

คุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกหญิงในช่วงสถานการณ์โควิด-19
กรณีศึกษา: นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022

โดย

อริษา พรมนก

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2565



QUALITY OF LIFE OF THAI WOMEN'S VOLLEYBALL LEAGUE PLAYERS DURING THE COVID-19 SITUATION CASE STUDY: THAI WOMEN'S VOLLEYBALL LEAGUE 2021-2022

BY

ARISA PROMNOK

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

INSTITUTE OF PUBLIC ADMINSTRATION AND PUBLIC POLICY

RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2022

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **คุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกหญิงในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กรณีศึกษา: นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022**

QUALITY OF LIFE OF THAI WOMEN'S VOLLEYBALL LEAGUE PLAYERS DURING THE COVID-19 SITUATION CASE STUDY: THAI WOMEN'S VOLLEYBALL LEAGUE 2021-2022

โดย อริษา พรมนก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2565

……

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

……ประธานกรรมการสอบ

อ. อำนาจ ศรีพูนสุข

……กรรมการ

ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา

……กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

ศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกหญิงในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กรณีศึกษา : นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022 ดำเนินการเสร็จสิ้นไปได้ด้วยความเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณา เอื้อเฟื้อ จากคณะอาจารย์ที่ให้คำชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้า โดยเฉพาะ ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่มที่ให้ความกรุณาในการชี้แนะ แนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มจนสำเร็จเสร็จสิ้นเรียบร้อย รวมไปถึงคณะอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต สาขารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ จนทำให้งานวิจัยเล่มนี้มีคุณค่ายิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการกีฬาอาชีพ ได้มอบหมายให้ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมพัฒนากีฬาอาชีพ และหัวหน้างานพัฒนากีฬาอาชีพ ให้สัมภาษณ์ และสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ได้แก่ นายกสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย อุปนายกฝ่ายกีฬาอาชีพ และรองเลขาธิการสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ต้องขอขอบคุณนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพทุกคนที่ได้อนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้ จนสามารถนำผลการสำรวจที่ได้มาทำการวิเคราะห์ และออกมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยจนประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณ นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ทุกคนมา ณ โอกาสนี้ด้วย และหวังว่างานวิจัยนี้จะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพและประชาชนโดยทั่วไปในอนาคต

อริษา พรมนก

ผู้วิจัย

6405650 : อริษา พรมนก

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : คุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกหญิงในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กรณีศึกษา: นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022

หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา : ศ.ดร.สุภชัย ยาวะประภาษ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงในไทยแลนด์ลีก 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงในช่วงสถานการณ์โควิด-19 3) เพื่อศึกษาบทบาทของรัฐในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีก โดยเก็บข้อมูลจากตัวแทนนักวอลเลย์บอลหญิงที่อยู่ภายใต้สโมสรวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022 จำนวน 145 คน ทั้ง 8 สโมสร เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม และภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลมีการสัมภาษณ์การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.49, S.D. = 1.43) แต่เนื่องจากค่า S.D ที่สูงมากแสดงว่าในบรรดาผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีรายได้และผลตอบแทนต่ำและสูงมีจำนวนไล่เลี่ยกัน ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 3.71, S.D. = 0.88) ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.70) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.71)ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.73) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.57) ด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.64) ด้านสุขภาพที่สมบูรณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.65) นอกจากนั้นยังพบว่านักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีความกังวลในเรื่องด้านรายได้และผลตอบแทนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการและหลักประกัน ข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการพิจารณาจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพสำหรับนักวอลเลย์บอลหญิงอาชีพโดยตรง 2) ควรมีการส่งเสริมนักวอลเลย์บอลในทุกระดับที่มีความสามารถพิเศษ 3) ควรมีโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับนักวอลเลย์บอลหญิงอาชีพที่เลิกเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพ และ 4) ควรขยายการสร้างและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกีฬาวอลเลย์บอลโดยตรง

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 86 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, บทบาทภาครัฐ, อาชีพวอลเลย์บอลหญิง

6405650 : Arisa Promnok

Independent Study Title : Quality of Life of Thai Women's Volleyball League Players during the Covid-19 Situation: A Case Study of Thai Women's Volleyball League 2021-2022

Program : Master of Public Administration

Independent Study Advisor : Prof.Supachai Yavaprabhas, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the quality of work life and occupational security of female professional volleyball players in the Thailand League, 2) to study problems and obstacles to the development of quality of life and occupational security of female volleyball players during the COVID-19 situation and 3) to study the career of professional volleyball players in the Thailand League. The researcher collected data from 145 informants of female volleyball players under the Thai League Volleyball Clubs 2021-2022, totaling 145 people from all 8 clubs. Quantitative data were collected using a questionnaire. Moreover, after analyzing the data, the interviews were conducted with the Sports Authority of Thailand and the Volleyball Association of Thailand. The results revealed that income and compensation were at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.49, S.D. = 1.43). In terms of income and returns, the SD value is very high, meaning that there is a distribution of survey responses. In terms of income and returns, some groups may give low scores; some groups may give high scores. Welfare and job security were at a good level ($\bar{x}$ = 3.71, S.D. = 0.88). Opportunities for developing skills and abilities were at a good level ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.70). Career advancement and stability were at a good level ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.71). Work-life balance and personal life were at a good level ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.73), and team relations was at a good level ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.57). Social opportunities and equal participation were at a good level ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.64). Health integrity was at a good level ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.65). In addition, it was found that female professional volleyball players were most concerned about income and benefits, followed by welfare and security. According to the recommendations, it was proposed that 1) there should be a consideration to establish a fund to improve the quality of life and stability of professional female volleyball players for professional female volleyball players directly; 2) there should be the promotion of volleyball players at all levels with talents; 3) there should be a career promotion program for professional female volleyball players who have retired from professional volleyball players; and 4) there should be an expansion of the creation and development of support personnel who are directly related to volleyball.

(Total 86 pages)

Keywords**:** Quality of Life, Government Role, Women's Volleyball Career

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		ง
บทคัดย่อภาษาไทย		จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ฉ
สารบัญ		ช
สารบัญ (ต่อ)		ซ
สารบัญ (ต่อ)		ฌ
สารบัญตาราง		ญ
สารบัญรูป		ฎ
บทที่ 1	**บทนำ**	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 คำถามการวิจัย	4
	1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
	1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
	1.6 นิยามศัพท์	5
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2	**ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง**	8
	2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน	8
	2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	21
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21

	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
	3.4 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย	24
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	25
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	25
	4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล	32
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก	43
	4.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก	47
	4.5 บทบาทของรัฐในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง	51
บทที่ 5	**สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	62
	5.1 สรุปผลการศึกษา	62
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	69
	5.3 ข้อเสนอแนะ (เชิงนโยบาย)	70
	5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	71
บรรณานุกรม		72
ภาคผนวก		74
ประวัติผู้วิจัย		86

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง 29

4.2 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทน 31

4.3 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน 32

4.4 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ 34

4.5 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 35

4.6 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 37

4.7 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม 38

4.8 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน 39

4.9 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสุขภาพที่สมบูรณ์ 40

4.10 สรุปแบบสอบถามคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพในแต่ละด้าน 41

4.11 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ 42

4.12 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ 43

4.13 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ 44

4.14 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ 45

4.15 ผลการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก 47

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.5 ภาพกรอบแนวคิด 5

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19) เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่ปลายปี 2019 แต่เริ่ม มีผลที่เห็นชัดในหลายๆ ประเทศเมื่อต้นปี 2020 และได้เพิ่มระดับความรุนแรงและขยายการระบาดในวงกว้างระหว่างประเทศ จนองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ และเป็นการแพร่ระบาดใหญ่ระดับโลก ซึ่งมีจำนวนผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตเพิ่มอย่างรวดเร็ว (WHO, 2020) นอกจากนั้นปัญหานี้ได้ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ สังคม เป็นอย่างมาก จากการประเมินผลกระทบจาก การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่าจะมีแรงงาน 25 ล้านตำแหน่งทั่วโลกที่ต้องหายไปจากตลาดแรงงานโดย 3 สาขาหลักที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ สาขาการบริการ สาขาการท่องเที่ยว สาขาการค้าปลีก และจะกระทบต่อเนื่องไปยังสาขาอื่นๆ (ILO, 2020a) ส่งผลต่อความไม่มั่นคงทางรายได้และอาชีพ และขยายวงกว้างไปยังกลุ่มอื่นๆ ซึ่งผู้ประกอบการและแรงงานต้องการการคุ้มครองอย่างเร่งด่วน (ILO, 2020b)

สำหรับในประเทศไทย พบยอดผู้ติดเชื้อสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และขยายการแพร่ระบาดไปเกือบทั่วทุกจังหวัด ทำให้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขเพื่อรับมือโควิด-19 และลดการแพร่ระบาดของโรค โดยรัฐบาลประกาศใช้ พระราชกำหนดฉุกเฉินทั่วประเทศเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2564 มีการห้ามการเดินทาง และบังคับใช้เคอร์ฟิว รวมไปถึงการปิดห้างสรรพสินค้า สถานที่สาธารณะ สถานประกอบการที่มีความเสี่ยงสูงต่อการแพร่กระจายเชื้อไวรัสโควิด-19 มาตรการดังกล่าว ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประชาชนในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ รวมถึงความมั่นคงในชีวิต

ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมอย่างกว้างขวาง นอกจากปัญหาทางด้านสาธารณสุขที่ต้องรับมือกับโรคอุบัติใหม่และสถานการณ์การแพร่ระบาดแล้ว มาตรการการสร้างระยะห่างทางสังคม และการปิดเมือง (lockdown) ปิดสถานที่ต่างๆ เพื่อไม่ให้มีการรวมกลุ่มกันของกลุ่มคน ทำให้เกิดการชะงักในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อาทิ ลูกจ้างต้องหยุดงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน ถูกเลิกจ้าง รายได้ลดลง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ มีหนี้สินเพิ่มขึ้น แรงงานนอกระบบหยุดประกอบอาชีพอิสระโดยไม่มีหลักประกันเพื่อชดเชยรายได้ยามว่างงาน และเจ็บป่วย เป็นต้น การระบาด

ของโควิด-19 ครั้งนี้ยังส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลในไทยแลนด์ลีกจำนวนมาก อาทิ ทำให้เกิดการขาดรายอย่างฉับพลัน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ดังนั้น สถานการณ์โควิด-19 เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้เห็นคุณภาพชีวิตของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกได้ชัดเจนในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอล

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการปฏิบัติงาน เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงาน ให้ชีวิตและการทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืน ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข หากมนุษย์มีความสุขในการทำงานจะรู้สึกพึงพอใจพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ แต่หากไม่มีความสุขในการทำงานจะรู้สึกเฉยชาและไม่ยินดีอาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันวันเท่านั้นไม่สนใจที่จะอุทิศตนแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุธนานนท์. 2547 : 25) การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าและส่งผลต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การจนนำไปสู่ความสำเร็จ

มาตรฐานที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปพิจารณาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนมีความก้าวหน้ามั่นคงในงานที่ทำร่วมกัน และสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถปกป้องในสิทธิ์ของตนได้ มีความสมดุลย์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนงานนั้นต้องมีคุณค่าทางสังคมด้วย (ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ 2541: 5)

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญในการพัฒนา เนื่องจากเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้มีศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจและสติปัญญาให้กับองค์การ เป็นการสร้างสรรค์คุณภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันถ้าหากองค์การไม่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานบุคคลภายในองค์การก็จะไม่มีคุณภาพขาดประสิทธิภาพในการทำงานให้กบองค์การ (วรชัย ปานนิตยพงศ์และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2554: 14) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานภายในสังคมไทยปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีอิทธิพลในด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละบุคคลมากขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคล (ศิริอรพิมพ์ ธรรมสุจริต, วิภาพร แวเพ็ชร์และดรุณี นิ่มสา, 2551: 30)

สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ได้มีการพัฒนาในส่วนของการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลไปสู่อาชีพ การแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกได้พัฒนาไปในทิศทางที่ดี ทั้งในด้านการจัดการแข่งขัน การพัฒนาของสโมสรและแฟนคลับ การแข่งขันที่สนุกสูสี ตื่นเต้น ได้รับความสนใจของผู้ชมทั้งในสนาม

ต่างๆ ที่ถือว่าเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่คือ การที่สโมสรอันดับ 1 สามารถชนะเลิศการแข่งขันสโมสรหญิงชิงแชมป์เอเชีย 2015 ทำให้ได้สิทธิ์ไปชิงแชมป์สโมสรโลก 2016 ต่อไป

ความสำเร็จที่ปรากฏและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ทั้งสมาพันธ์วอลเลย์บอลเอเชีย และสหพันธ์วอลเลย์บอลนานาชาติ คือผลการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาภายในและภายนอกประเทศ การจัดการแข่งขันทุกประเภททั้งในร่มและชายหาด ทุกรุ่นอายุกระจายไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศยังคงดำเนินต่อเนื่อง และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีสถาบันการศึกษาระดับประถมและมัธยมส่งทีมเข้าร่วมแข่งขันเพิ่มมากขึ้น

จากการที่ได้ให้ความร่วมมือสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาพันธ์วอลเลย์บอลเอเชีย และสหพันธ์วอลเลย์บอลนานาชาติเป็นอย่างดีมาโดยตลอด และเป็นที่ยอมรับของนานาชาติสมาพันธ์วอลเลย์บอลเอเชียมีมติให้ย้ายสำนักงานใหญ่มาอยู่ประเทศไทย จากผลความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนานักกีฬาและความร่วมมือที่ดีของบุคลากรและแฟนคลับวอลเลย์บอลไทยจนประสบผลสัมฤทธิ์ เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนต่อเนื่อง ทำให้สหพันธ์วอลเลย์บอลนานาชาติยกระดับประเทศไทยจากระดับ 4 ขึ้นสู่ระดับสูงสุดคือระดับ 5 เทียบเท่า สหรัฐอเมริกา บราซิล อิตาลี ญี่ปุ่น และจีน (สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย)

กีฬาวอลเลย์บอลเป็นอีกหนึ่งชนิดกีฬาที่มีการจัดแข่งขันในระดับอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมโดยการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้มีส่วนช่วยให้การสนับสนุนในการจัดการแข่งขันวอลเลย์บอลลีกอาชีพอย่างต่อเนื่องทุกปี และในปีนี้ 2564-2565 ก็เช่นกัน แม้ว่าจะมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ทางการกีฬาแห่งประเทศไทยก็ได้ให้การสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพรายการ เอสโคล วอลเลย์บอล ไทยแลนด์ ลีก ประจำปี 2565 เพื่อเป็นการรักษาระบบการพัฒนานักกีฬาและการดำเนินการแข่งขันให้มีความต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อให้นักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพในสโมสรต่างๆ ให้มีรายได้ เป็นการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนได้อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ จากความสำเร็จในการจัดการแข่งขันระดับนานาชาติของสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา ทางการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความเชื่อมั่นว่า สมาคมวอลเลย์บอลจะสามารถดำเนินการจัดการแข่งขันรายการนี้ภายใต้มาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมาคมวอลเลย์บอลได้มีการจัดการแข่งขันให้มีความกระชับและรวดเร็วกว่าปีที่ผ่านมา คือ จากปีที่ผ่านมาจัดการแข่งขัน 7 เดือน ลดลงมาเหลือ 3 เดือน ปีที่ผ่านมามีการจัดการแข่งทุกวันเสาร์และวันอาทิตย์ และเป็นการแข่งอาทิตย์เว้นอาทิตย์ แต่ช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีการแข่งเป็น วันพุธ วันเสาร์ และวันอาทิตย์ และทำการแข่งขันทุกอาทิตย์ไม่มีพัก เพื่อให้การแข่งขันสิ้นสุดโดยเร็ว ทำให้นักกีฬาอาชีพวอลเลย์บอลขาดรายได้หรือได้รับผลกระทบจากการแข่งขันวอลเลย์บอลอาชีพในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เช่น ได้รับค่าตอบแทนน้อยลงในระยะเวลาที่สั้น และรวมไปถึงคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของนักกีฬาอาชีพวอลเลย์บอลในช่วงสถานการณ์โควิด-19

แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกถึงก่อนสถานการณ์โควิด-19 อาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกมีคุณภาพที่ดีมาโดยตลอดจนมาหยุดชะงักในช่วงสถานการณ์โควิด-19 งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีก รวมทั้งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกว่านักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพมีความกังวลในด้านใดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ และศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาในเชิงนโยบายของรัฐ

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกมีปัญหา หรือไม่ อย่างไร

1.2.2 ความคาดหวังของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกต่อบทบาทของรัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกเป็นอย่างไร

1.2.3 ภาครัฐควรมีบทบาทในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงในไทยแลนด์ลีก

1.3.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงในช่วงสถานการณ์โควิด-19

1.3.3 เพื่อศึกษาบทบาทของรัฐในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีก

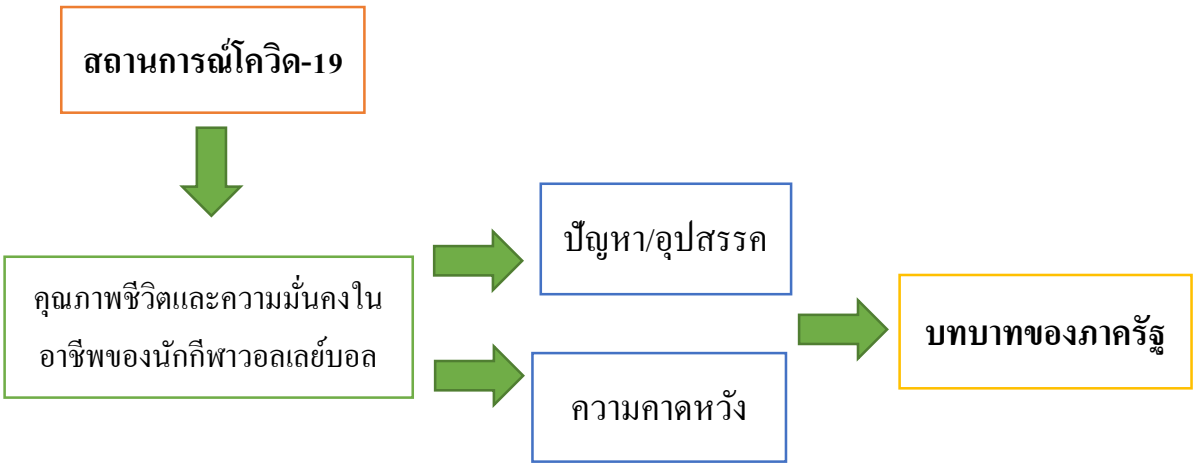
1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก ปี 2021-2022 ซึ่งมีทั้งหมด 8 สโมสร ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการ

พัฒนาคุณภาพชีวิต และบทบาทของรัฐในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีก

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลอยู่ในระดับใด ปัญหาในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีก และความคาดหวังของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกต่อบทบาทของรัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกเป็นอย่างไร โดยมีรูปแบบของความสัมพันธ์ ดังนี้



1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 คุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่สร้างความแตกต่างกันตามการรับรู้ของนักนักวอลเลย์บอล เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานและการเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน รวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ

1.6.2 นักวอลเลย์บอลอาชีพ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนักกีฬาอาชีพภายในสังกัดสโมสรวอลเลย์บอลของไทยแลนด์ลีกโดยการจดแจ้งกับทางการกีฬาแห่งประเทศไทย

1.6.3 อายุ หมายถึง อายุเต็มปีบริบูรณ์ของนักกีฬาวอลเลย์บอลในสังกัดสโมสรของไทยแลนด์ลีก

1.6.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของนักวอลเลย์บอล ซึ่งประกอบไปด้วย สถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง หรือแยกกนอยู่ของนักวอลเลย์บอลในสังกัดสโมสรของไทยแลนด์ลีก

1.6.5 ทีมที่สังกัด หมายถึง ทีมที่นักวอลเลย์บอลหญิงอยู่ภายในสโมสรวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกทั้ง 8 สโมสร ได้แก่

1. สโมสรสุพรีม ชลบุรี-อี.เทค
2. สโมสรไดมอนด์ ฟู้ด-ไฟน์เชฟ สปอร์ต คลับ
3. สโมสร นครราชสีมา คิวมินซี วีซี
4. สโมสร ขอนแก่นสตาร์ วีซี
5. สโมสร นครนนท์
6. สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี
7. สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี
8. สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี

1.6.6 จำนวนปี ในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งการเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพตั้งแต่เข้าร่วมภายในสังกดสโมสรวอลเลย์บอลจนถึงปัจจุบัน

1.6.7 ประสบการณ์เป็นนักวอลเลย์บอลในสถานศึกษา หมายถึง ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการเป็นนักวอลเลย์บอลภายในโครงการวอลเลย์บอลของโรงเรียนหรือภายในอะคาเดมี่ต่างๆ ตั้งแต่ในระดับเยาวชนทีมชาติ ยุวชนทีมชาติ จนถึงปัจจุบัน

1.6.8 สุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง หมายถึง สุขภาพอนามัยของนักวอลเลย์บอลและความสามารถทางด้านร่างกายของนักวอลเลย์บอลอยู่ในระดับที่ดี มีความสมบูรณ์แข็งแรงและมีความพร้อมในการลงเล่นอยู่เสมอของนักวอลเลย์บอลล

1.6.9 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การทำงานของนักวอลเลย์บอลมีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวของนักวอลเลย์บอล นักวอลเลย์บอลมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว นักวอลเลย์บอลมีเวลาพักฟื้นร่างกายหรือเวลาทำกายภาพบำบัดก่อนและลงการแข่งขัน

1.6.10 ความสัมพันธ์ที่ดีในทีม หมายถึง วอลเลย์บอลได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมทีม สามารถร่วมแข่งขันกับเพื่อนร่วมทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามัคคี สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานของตัวนักวอลเลย์บอล

1.6.11 โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน หมายถึง นักวอลเลย์บอลมีโอกาสในการทำหน้าที่ของตนอย่างดีและเต็มความสามารถมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวมและมีความเท่าเทียมกันในอาชีพของตัวนักวอลเลย์บอล

1.6.12 รายได้และผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนของนักวอลเลย์บอลที่จะได้รับจากการทำงานในอาชีพนักวอลเลย์บอลภายในสังกดของสโมสรวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกในสังกัดทั้ง 9 สโมสร

1.6.13 สวัสดิการและหลักประกันการทำงาน หมายถึง ผลตอบแทนและหลักประกันในการเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีความมั่นคงภายในอาชีพ รวมถึงการได้รับหลักประกันที่มีความแน่นอนในการปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นนักวอลเลย์บอลในสังกัดของวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกทั้ง 8 สโมสร

1.6.14 โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ หมายถึง โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ของนักวอลเลย์บอลที่มีความสอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ให้ได้รับการฝึกฝนความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการแสวงหาความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเองในการเล่นวอลเลย์บอลในสังกัดของวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกทั้ง 8 สโมสร

1.6.15 ความกาวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในการเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพของสโมสรมากขึ้น รวมถึงการเป็นที่ยอมรับจากสังคม เพื่อนร่วมทีม และโค้ชของนักวอลเลย์บอลในสังกัดของวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกทั้ง 8 สโมสร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงในไทยแลนด์ลีก

1.7.2 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงในไทยแลนด์ลีกจำแนกตาม ปัจจัยทางประชากร คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ในอาชีพ

1.7.3 ทำให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงในไทยแลนด์ลีกเพื่อความกาวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

สรุปจากการศึกษาในส่วนของการวิจัยในบทนี้ ซึ่งเป็นส่วนของความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ในบทที่ 1 ผู้วิจัยต้องการเสนอถึงรายละเอียดของรูปแบบการวิจัย คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ ขอบเขต กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำงานวิจัยนี้ หรือเหตุผลที่สมควรจะต้องมีการศึกษาปัญหาพิเศษเรื่องนี้ โดยการกำหนดปัญหาที่ชัดเจน และให้วิจัยดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะนำเสนอในบทต่อไป

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกหญิงในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสรุปสาระสำคัญตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตนั่นเอง แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิศารัตน์ ศิลปเดช (2540 : ออนไลน์) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั่นคือหมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจ สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัย ผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ (เสนาะ ติเยาว์. 2544 : 32 - 33)

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและ ความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานหมายถึงการ ปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการ ทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

วอลตัน (Walton. 1974 : 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

อุส และ คอมมิ่ง (Huse and Cummings, 1985 : 198–201) กล่าวว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ ประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์การอัน เนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

เลโมส และ ทัสซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984:8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการพัฒนาบุคคลนั้นๆ ให้มีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อ สถานการณ์การทำงานของเขาด้วย

บิสเน็ต และ ทิมท (Bennett Tibbitts. 1989 : 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบการสื่อสารที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายในการทำงาน สังคมการทำงานที่ดี มีผู้นำที่ดี เป็นต้น และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ

ทำงาน ได้รับการยอมรับและรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองได้รับการประเมินผล ปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

เคอร์เรจ และ เคียวรี่ (Kerce and Kewley,1993 :13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัดจากผลผลิต หรือ ผลงานขององค์การ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงาน การปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เคน็อซ และ ไอวิ่ง (Knox and Irving, 1997 : 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น สภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างดี

ประภัสสร จันทศรัทธาการ (2544 : 21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขของบุคคลและประสิทธิผลขององค์การ

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า การที่นักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นคือ ต้องมีความพึงพอใจว่าการทำงานของตนเป็นการทำงานที่มีความสำคัญ น่าภูมิใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยที่งานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กันระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานซึ่งผสมผสานกัน เกิดการร่วมมือกันในองค์การ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้นักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพพึงพอใจและมีความสุข ตลอดจนผลผลิตของงานนั้นมีคุณค่าต่อสังคม

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มีนักวิชาการนำเสนอแนวคิดและวิธีการต่างๆ ที่สามารถช่วยในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษา มีความสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ซึ่ง Walton (1975: 93-95) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็น เรื่องของหลักการการทำงานที่มักจะสนองตอบตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยมีการพิจารณาถึงคุณลักษณะตามแนวทางของความเป็นบุคคล สภาพของตัวบุคคลนั้นๆ สภาพของสังคม เรื่องของสังคมองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

1. **ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมถึงผลประโยชน์ ที่เพียงพอกบการดำรงชีวิตอยู่ได้ตรงตามมาตรฐานที่มีการยอมรับโดยทั่วไป มีความเป็นธรรมเมื่อนำมาเปรียบเทียบกบงานอื่นๆ

2. **สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** หมายถึง สภาพของการทำงานของแต่ละบุคคลต้องไม่มีลักษณะที่อันตรายและมีความเสี่ยงภัยมากจนเกินไป และต้องทำให้บุคคลภายในองค์การรู้สึกถึงความสะดวกสบาย รวมถึงไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของบุคคลภายในองค์การ
3. **เปิดโอกาสให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถได้เป็นอย่างดี** หมายถึง งานของบุคคลภายในองค์การที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่ามีความสำคัญและมีความหมายกบตนเอง
4. **ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง งานที่ทำจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และความสามารถแล้วนั้น งานที่ทำให้บุคคลได้มีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของตนเอง และมีความมั่นคงในอาชีพของตนอย่างแท้จริง รวมถึงการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ ภายในองค์การและภายในครอบครัว
5. **ลักษณะของงานมีส่วนช่วยส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง งานจะเป็นตัวช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสที่จะสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆภายในองค์การและได้รับโอกาสที่มีความเท่าเทียมกนในความก้าวหน้าในการทำงานที่ต้องอยู่บนฐานของคุณธรรม
6. **ลักษณะของงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือของกระบวนการยุติธรรม** หมายถึง วัฒนธรรมขององค์การจะเป็นตัวช่วยให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและมีความเป็นธรรมในการพิจารณาการให้ผลตอบแทนและรางวัลในงาน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นกนอย่างเปิดเผย มีสิทธิเสรีภาพในการพูดคุย มีความเสมอภาคและมีระบบการปกครองของกฎหมายที่ถูกต้องเที่ยงตรงและมีความยุติธรรม
7. **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการทำงานโดยส่วนรวม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายในองค์การได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวขององค์การอย่างมีความสมดุล ไม่ปล่อยให้บุคคลภายในองค์การได้รับความกดดันในการทำงานมากจนเกินขีดจำกัดควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคลภายในองค์การเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลาส่วนตัวหือเวลาพักผ่อน
8. **ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับทางสังคมโดยตรง** หมายถึง บุคคลจะต้องรู้สึกและมีการยอมรับว่าองค์การที่ตนเองทำงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกในด้านต่างๆ เช่น ด้านผลผลิต ด้านการรักษาสภาพแวดล้อม ด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและด้านการตลาด

Huse and Commimg (1985: 198-199) ยังได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสำคัญด้วยกัน 8 ด้าน ประกอบไปด้วย

1. **ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** หมายถึง รายได้ละผลตอบแทนที่พอเพียงที่ได้รับจากภายในองค์การสอดคล้องกบมาตาฐานของบุคคลที่ทำหน้าที่อยู่ภายใองค์การ ทำให้รู้สึกถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรมที่รับจากภายในองค์การเมื่อนำมาเปรียบเทียจ่ายรายได้ของงานอื่นๆ อีกทั้งสวัสดิการของบุคคลภายในองค์การควรที่จะได้รับอย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถของบุคคลเหล่านั้น
2. **สภาพการทำงานที่ปลอดภัย** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานของตนเองภายในองค์ การได้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพมีความเหมาะสม สมควรแก่การทำงานและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของบุคคลภายในองค์การรวมถึงไม่เป็นอันตราย และมีอุปกรณ์ในการป้องกันภัยจากการทำหน้าที่ภายในองค์การอย่างครบถ้วนสมบูรณ์
3. **การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน** หมายถึง บุคคลภายในองค์การได้มีโอกาสพัฒนาการทำหน้าที่ของตนเองจากงานที่ทำ ประกอบไปด้วย งานที่ต้องใช้ความสามารถที่มีความหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอง งานที่ผู้ปฏิบัติทราบผลทันทีหลังการลงมือกระทำ และงานที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ
4. **ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง บุคคลภายในองค์การมี โอกาสที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองและการทำงานมีความมั่นคงเติบโตอย่างรวดเร็ว
5. **การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม** หมายถึง บุคคลภายในองค์การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกคนภายในองค์การ ทำให้เกิดความเป็นมิตรมีความอบอุ่นไม่มีการแบ่งฝ่ายในการทำงานเกิดความสามัคคี บุคคลภายในหน่วยงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. **ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงานภายในองค์การมีการปฏิบัติต่อบุคคลภายในองค์การอย่างมีความเหมะสมและมีคุณธรรม บุคคลภายในองค์การได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารงานยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์การ บรรยากาศการทำงานภายในองค์การมีความเท่าเทียมกันและมีความเสมอภาคยุติธรรม
7. **ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง บุคคลมีความสมดุลในช่วงเวลาของการทำงานกับช่วงเวลาส่วนตัว มีเวลาที่ได้รับการผ่อนคลายจากหน้าที่การงานและมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว
8. **ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง ความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์การที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ให้มีการพัฒนาขึ้น

