทำประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ด้านเวลา องค์กรควร ให้ความสำคัญเรื่องการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานยิ่งบุคลากรมีการบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้จะมีทรัพยากรอย่างจำกัด การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญมาก การที่บุคลากรสามารถวางแผนเรื่องการจัดการทรัพยากรได้นั้น ย่อมทำให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงาน

4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ สามารถสรุปการวิจัยว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ผลการวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ สามารถสรุปการวิจัยว่า กิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการส่งผลต่อ โดยภาพรวม ร้อยละ 59.5

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ธุรกิจ/ หน่วยงาน/ องค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับกีฬาฟุตบอลอาชีพ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ดังนี้

1) องค์กรควรควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากร เพราะการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีวิธีคิด ทักษะคิด การดำรงชีวิตประจำวัน และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย การหาส่วนลดกับสถานศึกษา การให้ทุนการศึกษาเป็นรางวัล การพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

2) สโมสรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านกิจกรรมสร้างความสุข 8 ประการ เนื่องจาก มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ 1) ด้านสุขภาพดี องค์กรควรมีการพิจารณาในเรื่องสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีอาการเจ็บป่วย ถ้าบุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงได้รับสวัสดิการประกันสังคม มีสถานที่และเวลาได้ออกกำลังกาย ย่อมทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน 2) ด้านน้ำใจงาม การแสดงความยินดีที่เห็นเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า มีการทำงานเป็นทีม สามัคคี พร้อมสนับสนุนให้กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมเป็นผลดีต่อการทำงาน 3) ด้านทางสงบ การนั่งสมาธิทำสมาธิ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ การจัดกิจกรรมทางศาสนาต่าง ๆ ย่อมทำให้เกิดผลดีทางด้านจิตใจทำให้รู้สึกได้รับบุญกุศลเกิดความสุขสบายใจ และสมาธิในการทำงานมากขึ้น 4) ด้านผ่อนคลาย การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อผ่อนคลาย เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ เพื่อเป็นกิจกรรมในการรวมกลุ่มเกิดการรู้จักและส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันมากขึ้น 5) ด้านหาความรู้ การศึกษาหาความรู้มาพัฒนาตนเอง ซึ่งปกติจะมีบุคลากรให้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะในงานที่รับผิดชอบอยู่และส่งผลต่อการทำงานได้ออกมาประสิทธิภาพมากขึ้น 6) ด้านปลดหนี้ การวางแผนออมเงินกับสถาบันการเงิน เพื่อใช้เป็นทุนสำรองเมื่อเกิดวิกฤติฉุกเฉิน ถ้ามีการเตรียมพร้อมที่ดีย่อมเกิดความอุ่นใจและมีสมาธิต่อการทำงานมากขึ้น 7) ด้านครอบครัวที่ดี การมีเวลาและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ สถาบันครอบครัวเป็นพื้นฐานของการทำให้เกิดพลังงานในการทำงาน ถ้าครอบครัวดี ย่อมส่งผลต่อทัศนคติเช่นกัน 8) ด้านสังคมดี การให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพราะการทำงานในแต่ละตำแหน่งต้องมีการประสานงานอย่างต่อเนื่องกัน ถ้าเกิดความสามัคคีย่อมส่งผลดีต่อการทำงานโดยรวมภายในองค์กร

3) สโมสรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน องค์กรควรจัดอบรมและให้ความรู้ในเรื่องของการตรวจสอบและตรวจทานงาน อาจจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าทำให้เกิดความถูกต้อง ในฐานะสายสนับสนุนการทำงานถูกต้องย่อมเกิดความภูมิใจและได้รับการยกย่อง ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขเกิดความพึงพอใจ ด้านปริมาณ องค์กรควรมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ยิ่งการปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การทำประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ด้านเวลา องค์กรควร ให้ความสำคัญเรื่องการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานยิ่งบุคลากรมีการบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้มี

ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้จะมีทรัพยากรอย่างจำกัด การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญมาก การที่บุคลากรสามารถวางแผนเรื่องการจัดการทรัพยากรได้นั้น ย่อมทำให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ยิ่งบริหารจัดการเก่งเพียงใด ย่อมแสดงให้เห็นถึงการคิดอย่างเป็นระบบ การมองภาพรวม และส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพตามมาเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาพนักงานต่อไป
 - 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านกีฬาฟุตบอลอาชีพ เช่น ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
 - 3) ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยที่พบว่ามีความแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ยังคงได้มีการนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้
 - 4) เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้น การวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร
- ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง บวรธวัชกุล. (2559). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดนครปฐม [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ มกราคม 7, 2565, จาก: <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). เอกสารประกอบการสัมมนา Happy Workplace Forum แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้าง สุขภาพ (สสส.).
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ มกราคม 7, 2565, จาก: <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบ>.
- นุรปาชียะห์ กูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง

จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
นฤ จ้างประเสริฐ. (2560). *ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.