Thomas (2001: 11-12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบของงานในด้านการสร้างผลผลิตและในด้านความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การซึ่งจะประกอบด้วยค่าตอบแทนในการทำงาน ตารางการทำงาน รูปแบบการจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jackson and Schuler (2000: 13-14) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น การนำระบบคุณภาพชีวิตมาใช้ในการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะต้องใช้องค์ประกอบในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานภายในองค์การ ด้านลักษณะของงานที่มีความท้ายทายสูง ด้านการประเมินผลในการทำงานที่มีความเที่ยงตรง ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และในด้านผลตอบแทนในการทำงานที่ได้รับจากองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของหลักการการทำงานที่จะสนองตอบตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยมีการพิจารณาถึงคุณลักษณะต่างๆ ตามแนวทางของความเป็นบุคคล สภาพของตัวบุคคล สภาพของสังคมและสภาพแวดล้อมของสังคมนั้นๆ เพื่อให้แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจสูงสุดที่จะช่วยในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3.1 ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ Maslow (1998 อ้างถึงใน สุกานดา ขวัญเมือง, 2552: 27-28) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ใน 3 ด้านหลัก คือด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม โดยมีการจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ประกอบด้วย

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานทางสรีระ (Basic Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อร่างกายและการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อให้ร่างกายคงสภาพอยู่ได้โดยสิ่งจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร ที่อยูอาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม การผักผ่อน

2. ความต้องการความมันคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการในความมันคงปลอดภัย ทางร่างกาย ทางจิตใจ รวมทั้งในทรัพย์สินและผลประโยชน์ เช่น วัยเด็กต้องการการคุ้มครองดูแลจากผู้ใหญ่และผู้ใหญ่ต้องการความมันคงในอาชีพการทำงาน

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belongings Needs) ความต้องการความรักจากบิดามารดา ญาติพี่น้อง คนรอบข้าง ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับตน ต้องการเป็นมิตรจากผู้อื่น ต้องการสิทธิ์ความเป็นเจ้าของ ต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ตนเองอยากเข้าร่วม

4. ความต้องการเกียรติยศ ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem Needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงความโด่งดังเป็นที่นับถือของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าเป็นประโยชน์กบสังคม

5. ความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนาสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของความจริง (Aelf-Actualization Needs) ความต้องการเป็นคนดีมีคุณธรรม ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ได้อยู่ในตำแหน่งของผู้บริหารใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่จะเห็นได้ว่ารูปแบบความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ Maslow เป็นความต้องการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในด้านดี และมีความต้องการที่จะทำให้เป็นความจริงหรือพยายามทำให้เป็นความจริงเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นอยูตลอดเวลา ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ Maslow นี้จึงมีความเชื่อมโยงกบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายในองค์การ โดยทฤษฎีดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีความพยายามมากยิ่งขึ้น

2.1.3.2 ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน วรรณเพ็ญ ฉิมสุด, 2553: 9-10) ได้พัฒนาทฤษฎี E.R.G. ขึ้นบนพื้นฐานของทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ Maslowโดยตรงและได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้คือ

1. ความต้องการการอยู่รอด (E–Existence Need) ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ที่ต้องการ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย น้ำ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและสภาพการทำงานที่

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กบสังคม (R-Relatedness Need) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์และการดำรงรักษาความสัมพันธ์ไว้กับบุคคลต่างๆ ในองค์การ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร เพื่อนฝูง และครอบครัว

3. ความต้องการการด้านความก้าวหน้าและเจริญเติบโต(G-Growth Need) ความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

2.1.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ณปภัช ตะสิงห์, 2552: 18) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดย ตรงเพื่อจูงใจให้บุคคลภายในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยความต้องการภายในซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นให้คนขยันทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2. การยอมรับนับถือ(Recognition)

3. ความก้าวหน้า (Advancement)

4. ลักษณะของงาน (The Work Itself)

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากว่าปัจจัยด้านค้ำจุนไม่มีภายในหน่วยงาน ก็อาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

1. นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน (Company Polity and Administration)

2. การบังคับบัญชา (Supervision)

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relation)

4. เงินเดือน (Salary)

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

2.1.3.4 ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของ McCelland (1961 อ้างถึงใน วรรณเพ็ญ ฉิมสุด, 2553: 10-11) McCelland ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ชนิดคือ

1. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for Power-N/PER) เป็นความต้องการที่จะอยากมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นๆ และพยายามแสดงออกเพื่อมีอิทธิพล และอำนาจควบคุมซึ่งมักจะแสวงหาตำแหน่งผู้นำเสมอ

2. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation-N.AFF) ความต้องการที่จะสร้างความรัก ไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังที่จะได้รับการตอบแทนน้ำใจจากผู้อื่น

3. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for Achievement-N/ACH) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานให้ได้ผลดีด้วยตัวเอง จะเป็นผู้ที่มีความท้าทายและชอบความเสี่ยง ชอบวิเคราะห์และประเมินปัญหา และจะมีความสนใจกับความสำเร็จที่ได้ตั้งเอาไว้มากกว่าจะคำนึงถึงความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขนิษฐา ยอดคำปา (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชนในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนในวันหยุด และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐในด้านจำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ การได้รับมอบหมายให้ทำงานในวันหยุด การได้รับการอบรม การส่งเสริมด้านการศึกษา การปรับเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งเมื่อได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่ม ความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ความสามัคคีในหน่วยงานและการได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน

ธวัชชัย กันทะวันนา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ตำบลริมปิง อำเภอเมืองลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ตำบลริมปิง อำเภอเมืองลำพูนซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิต 26 ตัวชี้วัดฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF) ขององค์การอนามัยโลก ผลการศึกษาพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 68.4 อยู่ในระดับดีร้อยละ 29.4 และอยู่ในระดับไม่ดีร้อยละ 2.2 และ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน พบว่าแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ตามลำดับ

ตวงพร ไชยชนะ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในสิงคโปร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาประเภทของแรงงานไทยและประเภทของงานที่แรงงานไทยในสิงคโปร์ทำที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาปัญหา อุปสรรคในการทำงานและการดำเนินชีวิตของแรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ ผการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในสิงคโปร์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านสิทธิและการคุ้มครองแรงงาน ด้านการยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน และด้านสุขภาพจิต องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสกาวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

วิจิตร ระวิวงศ์และคณะ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานความมันคงของอาชีพ ปัญหาจากการประกอบอาชีพ รายได้รายจ่าย การออม การกู้ยืมสุขภาพและพฤติกรรมด้านสุขภาพ การเข้าถึงบริการของรัฐ ความต้องการสวัสดิการจากรัฐ และความคิดเห็นต่อการประกนสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ ผลการศึกษาที่เกี่ยวกับผลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก พบว่าสำหรับกลุ่มผู้ขับขี่มอเตอร์ไซค์รับจ้างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางโดยคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ด้านสุขภาพจิต ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานตามลำดับ และคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีมากๆได้แก่ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตามลำดับส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มผู้ค้าขายตลาดนัดโดยรวมมีคุณภาพชีวิต่อยู่ในระดับปานกลางโดยคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ด้านชีวิตครอบครัว สุขภาพจิต และสุขภาพกาย

ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดีมากๆ ได้แก่ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความปลอดภัย ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ศศิน มะกูรดี และ รติพร ถึงฝั่ง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักฟุตบอลไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักฟุตบอลไทยที่สังกัดบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน และด้านสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักฟุตบอลไทย รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักฟุตบอลไทยโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจตัวอย่างของนักฟุตบอลที่สังกัดบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก

รุ่งวิกรัย หยอมแหยม (2554) วิจัย “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับดี ส่วนด้าความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับไม่ดี และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มี อายุ รายได้สุทธิต่อเดือน อายุงานในการปฏิบัติงานกับบริษัท ฯ และสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัดแตกต่างกัน ส่วนพนักงานปฏิบัติการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และที่พักอาศัยต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

นายสุพิทัย ศรีด้วง (2556) วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพทำงานนจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรหมวดการทางใน

แขวงการทางสุรินทร์ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียวคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่าง

จิรวดี ตั้งมั่น (2555) วิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชกรมแพทย์ทหารอากาศ" การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน และ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559) วิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ

มูฮัมหมัด มะลี (2560) วิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี" การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย มีดังนี้การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านการพัฒนาความสามารถ 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า เพศ สถานภาพครอบครัว และวิชาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเงินเดือน ปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อายุ การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู และตำแหน่งระดับบริหาร ไม่มีความแตกต่างกัน

วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ณัฐณิชา ปิยปัญญา (2560) วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยดังนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31-39 ปีอายุการทำงาน 1-3 ปีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 82.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวติการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิต

การทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ขนาดของหน่วยงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม มีค่าสัมประสิทธ์ความเชื่อมั่นตามวิธีของครูอนบาค ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งฉบับเท่ากับ 0.953 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย 3) ความรู้ความสามารถในงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมด้านสังคม 6) ความยุติธรรมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การเกี่ยวของสัมพันธ์กับสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (x) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและขนาดของหน่วยงาน (Mann-whitney U test และ Kruskal – Wallis value) และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่นระดับสูง ส่วนความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในนระดับสูงมากและด้านการรับรู้พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

กัลยา กังสนันท์ และ วิภาวรรณ กลิ่นหอม (2560) วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช” งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 227 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์แบบ พอยท์ ไบซีเรียล และสเปียร์แมน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านกาย และด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ อายุ รายได้ สมพันธภาพในครอบครัว และภาระหนี้สิน ปัจจัยจากงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความสมดุลของชีวิตกับงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความเครียด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอล และคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในด้านใดมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงในอาชีพรวมถึงอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอล สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงค์ชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและการสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกหญิง จำแนกตามปัจจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนโดยมีรายละเอียดดังนี้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักวอลเลย์บอลหญิงอยู่ภายในสโมสรวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022 จำนวน 145 คน ทั้ง 8 สโมสร ได้แก่

1. สโมสรสุพรีม ชลบุรี-อี.เทค
2. สโมสรไดมอนด์ ฟู้ด-ไฟน์เชฟ สปอร์ต คลับ
3. สโมสร นครราชสีมา คิวมินซี วีซี
4. สโมสร ขอนแก่นสตาร์ วีซี
5. สโมสร นครนนท์
6. สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี
7. สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี
8. สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี

ส่วนของการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้ทำการสัมภาษณ์ระดับลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการกีฬาอาชีพ ได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมพัฒนากีฬาอาชีพ และหัวหน้างานพฒนากีฬาอาชีพ ให้สัมภาษณ์
2. สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ได้แก่ นายกสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย อุปนายกฝ่ายกีฬาอาชีพ และรองเลขาธิการสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยใช้ Google From ในการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 สอบถามถึงปัญหาและความคาดหวังของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก การสอบถามข้อมูลและความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย บุคลากรสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย และตัวแทนนักกีฬาอาชีพภายในสโมรเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check List) เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากร คุณสมบัติและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ สถานะภาพสมรส ทีมที่สังกัด จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ ประสบการณ์เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Walton (1975: 93-95) เรื่องของหลักการทำงานที่สนองตอบตามความต้องการของแต่ละบุคคลมี 8 ด้าน 1.คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทน 2. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน 3. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ 4. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 5.คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6.คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม 7.คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน 8.คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสุขภาพที่สมบูรณ์ในการเป็นตัวกำหนดแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามถึงคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกอยู่ในระดับใด ตัวอย่าง

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามข้อมูลและความคิดเห็น โดยการสัมภาษณ์บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย บุคลากรสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง รวมถึงความคาดหวังของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีกต่อบทบาทของรัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีก

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

3.3.1.1 ข้อมูลของจำนวนสมาชิกของนักวอลเลย์บอลในสโมสร ในสังกัดของวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก ทั้ง 8 สโมสร และทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางแอบพิเคชั่นไลน์ แล้วตอบคำถามด้วย Google forms

3.3.1.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวอลเลย์บอลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์

3.3.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความสมบูรณ์ รวมถึงจำนวนของแบบสอบถามทุกชุดหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1.4 กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

3.3.1.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวงานวิจัยเชิงปริมาณเสร็จสิ้นแล้ว ในเบื้องต้นจะพบผลสรุปได้ว่ามีความกังวลในเรื่องคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในด้านใดบ้าง และนำข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์เพื่อแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงต่อไป

3.3.2.1 กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสัมภาษณ์ บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยและบุคลากรสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการกีฬาอาชีพ ได้มอบหมายให้ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมพัฒนากีฬาอาชีพ และหัวหน้า

งานพฒนากีฬาอาชีพ ให้สัมภาษณ์ นายกสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย อุปนายกฝ่ายกีฬาอาชีพ และรองเลขาธิการสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย

3.3.2.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ได้จากการศึกษา การสัมภาษณ์แบบสามเส้า (Triangulation) คือจัดข้อมูลประเภทเดียวกันที่ได้จากแหล่งเวลาที่แตกต่างกัน พื้นที่ที่แตกต่างกัน และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกันรวบรวมไว้ในหมวดหมู่เดียวกัน และนำมาเปรียบเทียบลักษณะร่วมหรือความต่างขององค์ความรู้ที่ได้ในรูปแบบที่ตรงกันในบริบทที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน (วรรณี แกมเกตุ, 2551: 201)

3.4 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การแปลความหมายของระดับคะแนนในตอนที่ 1 ได้แปลผลระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลโดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997: 190) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และกำหนดเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตดี
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตดีปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตต่ำมาก

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อทำการอธิบายข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับส่วนปัจจัยของบุคคล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 อธิบายระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test และ F–test (ONE WAY ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า2 กลุ่มขึ้นไป

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์การจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ การศึกษารวมทั้งประเด็นใหม่ที่พบเพิ่มเติม แล้วนำมาทำความเข้าใจในความหมายของข้อมูลแต่ละประเด็นและเชื่อมโยงความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ทำการศึกษา ผ่านการวิเคราะห์ตีความตามหลักตรรกะ (Logical Reasoning) ควบคู่กับการวิเคราะห์บริบทของนักวอลเลย์บอล (Context Analysis) และเทียบเคียงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจกับเนื้อหาในประเด็นที่ศึกษาและความสอดคล้องกบคุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอลในภาพรวม

แบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปตารางพร้อมการบรรยาย โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จะศึกษาผู้วิจัยแปลงฐานข้อมูลดังนี้

อายุ

1 = 17-23 ปี 2 = 24-30 ปี 3 = 31 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส

1 = โสด 2 = สมรส 3 = หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ทีมที่สังกัด

1 = สโมสรสุพรีม ชลบุรี-อี.เทค 2 = สโมสรไดมอนด์ ฟู้ด-ไฟน์เชฟ สปอร์ต คลับ

3 = สโมสร นครราชสีมา คิวมินซี วีซี 4 = สโมสร ขอนแก่นสตาร์ วีซี

5 = สโมสร นครนนท์ 6 = สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี

7 = สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี 8 = สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี

จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ

1 = 1-3 ปี 2 = 4-6 ปี 3 = 7-9 ปี

4 = 10-13 ปี 5 = 14-17 ปี 6 = 18 ปี ขึ้นไป

ประสบการณ์เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล

1 = ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย

2 = ระดับเยาวชนทีมชาติ

3 = ระดับทีมชาติ

4 = ระดับสโมสรต่างประเทศ

5 = ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย + ระดับเยาวชนทีมชาติ

6 = ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย + ระดับเยาวชนทีมชาติ + ระดับทีมชาติ

7 = ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย + ระดับเยาวชนทีมชาติ + ระดับทีมชาติ + ระดับสโมสรต่างประเทศ

8 = ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย + ระดับเยาวชนทีมชาติ + ระดับสโมสรต่างประเทศ

9 = ระดับทีมชาติ + ระดับสโมสรต่างประเทศ

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Walton (1975: 93-95) เรื่องของหลักการทำงานที่สนองตอบตามความต้องการของแต่ละบุคคลมี 8 ด้าน

1. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทน
2. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ
4. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
5. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
6. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม
7. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
8. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสุขภาพที่สมบูรณ์

แต่ละด้านอยู่ในระดับใดเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997: 190) โดยให้คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นโดยเรียงจากระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตดี

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตดีปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจ ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัว แปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกอยู่ในระดับใด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด แบบสอบถามจะถามถึง

1. คุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอลอาชีพแย่ลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิด
2. ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย
3. ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสโมรสรต้นสังกัด
4. การเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพสามารถ “ยกระดับ” คุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้

เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียง จาก เห็นด้วยอย่างยิ่งมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997: 190)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความพึงพอใจของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกโดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามข้อมูลและความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์บุคลากร โดยใช้วิธีวิเคราะห์การจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ที่ได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบตามประเด็นที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการศึกษา รวมทั้งประเด็นใหม่ที่พบเพิ่มเติม แล้วนำมาทำความเข้าใจในความหมายของข้อมูลแต่ละประเด็นและเชื่อมโยงความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ทำการศึกษา ผ่านการวิเคราะห์ตีความตามหลัก

ตรรกะ (Logical Reasoning) ควบคู่กับการวิเคราะห์บริบทของนักวอลเลย์บอล (Context Analysis) และเทียบเคียงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจกับเนื้อหาในประเด็นที่ศึกษาและความสอดคล้องกบคุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอลในภาพรวม

สรุปการศึกษาในส่วนของการดำเนินการวิจัยจะเป็นแนวทางในการได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อทดสอบคำถามการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นไว้โดยเนื้อหาในบทที่ 1 ซึ่งได้นำเสนอถึงรายละเอียดของรูปแบบการดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการนำเสนอผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการคำนวณค่าสถิติต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การสรุปผลการศึกษาที่พบจากการวิจัยในลำดับต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยดังกล่าวโดยได้ทำการประมวลข้อมูลจากแบบสอบถามของตัวอย่างจำนวน 145 คน โดยแบ่งผลการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากร คุณสมบัติและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ สถานะภาพสมรส ทีมที่สังกัด จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ ประสบการณ์เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก

จากปัญหาที่พบจากการตอบแบบสอบถามนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพไทยแลนด์ลีกกังวลในเรื่องใด และอยากให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ โดยแบ่งผลการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.5 บทบาทของรัฐในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามด้วยวิธีการตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่3 ซึ่งได้มีกลุ่มประชากรตามที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันทำแบบสอบถามด้วยระบบ Google Form เต็มจำนวนตามที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็น 100% ของกลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลของกลุ่มประกรที่ร่วมทำแบบสำรวจ และสรุปข้อแยกตามข้อมูลพื้นฐานที่สอบถามไปออกเป็นตารางแบบคิดจำนวน และร้อยละได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากร คุณสมบัติและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ สถานะภาพสมรส ทีมที่สังกัด จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ ประสบการณ์เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิง

ตารางที่ 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
17-23 ปี	97	66.9
24-30 ปี	27	18.6
3 31-40 ปี	21	14.5
รวม	145	100
สถานภาพสมรส		
โสด	141	97.2
สมรส	4	2.8
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	0	0
รวม	145	100
ทีมที่สังกัด		
สโมสรสุพรีม ชลบุรี-อี.เทค	17	11.7
สโมสรไดมอนด์ ฟู้ด-ไฟน์เชฟ สปอร์ต คลับ	19	13.1
สโมสร นครราชสีมา คิวมินซี วีซี	18	12.4
สโมสร ขอนแก่นสตาร์ วีซี	19	13.1
สโมสร นครนนท์	18	12.4
สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี	18	12.4
สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี	18	12.4
สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี	18	12.4
รวม	145	100

จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ		
1-3 ปี	81	55.9
4-6 ปี	18	12.4
7-9 ปี	8	5.5
10-13 ปี	18	12.4
14-17 ปี	9	6.2
18 ปี ขึ้นไป	10	6.9
รวม	145	100
ประสบการณ์เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล		
- ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย	67	46.2
- ระดับเยาวชนทีมชาติ	3	2.1
- ระดับสโมสรต่างประเทศ	1	0.7
- ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย + ระดับเยาวชนทีมชาติ	41	28.3
- ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย + ระดับเยาวชนทีมชาติ + ระดับทีมชาติ	11	7.6
- ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย + ระดับเยาวชนทีมชาติ + ระดับทีมชาติ + ระดับสโมสรต่างประเทศ	17	11.7
- ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย + ระดับเยาวชนทีมชาติ + ระดับสโมสรต่างประเทศ	4	2.8
- ระดับทีมชาติ + ระดับสโมสรต่างประเทศ	1	0.7
รวม	145	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 17-23 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 66.9 , กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 97.2 , ทีมที่สังกัด มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.1, จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพที่มีจำนวนมากสุด คือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.9, และด้านประสบการณ์การเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพที่มีประสบการณ์ในระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัยมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.2

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพหญิง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นในมุมมองของนักวอลเลย์บอลอาชีพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยใช้แนวคิดของเบสท์ (Best, 1997: 190) โดยเรียงจากระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตดี
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตดีปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตต่ำมาก

ตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทน

1.คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทน	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
1.1 รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากสโมสรต้นสังกัด มีจำนวนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ	จำนวน	33	40	17	53	2	3.34	2.226
	ร้อยละ	22.8	27.6	11.7	36.6	1.4		
1.2 การจ่ายเงินเดือนของสโมสรต้นสังกัด จ่ายตรงเวลาครบถ้วนตามที่ตกลงกันในสัญญา	จำนวน	46	29	33	36	1	3.57	1.195
	ร้อยละ	31.7	20.0	22.8	24.8	0.7		
1.3 การจ่ายเบี้ยเลี้ยงซ้อมของสโมสรต้นจ่ายตรงเวลาครบถ้วนตามที่ตกลงกันในสัญญา	จำนวน	44	32	30	38	1	3.55	1.196
	ร้อยละ	30.3	22.1	20.7	26.2	0.7		
1.4 สโมสรต้นสังกัดจัดการเงินรางวัลให้แก่นักกีฬาวอลเลย์บอลเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของนักวอลเลย์บอลแต่ละคน	จำนวน	38	37	35	34	1	3.53	1.137
	ร้อยละ	26.2	25.5	24.1	23.4	0.7		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่า S.D. รวม							**3.49**	**1.43**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทน ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตด้านรายได้และผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางจากความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลทั้งหมด 145 คน คิดเป็นร้อยละ 3.49 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือการจ่ายเงินเดือนของสโมสรต้นสังกัด จ่ายตรงเวลา ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 3.57 รองลงมาคือการจ่ายเบี้ยเลี้ยงซ้อมของสโมสรต้นจ่ายตรงเวลา ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 3.55 รองลงมาคือสโมสรต้นสังกัดจัดการเงินรางวัลให้แก่นักกีฬาวอลเลย์บอลเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของนักวอลเลย์บอลแต่ละคนคิดเป็นร้อยละ 3.53 และอันดับสุดท้าย รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากสโมสรต้นสังกัด มีจำนวนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพคิดเป็นร้อยละ 3.34

เนื่องจากในส่วนของคุณภาพชีวิตด้านรายได้และผลตอบแทน มีค่า SD สูงมาก หมายถึง มีการกระจายของการตอบแบบสอบถาม ในประเด็นด้านรายได้และผลตอบแทนบางกลุ่มอาจะให้คะแนนน้อย บางกลุ่มอาจะให้คะแนนมาก ถ้าสังเกตจากในตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทน จะพบว่ากลุ่มที่ตอบ 5 และตอบ 2 มีมากพอๆกัน กลุ่มที่ตอบ 5 ประมาณ 50% และกลุ่มที่ตอบ 2 ประมาณ 40%

ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
2.1 สวัสดิการด้านการรักษาจากสโมสรที่สังกัดเพียงพอต่อการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังการบาดเจ็บ	จำนวน	31	77	30	7	-	3.91	0.781
	ร้อยละ	21.4	53.1	20.7	4.8	-		
2.2 สโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพที่เป็นผู้เล่นที่ไม่มีดีกรีทีมชาติทัดเทียมกับผู้ที่มีดีกรีทีมชาติ	จำนวน	24	58	47	14	2	3.61	0.923
	ร้อยละ	16.6	40.0	32.4	9.7	1.4		
2.3 สโมสรต้นสังกัดให้หลักประกันในการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพที่เป็นผู้เล่นที่ไม่มีดีกรีทีมชาติทัดเทียมกับผู้ที่มีดีกรีทีมชาติ	จำนวน	22	58	47	16	2	3.57	0.927
	ร้อยละ	15.2	40.0	32.4	11.0	1.4		

2.4 สโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	จำนวน	25	74	34	9	3	3.75	0.886
	ร้อยละ	17.2	51.0	23.4	6.2	2.1		
2.5 สโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการด้านทุนการศึกษาได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	จำนวน	26	84	25	8	2	3.86	0.825
	ร้อยละ	17.9	57.9	17.2	5.5	1.4		
2.6 สัญญาจ้างของสโมสรต้นสังกัดมีความเป็นธรรมกับนักวอลเลย์บอล	จำนวน	28	62	40	13	2	3.70	0.930
	ร้อยละ	19.3	42.8	27.6	9.0	1.4		
2.7 หลังจากเลิกเล่นกีฬาอาชีพสโมสรต้นสังกัดมีหลักประกันในการเข้าทำงานประจำอย่างเพียงพอและเหมาะสม	จำนวน	24	56	53	10	2	3.62	0.890
	ร้อยละ	16.6	38.6	26.6	6.9	1.4		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่า S.D. รวม							**3.71**	**0.88**

ตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 3.71 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ สวัสดิการด้านการรักษาจากสโมสรที่สังกัดเพียงพอต่อการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังการบาดเจ็บคิดเป็นร้อยละ 3.91 รองลงมาสโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการด้านทุนการศึกษาได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 3.86 มาสโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 3.75 สัญญาจ้างของสโมสรต้นสังกัดมีความเป็นธรรมกับนักวอลเลย์บอลคิดเป็นร้อยละ 3.70 สโมสรต้นสังกัดมีหลักประกันในการเข้าทำงานประจำอย่างเพียงพอและเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 3.62 สโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพที่เป็นผู้เล่นที่ไม่มีดีกรีทีมชาติ ทัดเทียมกับผู้ที่มีดีกรีทีมชาติคิดเป็นร้อยละ 3.61 และสโมสรต้นสังกัดให้หลักประกันในการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพที่เป็นผู้เล่นที่ไม่มีดีกรีทีมชาติทัดเทียมกับผู้ที่มีดีกรีทีมชาติคิดเป็นร้อยละ 3.57

ตารางที่ 4.4 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ

3. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**$\bar{x}$**	**S.D.**
3.1 ปัจจุบันประเทศไทยมีสถานที่ อุปกรณ์ วิทยาการและบุคลากรในการสนับสนุนให้นักวอลเลย์บอลอาชีพสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเพียงพอ	จำนวน	32	93	18	1	1	4.06	0.658
	ร้อยละ	22.1	64.1	12.4	0.7	0.7		
3.2 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในอาชีพจากสโมสรที่สังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ	จำนวน	35	91	15	4	-	4.08	0.672
	ร้อยละ	24.1	62.8	10.3	2.8			
3.3 ท่านได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเล่นวอลเลย์บอล เพื่อพัฒนาทักษะกับทีมในสโมสรอื่นทั้งในและ/หรือต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอ	จำนวน	27	87	25	6	-	3.93	0.723
	ร้อยละ	18.6	60.0	17.2	4.1	-		
3.4 การได้รับโอกาสในการลงเล่นเป็นตัวจริงในการแข่งขันครั้งสำคัญๆอย่างสม่ำเสมอ	จำนวน	33	84	21	6	1	3.98	0.777
	ร้อยละ	22.8	57.9	14.5	4.1	0.7		
3.5ท่านได้รับการฝึกฝนจากผู้ฝึกสอนประจำทีมเป็นอย่างดีจนสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	จำนวน	38	91	13	2	1	4.12	0.676
	ร้อยละ	26.2	62.8	9.0	1.4	0.7		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.03**	**0.70**

ตารางที่ 4.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 4.03 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือการได้รับการฝึกฝนจากผู้ฝึกสอนประจำทีมเป็นอย่างดีจนสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองคิดเป็นร้อยละ4.12 รองลงมาคือการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในอาชีพจากสโมสรที่สังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอคิดเป็นร้อยละ 4.08 ประเทศไทยมีสถานที่ อุปกรณ์ วิทยาการ และบุคลากรในการสนับสนุนให้นักวอลเลย์บอลอาชีพ สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเพียงพอคิดเป็นร้อยละ 4.06 การได้รับโอกาสในการลงเล่นเป็นตัวจริงในการแข่งขันครั้งสำคัญๆอย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 3.98 และการได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเล่นวอลเลย์บอล เพื่อพัฒนาทักษะกับทีมในสโมสรอื่นทั้งในและ/หรือต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 3.93

ตารางที่ 4.5 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

4. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**4**	$\bar{x}$	**S.D.**
4.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากสโมสรต้นสังกัดให้ก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับศักยภาพ	จำนวน	37	86	18	3	1	4.07	0.723
	ร้อยละ	25.5	59.3	12.4	2.1	0.7		
4.2 อาชีพนักวอลเลย์บอลเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ โดยการปรับเปลี่ยนเป็นผู้ฝึกสอนหรือเจ้าหน้าที่สโมสร	จำนวน	34	89	18	3	1	4.05	0.710
	ร้อยละ	23.4	61.4	12.4	2.1	0.7		
4.3 อาชีพนักวอลเลย์บอลเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ โดยการปรับเปลี่ยนเป็นบุคลากรในสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย	จำนวน	30	93	17	4	1	4.01	0.707
	ร้อยละ	20.7	64.1	11.7	2.8	0.7		

4.4 สโมสรต้นสังกัดให้โอกาสเล่นให้ทีมชาติหรือสโมสรต่างประเทศ	จำนวน	34	84	2.	6	1	3.99	0.777
	ร้อยละ	23.4	57.9	13.8	4.1	0.7		
4.5 สโมสรต้นสังกัดให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเองให้มีคุณสมบัติสำหรับการเป็นผู้ฝึกสอน (A, B และ C-License)	จำนวน	31	96	15	2	1	4.06	0.658
	ร้อยละ	21.4	66.2	10.3	1.4	0.7		
4.6 เส้นทางอาชีพในกีฬาวอลเลย์บอล เปิดโอกาสให้นักวอลเลย์บอลสามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพได้	จำนวน	35	88	19	2	1	4.06	0.699
	ร้อยละ	24.1	60.7	13.1	1.4	0.7		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.04**	**0.71**

ตารางที่ 4.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 4.04 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือการได้รับการสนับสนุนจากสโมสรต้นสังกัดให้ก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับศักยภาพคิดเป็นร้อยละ 4.07 รองลงมาสโมสรต้นสังกัดให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเองให้มีคุณสมบัติสำหรับการเป็นผู้ฝึกสอนคิดเป็นร้อยละ 4.06 เท่ากันกับเส้นทางอาชีพในกีฬาวอลเลย์บอล เปิดโอกาสให้นักวอลเลย์บอลสามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพได้ รองลงมาอาชีพนักวอลเลย์บอลเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ โดยการปรับเปลี่ยนเป็นผู้ฝึกสอนหรือเจ้าหน้าที่สโมสรคิดเป็นร้อยละ 4.05 อาชีพนักวอลเลย์บอลเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ โดยการปรับเปลี่ยนเป็นบุคลากรในสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 4.01 และสโมสรต้นสังกัดให้โอกาสเล่นให้ทีมชาติหรือสโมสรต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 3.99

5. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**$\bar{x}$**	**S.D.**
5.1 จัดตารางการฝึกซ้อมของสโมสรต้นสังกัดมีความเหมาะสม ทำให้ท่ามีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างสม่ำเสมอ	จำนวน	44	94	4	2	1	4.23	0.632
	ร้อยละ	30.3	64.8	2.8	1.4	0.7		
5.2 ในแต่ละปีท่านสามารถจัดสรรเวลาเดินทางไปพักผ่อนต่างจังหวัดกับเพื่อนๆ หรือครอบครัว	จำนวน	40	90	9	3	3	4.11	0.774
	ร้อยละ	27.6	62.1	6.2	2.1	2.1		
5.3 ท่านมีเวลาได้พักผ่อนคลายเครียดในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	จำนวน	41	95	5	-	4	4.17	0.736
	ร้อยละ	28.3	65.5	3.4	-	2.8		
5.4 ท่านมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	จำนวน	38	91	9	4	3	4.08	0.786
	ร้อยละ	26.2	62.8	6.2	2.8	2.1		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.14**	**0.73**

ตารางที่ 4.6 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 4.14 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือการจัดตารางการฝึกซ้อมของสโมสรต้นสังกัดมีความเหมาะสม ทำให้ท่ามีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 4.23 รองลงมามีเวลาได้พักผ่อนคลายเครียดในแต่ละวันอย่างเพียงพอคิดเป็นร้อยละ 4.17 ในแต่ละปีสามารถจัดสรรเวลาเดินทางไปพักผ่อนต่างจังหวัดกับเพื่อนๆ หรือครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 4.11 และโอกาสได้ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 4.08

ตารางที่ 4.7 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสัมพันธ์ที่ดีใน

6. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
6.1 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้เป็นอย่างดี	จำนวน	69	73	3	-	-	4.46	0.540
	ร้อยละ	47.6	50.3	2.1	-	-		
6.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือที่ดีจากเพื่อนในทีม	จำนวน	70	71	4	-	-	4.46	0.553
	ร้อยละ	48.3	49.0	2.8	-	-		
6.3 ท่านได้รับหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมทีมมีปัญหาในการแข่งขัน	จำนวน	67	74	4	-	-	4.43	0.550
	ร้อยละ	46.2	51.0	2.8	-	-		
6.4 ท่านมีความพึงพอใจกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในทีมทุกระดับ	จำนวน	66	75	4	-	-	4.43	0.550
	ร้อยละ	45.5	51.7	2.8	-	-		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.44**	**0.54**

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีมโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 4.44 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้เป็นอย่างดีคิดเป็นร้อยละ 4.46 เท่ากับ การได้รับความช่วยเหลือที่ดีจากเพื่อนในทีม รองลงมาได้รับหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมทีมมีปัญหาในการแข่งขันคิดเป็นร้อยละ 4.43 เท่ากับมีความพึงพอใจกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในทีมทุกระดับ

7. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
7.1 ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมในการเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพ	จำนวน	47	86	11	-	1	4.23	0.643
	ร้อยละ	32.4	59.3	7.6	-	0.7		
7.2 สมาชิกในทีมต่างยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จ	จำนวน	48	88	7	-	2	4.24	0.670
	ร้อยละ	33.1	60.7	4.8	-	1.4		
7.3 ท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมในเรื่องต่างๆนอกเหนือจากการเล่นวอลเลย์บอล	จำนวน	40	94	10	-	1	4.19	0.612
	ร้อยละ	27.6	64.8	6.9	-	0.7		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.22**	**0.64**

ตารางที่ 4.8 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน

ตารางที่ 4.8 โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกันผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกันโดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 4.22โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสมาชิกในทีมต่างยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จคิดเป็นร้อยละ 4.24 รองลงมาได้รับการยอมรับจากสังคมในการเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพคิดเป็นร้อยละ4.23 และมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมในเรื่องต่างๆนอกเหนือจากการเล่นวอลเลย์บอลคิดเป็นร้อยละ 4.19

ตารางที่ 4.9 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสุขภาพที่สมบูรณ์

8. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสุขภาพที่สมบูรณ์	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**4**	$\bar{x}$	**S.D.**
8.1 สุขภาพร่างกายของท่านยังคงมีความสมบูรณ์แข็งแรง	จำนวน	56	84	4	-	1	4.34	0.603
	ร้อยละ	38.6	57.9	2.8	-	0.7		
8.2 ผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายของท่านก่อนการแข่งขันเป็นที่น่าพอใจ	จำนวน	54	86	5	-	-	4.34	0.543
	ร้อยละ	37.2	59.3	3.4	-	-		
8.3 ท่านมีสมาธิในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน	จำนวน	56	84	4	-	1	4.34	0.603
	ร้อยละ	38.6	57.9	2.8	-	0.7		
8.4 สโมสรมีการแนะนำ/หลักสูตรให้ความรู้ในการออกกำลังกายเพื่อคงความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายในระยะยาว	จำนวน	59	79	5	-	2	4.33	0.678
	ร้อยละ	40.7	54.5	3.4	-	1.4		
8.5 โปรแกรมการฝึกซ้อมของสโมสรต้นสังกัด มีความเหมาะสม ช่วยให้ท่านสามารถลงเล่นได้ตลอดระยะเวลาการแข่งขันโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยมากเกินไป	จำนวน	51	79	9	2	4	4.18	0.831
	ร้อยละ	35.2	54.5	6.2	1.4	2.8		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.30**	**0.65**

ตารางที่ 4.9 ด้านสุขภาพที่สมบูรณ์ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสุขภาพที่สมบูรณ์โดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 4.30 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสุขภาพร่างกายของท่านยังคงมีความสมบูรณ์แข็งแรงคิดเป็นร้อยละ 4.34 เท่ากับ ผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายของท่านก่อนการแข่งขันเป็นที่น่าพอใจและมีสมาธิในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน รองลงมาสโมสรมีการแนะนำ/หลักสูตรให้ความรู้ในการออกกำลัง

กายเพื่อคงความสมบูรณ์แข็งแรงของร่ายกายในระยะยาวคิดเป็นร้อยละ 4.33 และโปรแกรมการฝึกซ้อมของสโมสรต้นสังกัด มีความเหมาะสม ช่วยให้ท่านสามารถลงเล่นได้ตลอดระยะเวลาการแข่งขันโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยมากเกินไปคิดเป็นร้อยละ 4.18

คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ (n=145)
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.49	1.43	ปานกลาง	3
2. ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน	3.71	0.88	ดี	4
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ	4.03	0.70	ดี	4
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	4.04	0.71	ดี	4
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.14	0.73	ดี	4
6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม	4.44	0.54	ดี	4
7. ด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน	4.22	0.64	ดี	4
8. ด้านสุขภาพที่สมบูรณ์	4.30	0.65	ดี	4

ตารางที่ 4.10 สรุปแบบสอบถามคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพในแต่ละด้าน

จากผลการวิเคราะห์ในส่วนที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล โดยใช้แนวคิดของ Walton (1975: 93-95) เรื่องของหลักการทำงานที่สนองตอบตามความต้องการของแต่ละบุคคลมี ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1.คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง 2.คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงานอยู่ในระดับดี 3. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอยู่ในระดับดี 4. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับดี 5. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี 6. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีมอยู่ในระดับดี 7. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกันอยู่ในระดับดี และ 8. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสุขภาพที่สมบูรณ์อยู่ในระดับดี

ผลสรุป ในส่วนที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล จากการศึกษาพบว่านักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีก มีคุณภาพชีวิตและความมั่นคงอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตดี 7 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นในมุมมองของนักวอลเลย์บอลอาชีพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยใช้แนวคิดของเบสท์ (Best, 1997: 190) โดยเรียงจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังนี้

ตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ

คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**4**	$\overline{x}$	**S.D.**
1. คุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอลอาชีพแย่ลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิด	จำนวน	93	46	4	1	1	4.58	0.653
	ร้อยละ	64.1	31.7	2.8	0.7	0.7		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.58**	**0.653**

ตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีกในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ คุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอลอาชีพแย่ลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิดโดยเห็นด้วยอย่างยิ่งคิดเป็นร้อยละ 4.58

ตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ

2. ความเห็นต่อการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**4**	$\bar{x}$	**S.D.**
2.1 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	จำนวน	26	101	16	1	1	4.03	0.617
	ร้อยละ	17.9	69.7	11.0	0.7	0.7		
2.2 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน	29	103	12	-	1	4.10	0.581
	ร้อยละ	20.0	71.0	8.3	-	0.7		
2.3 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการส่งเสริมความเป็นธรรมในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	จำนวน	32	100	12	-	1	4.08	0.682
	ร้อยละ	22.1	69.0	8.3	-	0.7		
2.4 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	จำนวน	23	97	16	7	2	3.91	0.763
	ร้อยละ	15.9	66.9	11.0	4.8	1.4		
2.5 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละสโมสร	จำนวน	25	98	18	1	3	3.97	0.716
	ร้อยละ	17.2	67.6	12.4	0.7	2.1		
2.6 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากโรคโควิด-19 ในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	จำนวน	34	98	12	-	1	4.10	0.694
	ร้อยละ	23.4	67.6	8.3	-	0.7		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.03**	**0.62**

ตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีกต่อการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 4.03 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพคิดเป็นร้อยละ 4.10 เท่ากับสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากโรคโควิด-19 ในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ รองลงมาสมาคม

วอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการส่งเสริมความเป็นธรรมในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพคิดเป็นร้อยละ 4.08 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพคิดเป็นร้อยละ 4.03 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละสโมสรคิดเป็นร้อยละ 3.97 และสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพคิดเป็นร้อยละ 3.91

ตารางที่ 4.13 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ

3. ความเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสโมสรต้นสังกัด	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**4**	$\bar{x}$	**S.D.**
2.1 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	จำนวน	29	83	31	1	1	3.95	0.710
	ร้อยละ	20	57.2	21.4	0.7	0.7		
2.2 สโมสรต้นสังกัดไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน	28	90	24	2	1	3.98	0.692
	ร้อยละ	19.3	62.1	16.6	1.4	0.7		
2.3 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการส่งเสริมความเป็นธรรมในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	จำนวน	27	87	25	3	3	3.91	0.790
	ร้อยละ	18.6	60.0	17.2	2.1	2.1		
2.4 สโมสรต้นสังกัดไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	จำนวน	30	92	20	1	2	4.01	0.707
	ร้อยละ	20.7	63.4	13.8	0.7	1.4		
2.5 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละสโมสร	จำนวน	24	87	31	-	3	3.79	0.920
	ร้อยละ	16.6	60.0	21.4	-	2.1		
2.6 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากโรคโควิด-19 ในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	จำนวน	35	80	26	3	1	3.94	0.888
	ร้อยละ	24.1	55.2	17.9	2.1	0.7		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่า S.D. รวม							**3.93**	**0.78**

ตารางที่ 4.13 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีกต่อรูปแบบการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสโมรสรต้นสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 3.93 โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสโมสรต้นสังกัด มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพคิดเป็นร้อยละ 4.01 รองลงมาสโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพคิดเป็นร้อยละ 3.98 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพคิดเป็นร้อยละ 3.95 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากโรคโควิด-19 ในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพคิดเป็นร้อยละ 3.94 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการส่งเสริมความเป็นธรรมในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพคิดเป็นร้อยละ 3.91 และสโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละสโมสรคิดเป็นร้อยละ 3.79

ตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ

คุณภาพชีวิตในช่วงที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	**ระดับความคิดเห็นของนักวอลเลย์บอลอาชีพ**							
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**4**	$\bar{x}$	**S.D.**
4. ท่านคิดว่าการเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพสามารถ “ยกระดับ” คุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้	จำนวน	72	60	12	-	1	4.39	0.700
	ร้อยละ	49.7	41.4	8.3	-	0.7		
โดยสามารถสรุปค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่า S.D. รวม							**4.39**	**0.70**

ตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตช่วงที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าตัวอย่างอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีกในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ การเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพสามารถ “ยกระดับ” คุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 4.39

สรุปผลการศึกษา พบว่าในหัวข้อ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพนั้น คุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอลอาชีพแย่ลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิดโดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งคิดเป็นร้อยละ 4.58 ความเห็นต่อการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีมากคิดเป็นร้อยละ 4.03 ความเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการการ

แข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสโมรสรต้นสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 3.93 และการเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพสามารถ “ยกระดับ” คุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้โดยรวมอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 4.39

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก

การศึกษาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพ ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังต่อไปนี้1.ด้านรายได้และผลตอบแทน 2. ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม 7. ด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน 8. ด้านสุขภาพที่สมบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลในทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ ระหว่าง 3.49-4.44 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.54-1.4 ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก

คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ (n=145)**
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.49	1.43	ปานกลาง	3
2. ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน	3.71	0.88	ดี	4
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ	4.03	0.70	ดี	4
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	4.04	0.71	ดี	4
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.14	0.73	ดี	4
6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม	4.44	0.54	ดี	4
7. ด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน	4.22	0.64	ดี	4
8. ด้านสุขภาพที่สมบูรณ์	4.30	0.65	ดี	4

ผู้วิจัยได้จำแนกระดับคุณภาพชีวิตตาม อายุ สถานะภาพสมรส ทีมที่สังกัด จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ ประสบการณ์เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล พบว่า

1. นักวอลเลย์บอลที่มีอายุ 17-23 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มอายุอื่น-ในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสวัสดิการและหลักประกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ

จากการวิเคราะห์ ด้านรายได้และผลตอบแทน F = 25.884 และ Sig = 0.00 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง F = 7.094 และ Sig = 0.01 ด้านสวัสดิการและหลักประกัน F = 9.007 และ Sig = 0.00 และด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ F = 6.657 และ Sig = 0.02 นักวอลเลย์บอลกลุ่มอายุ 24-30ปี - 31 ปีขึ้นไปจะมองเรื่องด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสวัสดิการและหลักประกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจากด้านรายได้นักกีฬาในกลุ่มอายุ 17-23 ปี ได้ให้ความคิดเห็นว่ารายได้และผลตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{x}$ = 3.49) ในส่วนของด้านสวัสดิการและหลักประกันถูกมองว่าสวัสดิการด้านการรักษาไม่เพียงพอ สวัสดิการและหลักประกันระหว่างผู้เล่นทีมชาติกับผู้เล่นที่ไม่เป็นทีมชาติไม่เท่าเทียมกัน และสัญญาจ้างไม่เป็นธรรมกับตัวนักกีฬา ($\bar{x}$ = 3.71) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{x}$ = 4.04) นักกีฬาในกลุ่มอายุ 17-23 ปี มองว่าไม่ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ ($\bar{x}$ = 4.03) นักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในกลุ่มอายุ 17-23 ปี ได้ตอบแบบสอบถามและมีความคิดเห็นว่าไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเพียงพอ

2. นักวอลเลย์บอลที่สโมสรที่สังกัดแตกต่างกันมีความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล โดยจำแนกตามสโมสรที่สังกัด ดังนี้ 1.สโมสรสุพรีม ชลบุรี-อี.เทค 2. สโมสรไดมอนด์ฟู้ด-ไฟน์เชฟ สปอร์ต คลับ 3. สโมสร นครราชสีมา คิวมินซี วีซี 4. สโมสร ขอนแก่นสตาร์ วีซี 5. สโมสร นครนนท์ 6. สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี 7. สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี 8. สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี พบว่านักวอลเลย์บอลมีระดับคุณภาพชีวิต ในทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน และด้านสุขภาพที่สมบูรณ์

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน F = 6.432 และ Sig = 0.00 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่านักวอลเลย์บอลที่สังกัดอยู่สโมสรเกษตรศาสตร์ วีซี มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากนักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวทำแบบสอบถามและได้ให้ความคิดเห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานไม่สมดุลกัน ($\bar{x}$ = 4.14) อาทิ มีวันหยุดไม่เพียงพอ ไม่มีโอกาสในการร่วมกิจกรรมต่างๆกับครอบครัว

ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน F = 8.045 และ Sig = 0.00 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่านักวอลเลย์บอลที่สังกัดอยู่สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี, สโมสรเกษตรศาสตร์ วีซี และ สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจาก

นักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวได้ให้ความคิดเห็นว่าสวัสดิการด้านการรักษาไม่เพียงพอ สวัสดิการและหลักประกันระหว่างผู้เล่นทีมชาติกับผู้เล่นที่ไม่เป็นทีมชาติไม่เท่าเทียมกัน และสัญญาจ้างไม่เป็นธรรมกับตัวนักกีฬาและหลังจากเลิกเล่นกีฬาอาชีพหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถมีหลักประกันในการเข้าทำงานประจำ ($\bar{x}$ = 3.71)

ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ F = 4.679 และ Sig = 0.00 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่านักวอลเลย์บอลที่สังกัดอยู่สโมสรเกษตรศาสตร์ วีซี และ สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากนักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวได้ให้ความคิดเห็นว่า ไม่ได้รับการสนับสนุนในการใช้สถานที่ซ้อม อุปกรณ์ และวิทยาการ ในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่เพียงพอ และยังไม่รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.03)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ F = 6.455 และ Sig = 0.00 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่านักวอลเลย์บอลที่สังกัดอยู่สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากนักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวได้ให้ความคิดเห็นว่าอาชีพวอลเลย์บอลไม่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ ($\bar{x}$ = 4.04)

ด้านรายได้และผลตอบแทน F = 43.021 และ Sig = 0.00 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่านักวอลเลย์บอลที่สังกัดอยู่สโมสร นครราชสีมา คิวมินซี วีซี, สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี, สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี, และสโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากนักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวได้ให้ความคิดเห็นว่ารายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพได้ การจ่ายเงินเดือนของไม่ตรงต่อเวลา และการจัดการเงินรางวัลให้แก่นักกีฬาไม่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{x}$ = 3.49)

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการการของสโมรสรต้นสังกัด F = 11.399 และ Sig = 0.00 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่านักวอลเลย์บอลที่สังกัดอยู่สโมสร นครนนท์, สโมสรโปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี, สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี, และสโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากนักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวได้ให้ความคิดเห็นว่าสโมรสรต้นสังกัดไม่มีบทบาทในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.95) การดูแลในเรื่องการรักษาพยาบาลหรืออาการบาดเจ็บของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.01) การสนับสนุนให้นักกีฬามีโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.98)

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการการของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย F = 3.422 และ Sig = 0.02 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่านักวอลเลย์บอลที่สังกัดอยู่ สโมสรไดมอนด์ ฟู้ด-ไฟน์ เชฟ สปอร์ต คลับ, สโมสร นครนนท์, สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี, และสโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากนักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวได้ให้ความ

คิดเห็นว่า สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยไม่มีบทบาทในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{x}$ = 4.03) และการดูแลในเรื่องการรักษาพยาบาลหรืออาการบาดเจ็บของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพ ($\overline{x}$ = 3.91)

3. นักวอลเลย์บอลที่มีจำนวนปีที่เล่นอาชีพต่ำกว่า 6 ปี มีความเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพแตกต่างจากกลุ่มที่เล่นอาชีพมามากกว่า 6 ปี

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอล โดยจำแนกตามจำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ คือ 1-3 ปี, 4-6 ปี, 7-9 ปี, 10-13 ปี, 14-17 ปี,18 ปี ขึ้นไป เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มตัวแปรด้านจำนวนปีที่เล่นนักวอลเลย์บอลที่อยู่ในกลุ่มต่ำกว่า 6 ปี จะแตกต่างกจากกลุ่มที่เล่นมามากกว่า 6 ปี พบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนของนักกีฬา พบค่า F = 8.650 Sig = 0.00 ผลการวิเคราะห์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน F 4.785 Sig = 0.00 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มที่อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากนักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวได้ให้ความคิดเห็นว่ารายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพได้ การจ่ายเงินเดือนของไม่ตรงต่อเวลา และการจัดการเงินรางวัลให้แก่นักกีฬาไม่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล ($\overline{x}$ = 3.49)

4. นักวอลเลย์บอลที่มีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล แตกต่างกันมีความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์พบว่าด้านรายได้และผลตอบแทน F = 11.704 Sig = 0.00 ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน F = 3.445 Sig = 0.02 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ F = 3.941 Sig = 0.01 โดยนักวอลเลย์บอลที่มีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่ม ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มอื่น นักวอลเลย์บอลที่สังกัดดังกล่าวได้ให้ความคิดเห็นว่ารายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพได้ การจ่ายเงินเดือนของไม่ตรงต่อเวลา และการจัดการเงินรางวัลให้แก่นักกีฬาไม่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล ($\overline{x}$ = 3.49) ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงานกลุ่มดังกล่าวให้ความคิดเห็นว่าสวัสดิการด้านการรักษาไม่เพียงพอ สวัสดิการและหลักประกันระหว่างผู้เล่นทีมชาติกับผู้เล่นที่ไม่เป็นทีมชาติไม่เท่าเทียมกัน และสัญญาจ้างไม่เป็นธรรมกับตัวนักกีฬา และหลังจากเลิกเล่นกีฬาอาชีพหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถมีหลักประกันในการเข้าทำงานประจำ ($\overline{x}$ = 3.71) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพกลุ่มดังกล่าวให้ความคิดเห็นว่าไม่ได้รับโอกาสในการเล่นให้ทีมชาติและอาชีพวอลเลย์บอลไม่สามารถสร้างความมั่นคงหรือสร้างอาชีพได้ในระยะยาวได้ ($\overline{x}$ = 4.04)

4.5 บทบาทของรัฐในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง

การสัมภาษณ์ระดับลึกให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในด้านต่างๆ หลายประการ ซึ่งมีทั้งข้อคิดเห็นเกี่ยวข้องกับบทบาทของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย (ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยที่เขียนไว้ในส่วนบทที่ 3) สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์ได้ ดังนี้

4.5.1 ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน

นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีความกังวลหรือมีปัญหาเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน ข้อคิดเห็นจากบทบาทของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยสามารถแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วยบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยและบุคลากรสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย จำนวน 5 ท่าน (A-E) ให้ความเห็นดังนี้

4.5.1.1 การได้รับการดูแลตาม พรบ. 31

A: นักกีฬาอาชีพเหล่านี้อยู่ในความดูแลของสโมสร ซึ่งเวลาทำสัญญากับสโมสรต้องดูรายละเอียดว่ามีสวัสดิการ เช่น การรักษา ที่พัก หรือสวัสดิการอื่นๆ ดูแลนักกีฬาในส่วนใดบ้าง เพื่อเป็นการป้องกันตนเองไว้ นักกีฬาที่ไม่ได้เป็นทีมชาติทางสมาคมไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือได้ เนื่องจากไม่มีระเบียบเข้าไปช่วยได้ ในส่วนของเชิงนโยบายก็คงต้องถามการกีฬาแห่งประเทศไทยว่าการกีฬาแห่งประเทศไทยมีนโยบายอย่างไร ในส่วนของกีฬาอาชีพ ในส่วนของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยก็ไม่สามารถเข้าไปรับผิดชอบได้ทั้งหมด เพราะมันไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของทางสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย แต่เป็นหน้าที่ของสโมสรต้นสังกัด ในส่วนของสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยก็ต้องดูแลในส่วนของทีมชาติเป็นหลัก เพราะบุคคลเหล่านี้รับใช้ชาติ ในอนาคตถ้ากีฬาอาชีพมีความมั่นคงขึ้น อาจจะมีการลงขันจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อดูแลนักกีฬาอาชีพร่วมกันสำหรับแต่ละสโมสร ถ้าต้องการให้วอลเลย์บอลอาชีพพัฒนาต่อไปคงต้องมีนโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทยและต้องดูเงื่อนไขตาม พรบ. กีฬาอาชีพ อาจจะพัฒนาไปสู่การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในอนาคต

B: แจ้งเป็นนักกีฬาอาชีพคนส่วนใหญ่จะเข้าใจผิดว่าสมาคม วอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบ เวลาอาชีพจดแจ้งภายใต้สโมสรและเซ็นสัญญากับสโมสรสิทธิต่างๆสโมสร

จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยเลยนักกีฬาวอลเลย์บอลทีมชาติไทยเป็นหลักเพราะทีมชาติรับใช้ชาติจึงต้องมีการรับรองมากกว่านักกีฬาชีพ

C: ในส่วนของ พรบ. มาตรา 31 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยไม่ได้เกี่ยวข้องกับ พรบ. ตัวนี้ การกีฬาแห่งประเทศไทยคือผู้ดูแล พรบ. ตัวนี้ สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยจะดูแลนักกีฬาอาชีพที่มาเล่นให้กับสมาคมในนามทีมชาติเพราะบุคคลเหล่านี้รับใช้ชาติ จึงต้องมีสวัสดิการดีกว่านักกีฬาอาชีพที่ไม่ได้เป็นทีมชาติ เช่น เรื่องการดูแลรักษาและฟื้นฟูร่างกาย ที่พัก สวัสดิการการทำงาน ซึ่งนักกีฬาอาชีพที่มีสังกัดในแต่ละสโมสรคือลูกจ้างของสโมสรนั้นๆ สมาคมไม่มีส่วนที่จะเข้าไปดูแลเรื่องสวัสดิการของนักกีฬาอาชีพเพราะนักกีฬาอาชีพได้เซ็นสัญญากับทางสโมสร สโมสรต้องเป็นผู้ดูแลกีฬาอาชีพที่อยู่ในสังกัดของท่าน

D: นักกีฬาที่ได้รับการจดแจ้งจะได้รับสิทธิการคุ้มครองและสนับสนุน จะได้รับมากหรือน้อยอยู่ที่งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี เรื่องของการส่งเสริมและสนับสนุนไม่ใช่ปัญหาใหญ่ในการที่นักกีฬาแต่ละคนที่ได้รับงบประมาณเข้าแข่งหรือได้รับการพัฒนาไม่ค่อยมีประเด็นเท่าไหร่ แต่เรื่องที่มีประเด็นก็จะเป็นด้านสวัสดิการ เพราะว่าสิ่งที่นักกีฬาพึงมีพึงได้จะได้มากขนาดไหน เพราะทาง การกีฬาแห่งประเทศไทยก็ไม่ได้ให้งบประมาณทั้งหมดกับทางนักกีฬา สโมสรก็ต้องมีส่วนรับผิดชอบและดูแลนักกีฬาอาชีพ การได้รับการดูแลมากหรือน้อยก็อยู่ที่วงเงินหรืองบประมาณหรือความสามารถของสโมสรนั้นๆ การกีฬาแห่งประเทศไทยจะดูแลได้มากที่สุดคือผู้ที่ติดทีมชาติ เพราะทีมชาติไทยมีมระเบียบข้อบังคับที่กองทุนพัฒนากีฬาชาติ ได้ดูแลเรื่องสวัสดิการเต็ม 100 % แข่งมาชนะเลิศมาได้เหรียญรางวัลการกีฬาแห่งประเทศไทยจะมีเงินรางวัลให้และมีสวัสดิการให้ แต่ในส่วนกีฬาอาชีพทางสโมสรต้องเป็นคนดูแล ภาครัฐจะไม่ได้มาดูแลในส่วนนักกีฬาอาชีพมากนัก จะดูแลในเรื่องการส่งเสริมการสนับสนุนและเรื่องของการแข่งขันและพัฒนาเป็นหลักในเรื่องของสวัสดิการอาจจะมีไม่มาก

E: นักกีฬาส่วนใหญ่ค่อนข้างห่วงใยเรื่องสวัสดิการ เช่น กรณีบาดเจ็บใครเป็นผู้ดูแล ต้องดูนิยามคำว่านักกีฬาอาชีพ ตาม พรบ. คือ นักกีฬาอาชีพคือนักกีฬาที่เล่นกีฬาอาชีพและมีรายได้อย่างยั่งยืน แต่ในบ้านเรากีฬาอาชีพอาจจะยังไม่ไปถึงจุดที่เป็นนักกีฬาอาชีพ 100% คือภาครัฐต้องประคับประคอง ในส่วนภาครัฐเราดูแลในส่วนของระบบนิเวศของกีฬาชีพ เช่น เงินที่สนับสนุนในเรื่องการจัดการแข่งขันให้นักกีฬาเข้าสู่ระบบ ในส่วนเงินรางวัลต่างๆ ตรงนี้เป็นกลไกลที่ภาครัฐให้การสนับสนุนในเชิงนโยบายและภาพรวมในการสนับสนุนเรื่องงบประมาณการจัดการแข่งขัน เงินรางวัลเป็นภาระกิจที่ภาครัฐจะเข้าไปช่วยเหลือและดูแล ในส่วนที่รัฐบาลได้สนับสนุนอยู่เป็นเรื่องของค่าส่งนักกีฬาไปแข่งขันต่างประเทศ การพัฒนานักกีฬานักกีฬาที่จดแจ้งนักกีฬาสามารถขอรับความช่วยเหลือ เช่น ขอพัฒนาตนเองไปอบรมที่ต่างประเทศ แต่ในเรื่องสวัสดิการในอนาคต

ทางการกีฬาแห่งประเทศไทยก็พยายามล้อกลับทางกีฬาอาชีพในต่างประเทศตามกฎหมาย กฎหมายก็จะดูตามกฎหมายของต่างประเทศ ว่ากฎหมายในต่างประเทศดูแลนักกีฬาอาชีพในส่วนใดบ้าง ในส่วนนี้การกีฬาแห่งประเทศไทยเข้าใจในตัวนักกีฬาว่ามีความห่วงใยในเรื่องสวัสดิการในกรณีบาดเจ็บขึ้นมาใครเป็นผู้ดูแลซึ่งนักกีฬาอาชีพจะมีสัญญาของแต่ละบุคคลกับสโมสรฉะนั้นเรื่องตรงนี้สำคัญ และต้องพัฒนากีฬาอาชีพของเราให้ได้รับความนิยมเพื่อให้มีผู้สนับสนุนรายใหญ่ สโมสรก็จะมีงบประมาณไปขับเคลื่อนให้นักกีฬาได้มีรายได้ เมื่อนักกีฬามีรายได้ก็จะสามารถเลี้ยงดูตนเองได้ตรงนี้เป็นภาพรวมในการส่งเสริมและสนับสนุนนักกีฬาอาชีพ

สรุปความคิดเห็นของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในส่วนของการได้รับการดูแลตาม พรบ. 31 ในส่วนของบทบาทของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยได้มีความคิดเห็นที่คล้ายกัน กล่าวคือ สิทธิประโยชน์ในการดูแลรักษาต่างๆ หรือสวัสดิการที่นักกีฬาอาชีพสมควรที่จะได้รับจะเป็นการรับผิดชอบของสโมสรต้นสังกันเพราะนักกีฬาอาชีพได้เซ็นสัญญาภายใต้สโมสรต้นสังกัดของท่าน สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยจึงไม่มีสิทธิที่จะเข้าไปดูแลท่านได้ในส่วนสิทธิประโยชน์ของท่าน

การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยได้มีแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. อาจจะมีการรวบรวมเงินเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อดูแลนักกีฬาอาชีพร่วมกันสำหรับแต่ละสโมสร
2. ต้องมีนโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทยและต้องดูเงื่อนไขตาม พรบ.. กีฬาอาชีพ อาจจะพัฒนาไปสู่การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในอนาคต
3. การกีฬาแห่งประเทศไทยพยายามล้อกับทางกีฬาอาชีพในต่างประเทศตามกฎหมายของต่างประเทศ ว่ากฎหมายในต่างประเทศดูแลนักกีฬาอาชีพในส่วนใดบ้าง
4. ต้องพัฒนากีฬาอาชีพของเราให้ได้รับความนิยมเพื่อให้มีผู้สนับสนุนรายใหญ่ สโมสรก็จะมีงบประมาณไปขับเคลื่อนให้นักกีฬาได้มีรายได้ เมื่อนักกีฬามีรายได้ก็จะสามารถเลี้ยงดูตนเองได้ตรงนี้เป็นภาพรวมในการส่งเสริมและสนับสนุนนักกีฬาอาชีพ

4.5.1.2 สัญญาจ้างไม่เป็นธรรมกับตัวนักวอลเลย์บอลอาชีพ

A: นักกีฬาลงนามสัญญาจ้างต้องมีเงื่อนไขสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เพราะนักกีฬาส่วนใหญ่ไม่ได้ความสำคัญกับการอ่านสัญญาจึงทำให้นักกีฬาถูกเอารัดเอาเปรียบและไม่ได้รับความเป็นธรรม

สโมสรก็ต้องชอบนักกีฬาของตัวเอง ในส่วนนี้สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยสามารถให้คำปรึกษาและดูแลในเรื่องสัญญากับทางสโมสรได้ และต่อไปในอนาคตสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยจะมีรูปแบบสัญญาให้เป็นตัวอย่างหรือสัญญาต้นแบบให้สโมสรได้นำไปใช้

B: ก่อนที่จะเซ็นสัญญา นักกีฬาชีพของสัญญาและพิจารณาสัญญาให้ดีไม่เป็นธรรมนักกีฬาควรสอบถามกับผู้ที่มีความรู้ก่อน เพราะมันเป็นสิทธิประโยชน์ของตนเอง เรื่องการเซ็นสัญญา พรบ. กีฬาอาชีพ ปี 2565 ระบุว่าจะมีช่องทางให้นักกีฬาที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมสามารถร้องทุกข์ได้ในกรณีนี้ทางตัวผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถร้องเรียนไปทางสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยหรือร้องเรียนที่การกีฬาแห่งประเทศไทยได้เช่นกัน

C: นักกีฬาทุกคนต้องอ่านรายละเอียดทุกข้อก่อนที่จะลงนาม ในส่วนของ พรบ. กีฬาอาชีพทางการกีฬาแห่งประเทศไทยมีการตั้งคณะกรรมการไว้ เพื่อถ้าหากเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นมาผู้ที่ถูกกระทำสามารถร้องทุกข์ได้ที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ทางการกีฬาแห่งประเทศไทยจัดตั้งกรรมการขึ้นมาและได้ทั้งสองฝ่ายมาพูดคุยกันถ้าตกลงกันได้ก็จบลงถ้าตกลงกันไม่ได้ก็ต้องไปถึงขั้นต่อไป

D: ในเรื่องสัญญานักกีฬาต้องระวังในการลงนามสัญญา ต้องอ่านและต้องถามทางสโมสรให้ดีอะไรที่เกิดข้อเสียเปรียบกับตัวนักกีฬาบ้าง เมื่อเซ็นสัญญาไปแล้วเมื่อเกิดข้อเสียเปรียบมาก็จะต้องมาฟ้องร้องตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ตามสิทธิ์ที่พึงมีพึงได้ การกีฬาแห่งประเทศไทยจะไม่ได้ก้าวร่วงแต่จะเข้าไปในกรณีที่ร้องทุกข์กล่าวโทษก็จะส่งเรื่องถึงการกีฬาแห่งประเทศไทยที่เกิดข้อพิพาทตามกฎหมาย การกีฬาแห่งประเทศไทยก็จะมีกรรมการร้องทุกข์ซึ่งจะรับผิดชอบในส่วนนี้ การลงโทษก็อาจจะมีการปรับหรือระงับการสนับสนุนไปในอนาคต นี่คือในส่วนที่การกีฬาแห่งประเทศไทยทำได้

E: กรณีการเซ็นสัญญากับสโมสรเป็นเรื่องสำคัญ บางทีนักกีฬาไม่ได้อ่านลายละเอียดของสัญญา ครอบคลุม ในเรื่องของสวัสดิการหรือไม่ ตรงนี้จะเป็นภาพสะท้อนให้นักกีฬาได้ใส่ใจรายละเอียดในสัญญามากขึ้น ซึ่งนักกีฬาอาชีพที่ได้เข้ามาจะจดแจ้งกับทางการกีฬาแห่งประเทศไทย บุคคลเหล่านี้มีสิทธิ์ร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสัญญาต่างๆ เช่น จ่ายเงินตรงตามที่สัญญาระบุไว้ สามารถมาร้องทุกข์กับทางภาครัฐ ภาครัฐก็คือทางการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ ภาครัฐก็จะนำเรื่องนี้เข้าคณะกรรมการหรือคณะกรรมการทางด้านพิจารณาร้องทุกข์ก็จะเรียกพิจารณาเป็นเคสก็จะเรียกผู้เสียหาย เช่น นักกีฬา มาให้ข้อมูลและผู้ที่กระทำผิดตามสัญญา เช่น สโมสร ก็จะเรียกมาให้ข้อมูลว่าใครผิดใครถูก ถ้ากรณีนักกีฬาเป็นฝ่ายถูกสโมสรเป็นฝ่ายผิดที่ไม่ปฏิบัติตามสัญญาที่ระบุไว้การกีฬาแห่งประเทศไทยก็จะมีสิทธิ์ระงับไม่ให้สโมสรได้เข้าร่วมการแข่งขัน ตรงนี้ก็เป็นกลไกหนึ่งที่การกีฬาแห่งประเทศไทยได้ดูแลนักกีฬาอาชีพและบุคลากรอาชีพอยู่

สรุปความคิดเห็นของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในส่วนของสัญญาจ้างมีความไม่เป็นธรรมกับตัวนักวอลเลย์บอลอาชีพ การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยได้มีความคิดเห็นที่ตคล้ายกัน กล่าวคือ นักกีฬาอาชีพทุกคนต้องอ่านสัญญาจ้างที่สโมสรได้ให้ท่านเซ็นให้คลอบคลุมและครบถ้วนในสิทธิประโยชน์ที่ตัวนักกีฬาเองจะได้รับหลังเซ็นสัญญา เพื่อไม่ให้เกิดการเสียเปรียบและเป็นการป้องกันตนเองจากสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ในส่วนของบทบาทของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีดังนี้

1. สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยสามารถให้คำปรึกษาและดูแลในเรื่องสัญญากับทางสโมสรได้
2. ในอนาคตสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยจะมีรูปแบบสัญญาให้เป็นตัวอย่างหรือสัญญาต้นแบบให้สโมสรได้นำไปใช้
3. เมื่อเกิดข้อเสียเปรียบหรือเกิดความไม่เป็นธรรมสามารถฟ้องร้องตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ตามสิทธิ์พึงมีพึงได้กับทางการกีฬาแห่งประเทศไทยทางสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย

4.5.1.3 สวัสดิการการเข้าทำงานหลังเลิกเล่นกีฬา

A: สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยต้องหารือเชิงนโยบายกับการกีฬาแห่งประเทศไทยกับทางกีฬาอาชีพ อย่างเช่น การระดมตั้งกองทุนสนับสนุนนักกีฬาอาชีพหรืออาจจะหารือกับการกีฬาแห่งประเทศไทยร่วมกับสโมสรต้นสังกัดว่าสามารถช่วยเหลือนักกีฬาอาชีพได้มากน้อยแค่ไหนและการพัฒนาแนวทางจะเป็นอย่างไร

B: ถ้าอยากจะให้มีงานรองรับต้องให้บริษัทหรือหน่วยงานนั้นเข้ามาเป็นเจ้าของสโมสรถึงจะให้นักกีฬาเข้าไปทำงานในหน่วยงานนั้นได้สมาคมสามารถอาชีพในส่วนนี้ได้ถ้าคุณมีความสามารถและมีชื่อเสียงในระดับนึง แต่สมาคมก็พยายามจะยกระดับการแข่งขันเพื่อที่จะได้มีผู้สนับสนุนและมีฐานแฟนคลับมากขึ้น สโมสรก็จะมีรายได้เพิ่มขึ้นและจะมีสวัสดิการให้กับนักกีฬามากขึ้น

C: เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเราต้องวางแผนด้วยตนเอง เช่น เป็นผู้ตัดสิน เป็นโค้ชหรือเป็นครู สิ่งเหล่านี้มันต้องวางแผนด้วยตนเองสมาคมสามารถแนะแนวให้ได้เห็นอนาคตได้ไกลมาขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของเรามันจะไปในทิศทางใดบ้าง เช่น องค์กรเอกชนในหลายหน่วยงานต้องการบุคลากรที่เป็นนักกีฬาเพื่อมาทำกิจกรรมบางอย่างหรือทำกิจกรรมให้กับองค์กร สมาคมก็สามารถช่วยแนะนำหรือชี้ช่องทางได้ว่าคุณสามารถไปต่อที่ไหนได้บ้าง ส่วนตัวนักกีฬาจะ

เลือกหรือไม่อยู่ที่ความสามารถของแต่ละบุคคล หรือในอนาคตสมาคมอาจเปิดคอร์สเพื่อชี้แนะนักกีฬาเพื่อให้เห็นช่องทางว่าควรไปต่อยอดอย่างไร

D: ต้องแยกเรื่องของกีฬาอาชีพและกีฬาเป็นเลิศ คือ กีฬาอาชีพเป็นการสร้างรายได้หรือชื่อเสียงให้กับตนเองและสโมสร เส้นทางนี้สโมสรเองก็ต้องมีการเชิดชูและดูแล ส่วนกีฬาเป็นเลิศ เป็นเรื่องของทีมชาติเพราะฉะนั้นทางสมาคมจะเข้ามาช่วยสนับสนุน เต็มที่อยู่แล้วในเรื่องของการสร้างชื่อเสียงต่างๆ การกีฬาแห่งประเทศไทยก็จะเข้าไปช่วยในส่วนของเงินรางวัลในกรณีที่ได้รับเหรียญรางวัลมา การกีฬาแห่งประเทศไทยก็จะเข้าไปสนับสนุนโดยงบประมาณจากกองทุนพัฒนากีฬาชาติ ส่วนเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สมาคมต้องประสานงานหรือมีการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลงานของนักกีฬาวอลเลย์บอลทีมชาติไทยที่ประสบความสำเร็จ ก็อาจจะมีหน่วยงานมาดึงตัวเข้าทำงานหรือเข้าไปแข่งขันให้หน่วยงานของเขา นี่ก็เป็นความสัมพันธ์ที่สมาคมจะต้องทำการบ้านในส่วนนี้ด้วย โดยลำพังนักกีฬาเองก็ไม่ได้มีคอนแทคอะไรมากนักนอกจากคนนั้นโดดเด่นหรือมีชื่อเสียงที่โดดเด่นงานต่างๆ ก็อาจจะโฟกัสเข้ามา แต่ถ้าเป็นเรื่องของกระบวนการทางสมาคมเองก็คงจะต้องมีคอนแทคอาจจะเป็นการกีฬาแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิทยุการบิน ก็สามารถไปทำงานและสามารถเล่นกีฬาให้หน่วยงานนั้นๆ ด้วย นี่ก็เป็นเรื่องที่สมาคมและหน่วยงานจะต้องเข้ามามีคอนแทคกันเอง สมาคมควรเข้ามาช่วยเหลือในส่วนนี้ด้วย

E: เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักกีฬาอาชีพ เช่น ถึงเวลาจุดหนึ่งที่นักกีฬาที่มีอายุมากขึ้นและต้องเปลี่ยนแปลงไปประกอบอาชีพอะไรที่หลังจากเลิกเล่นกีฬาอาจจะผันตัวเองไป เป็นผู้ตัดสิน เป็นผู้ฝึกสอนหรือไปทำอะไรเกี่ยวกับวงการกีฬาวอลเลย์บอลนี่อาจจะเป็นอาชีพที่รองรับในอนาคต แต่ว่านักกีฬาส่วนใหญ่ก็คงมองเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญว่า การเล่นกีฬาแล้วอยากให้มีหน่วยงานรองรับสามารถที่จะไปประกอบอาชีพหลังจากเลิกเล่นได้ ตรงนี้เป็นสิ่งสำคัญซึ่งคอนเน็คชั่นส์เป็นส่วนสำคัญมาก ฉะนั้นในส่วนของสโมสรก็จะเป็นหน่วยงานหรือเป็นองค์กรที่จะสามารถเอานักกีฬาในสังกัดเข้าไปทำงานได้ ตรงนี้สมาคมและสโมสรถ้าสามารถขับเคลื่อนหรือผลักดันให้นักกีฬาในสังกัดเข้าไปในจุดที่หลังจากเกษียณหรือเลิกเล่นก็จะมีประโยชน์อย่างมาก

สรุปความคิดเห็นของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในส่วนของสวัสดิการการเข้าทำงานหลังเลิกเล่นกีฬา กล่าวคือ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักกีฬาอาชีพในแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือในเรื่องการหางานให้นักกีฬาอาชีพได้ทุกคน นักกีฬาอาชีพเองต้องมีความสามารถที่จะสร้างชื่อเสียงตนเองให้เป็นที่ยอมรับในสังคมด้วย การที่นักกีฬาอาชีพแสดงฝีมือตนเองให้สังคมประจักษ์ก็จะเกิดการยอมรับและมีสวัสดิการการทำงานที่ดีตามมา ในส่วนของบทบาท

ของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีดังนี้

1. ระดมตั้งกองทุนสนับสนุนนักกีฬาอาชีพหรืออาจจะหารือกับการกีฬาแห่งประเทศไทยร่วมกับสโมสรต้นสังกัดว่าสามารถช่วยเหลือนักกีฬาอาชีพได้มากน้อยแค่ไหนและการพัฒนาแนวทางจะเป็นอย่างไร
2. สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยพยายามจะยกระดับการแข่งขันเพื่อที่จะได้มีผู้สนับสนุนและมีฐานแฟนคลับมากขึ้น สโมสรก็จะมีรายได้เพิ่มขึ้นและจะมีสวัสดิการให้กับนักกีฬามากขึ้น
3. สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยก็สามารถช่วยแนะนำหรือชี้ช่องทางให้กับนักกีฬาที่เข้ามาขอความช่วยเหลือ
4. ในอนาคตสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยอาจเปิดคอร์สเพื่อชี้แนะนักกีฬาเพื่อให้เห็นช่องทางในการต่อยอดในการเข้าทำงาน
5. กระบวนของการกีฬาแห่งประเทศไทย เช่น ทางสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยจะต้องมีการติดต่ออาจจะติดต่อกับทางการกีฬาแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิทยุการบินเพื่อสามารถให้กีฬาอาชีพได้มีสิทธิ์เข้าทำงานให้หน่วยงานนั้นๆ
6. สามารถประกอบอาชีพหรือผันตัวเองไป เป็นผู้ตัดสิน เป็นผู้ฝึกสอน ครู หรือไปทำอะไรเกี่ยวกับวงการกีฬาวอลเลย์บอล
7. การมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาคมและสโมสรกับหน่วยงานต่างๆ จะช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้นักกีฬาในสังกัดเข้าไปทำงานกับหน่วยงานได้

4.5.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

A: ในส่วนนี้วัฒนธรรมกีฬาเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาความมั่นคงในอาชีพ วัฒนธรรมกีฬาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อประชาชนมีความรักกีฬามีความรู้สึกร่วมกันมีความรับผิดชอบร่วมกันและมีการลงทุนร่วมกันถึงจะเกิดวัฒนธรรมกีฬา รัฐบาลจะต้องพัฒนาให้กีฬาอาชีพและให้กีฬาทุกประเภทที่สามารถเป็นอาชีพได้ให้เป็นอาชีพได้จริงๆ มีการเอื้อประโยชน์จริงๆที่สำคัญต้องสร้างวัฒนธรรมกีฬาให้แข็งแกร่ง

B: ภาพรวมของความมั่นคงของรายได้ก็ต้องพูดถึงภาพรวมของวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก คือ วอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกจะเริ่มช่วงเดือนตุลาคม-เดือนมีนาคม หลังจากนี้ เป็นช่วงที่ไม่มีวอลเลย์บอลลีกอาชีพนักกีฬาอาชีพบุคลากรอาชีพก้จะขาดรายได้ เพราะสโมสรไม่ได้เซ็นสัญญาและจ่ายเงินนักกีฬา

ได้ทั้งปี แต่ในอนาคตสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยอาจจะเพิ่มกิจกรรมเป็นกิจกรรมของนักกีฬาอาชีพเพื่อสามารถสร้างรายได้ในอนาคตตลอดทั้งปีและอาจจะทำให้สโมสรจ้างนักกีฬาอาชีพได้ในตลอดทั้งปีอีกด้วย และ การกีฬาแห่งประเทศไทยมีนโยบายความมั่นคงที่ล้อมาจากแผนยุทธศาสตร์ ที่ทางการกีฬาแห่งประเทศไทยพยายามจะทำขึ้นมา คือ ในการที่จะทำให้สมาคมและสโมสรเป็นกีฬาที่มั่นคงสมาคมและสโมสรจะต้องอยู่ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาเงินสนับสนุนของรัฐบาล

C: ในส่วนความก้าวหน้าของอาชีพวอลเลย์บอลอยู่ที่มูลค่าหลายๆอย่าง เช่น มูลค่าของสปอนเซอร์อาชีพสามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงได้ถ้าเราตั้งใจจริงก็มีการพัฒนาฝีมือและอยู่ในสโมสรที่มีความมั่นคง แต่ทั้งหมดทั้งระบบนักกีฬาที่ไม่ได้เป็นดาวเด่นจะยึดเป็นอาชีพวอลเลย์บอลแล้วอยู่ตลอดไปด้วยการเล่นอย่างเดียวไม่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับตัวเองได้ เพราะการจ้างเงินเดือนไม่ได้สูงเพราะไม่ได้แจ้งทั้งปีส่วนใหญ่จ้างเป็นฤดูกาล จึงไม่สามารถสร้างความมั่นคงได้ 100% ถ้าเป็นนักกีฬาที่ไม่ใช่ดาวเด่น

D: การสร้างความมั่นคงในระยะยาวจะมีการเชื่อมต่อถึง แผนของชาติคือปัจจุบันแผนยุทธศาสตร์ของการกีฬาก็ถูกถ่ายโอนมาจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปียุทธศาสตร์ของการกีฬาแห่งประเทศไทยปัจจุบันมี 5 ยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ในการพัฒนากีฬาอาชีพเป็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่สำคัญ เป็นยุทธศาสตร์ที่ภาครัฐให้ความสำคัญจะทำอย่างไรให้บุคลากรและนักกีฬาอาชีพมีรายได้เลี้ยงชีพได้อย่างยั่งยืน การทำอย่างไรให้นักกีฬาอาชีพมีรายได้อย่างยังยืนภาครัฐจะต้องเข้ามาสนับสนุนทางงบประมาณ แน่นอนงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสร้างระบบนิเวศของกีฬานั้นๆ ให้มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านของการพัฒนานักกีฬาเองเรื่องในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขัน ซึ่งการแข่งขันเป็นปัจจัยสำคัญในระบบกีฬาอาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถทำให้นักกีฬามีรายได้เลี้ยงชีพได้อย่างยั่งยืน ยิ่งรายการแข่งขันมีมากเท่าไหร่รายได้ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ตัวอย่าง ในต่างประเทศการแข่งขันวอลเลย์บอลอาจจะมีผู้สนับสนุนมากจึงทำให้เงินรางวัลสูง ของไทยอาจจะมีสปอนเซอร์น้อยสามารถสนับสนุนได้เท่านี้สมาคมก็จะต้องไปหาสปอนเซอร์เพิ่มเติมมาทำให้เงินรางวัลสูงขึ้น

E: รายการการแข่งขันจะทำเป็นกลไกที่ทำให้นักกีฬาอาชีพมีรายได้อย่างยั่งยืน ยิ่งรายการแข่งขันมีมากเท่าไหร่รายได้ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

สรุปความคิดเห็นของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในส่วนของความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยได้มีความคิดเห็น กล่าวคือ การแข่งขันมีผลต่อความมั่นคงของนักกีฬาอาชีพ เนื่องจากรายได้หลังของนักกีฬาอาชีพคือการแข่งขันวอลเลย์บอลอาชีพหรือวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก ยิ่งรายการแข่งขันมากเท่าไหร่รายได้ก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ก่อนที่จัดการแข่งขันได้ก็ต้องมีผู้สนับสนุนที่ทำ

ให้กีฬาอาชีพสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วย ในส่วนของบทบาทของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีดังนี้

1. รัฐบาลจะต้องพัฒนาให้กีฬาอาชีพและให้กีฬาทุกประเภทที่สามารถเป็นอาชีพได้ให้เป็นอาชีพได้ มีการเอื้อประโยชน์ ที่สำคัญต้องสร้างวัฒนธรรมกีฬาให้แข็งแกร่ง
2. สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยอาจจะเพิ่มกิจกรรมเป็นกิจกรรมของนักกีฬาอาชีพเพื่อสามารถสร้างรายได้ในอนาคตตลอดทั้งปี
3. ภาครัฐจะต้องเข้ามาสนับสนุนทางงบประมาณเรื่องในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขัน

4.5.2 ด้านรายได้และผลตอบแทน

นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีความกังวลหรือมีปัญหาเกี่ยวกับด้านรายได้และผลตอบแทน ข้อคิดเห็นจากบทบาทของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย สามารถแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วยบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทยและบุคลากรสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย จำนวน 5 ท่าน (A-E) ให้ความเห็นดังนี้

ผู้สัมภาษณ์มีมุมมองไปในทิศทางเดียวกัน คือกรณีการเซ็นสัญญากับสโมสรเป็นเรื่องสำคัญ นักกีฬาต้องอ่านลายละเอียดของสัญญาให้ครอบคลุม ในเรื่องของสวัสดิการว่าสิทธิประโยชน์ที่ตนเองได้มีอะไรที่เป็นธรรมและมีอะไรที่ไม่เป็นธรรม ตรงนี้จะเป็นภาพสะท้อนให้นักกีฬาได้ใส่ใจรายละเอียดในสัญญามากขึ้น ซึ่งนักกีฬาอาชีพที่ได้เข้ามาจะจดแจ้งกับทางการกีฬาแห่งประเทศไทย บุคคลเหล่านี้มีสิทธิ์ร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสัญญาต่างๆ เมื่อเซ็นสัญญาไปแล้วเมื่อเกิดข้อเสียเปรียบมาก็สามารถมาฟ้องร้องตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ตามสิทธิ์ที่พึงมีพึงได้ การกีฬาแห่งประเทศไทยจะเข้าไปดูแลในกรณีที่ร้องทุกข์กล่าวโทษก็จะส่งเรื่องถึงการกีฬาแห่งประเทศไทยที่เกิดข้อพิพาทตามกฎหมาย การกีฬาแห่งประเทศไทยก็จะมีกรรมการร้องทุกข์ซึ่งจะรับผิดชอบในส่วนนี้ การลงโทษก็อาจจะมีการปรับหรือระงับการสนับสนุนไปในอนาคต นี่คือในส่วนที่การกีฬาแห่งประเทศไทยทำได้

สรุปความคิดเห็นของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในส่วนของด้านรายได้และผลตอบแทน การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยได้มีความคิดเห็นคล้ายกัน กล่าวคือ ด้านรายได้จะล้อกับเรื่องสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

นักกีฬาอาชีพควรอ่านและทำความเข้าใจกับสัญญาว่าจ้างของตนเองให้ครอบคลุมเพื่อเป็นการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกเอาเปรียบและไม่เป็นธรรม ในส่วนของบทบาทของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย นักกีฬาสามารถฟ้องร้องตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ตามสิทธิ์ที่พึงมีพึงได้ กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ถ้านักกีฬาไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสัญญา

จากผลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโนบาย ดังนี้

1. ควรมีการพิจารณาแนวทางการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ มีลักษณะเป็นกองทุนกลางสำหรับนักวอลเลย์บอลหญิงอาชีพโดยตรง โดยแหล่งที่มาของเงินทุนอาจจะมาจากการสนับสนุนนเงินส่วนแบ่งของรายได้จากการจัดการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก เงินสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อเป็นแหล่งทาให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพกู้ยืมได้ในกรณีที่มีความฉุกเฉิน หรือประสบปัญหาต้องหยุดพักการแข่งขันเนื่องจากการบาดเจ็บ รวมถึงเหตุจำเป็นอื่นๆ

2. ควรมีการส่งเสริมนักวอลเลย์บอลในทุกระดับที่มีความสามารถพิเศษแต่ไม่มีโอกาสหรือไม่มีทุนทรัพย์ ให้ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการต่อยอดความสามารถหรือฝึกทักษะกับทีมสโมสรแนวหน้าของประเทศจัดตั้งให้มีโครงการฝึกวอลเลย์บอลหรือเข้ารับการเป็นเยาวชนของทีมสโมสรแนวหน้าของประเทศ มีการประชาสัมพันธ์ให้เยาวชนหรือผู้ที่สนใจได้รับทราบอยางทั่วถึงและสม่ำเสมอ

3. ควรมีโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับนักวอลเลย์บอลหลิงอาชีพที่เลิกเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพแล้ว เพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองกับเส้นทางอาชีพอื่น เช่น สามารถผันตัวเองจากนักวอลเลย์บอลไปเป็นโค้ช หรือเป็นผู้ช่วยผู้ฝึกสอน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความมั่นคงในอาชีพนักวอลเลย์บอลให้มากขึ้น

4. ควรขยายการสร้างและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกีฬาวอลเลย์บอลโดยตรง เช่น โค้ช ผู้จัดการทีม ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน นักกายภาพ ฯลฯ ให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพจำนวนมากขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตของวงการวอลเลย์บอลอาชีพ และจากการศึกษาพบว่าในสโมสรที่มีขนาดเล็กยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านนี้ โดยจัดการจัดอบรมหรือการประเมินผลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้กับสโมสรและวงการวอลเลย์บอลอาชีพรวมทั้งเป็นการเสริมสร้างอาชีพใหม่ให้แก่ผู้ที่มีความสนใจอีกด้วย

สรุปการศึกษาผลสำรวจพบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.49, S.D. = 1.43) เนื่องจากในส่วนของคุณภาพชีวิตด้านรายได้และผลตอบแทน มีค่า SD สูงมาก หมายถึง มีการกระจายของการตอบแบบสอบถาม ในประเด็นด้านรายได้และผลตอบแทนบางกลุ่มอาจะให้คะแนนน้อย บางกลุ่มอาจะให้คะแนนมาก ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 3.71, S.D. =

0.88) ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.70) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.71) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.73) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.57) ด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกันอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.64) ด้านสุขภาพที่สมบูรณ์อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.65) ในส่วนนี้นักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพมีความกังวลในเรื่องด้านรายได้และผลตอบแทนและด้านสวัสดิการและหลักประกันสรุปความคิดเห็นของการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในส่วนของด้านรายได้และผลตอบแทนและด้านสวัสดิการและหลักประกัน ทางภาครัฐได้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและวางแผนเชิงนโยบายในอนาคตในการพัฒนาอาชีพวอลเลย์บอลให้มีความมั่นคงในชีพ

บทที่5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความมันคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิง มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงในไทยแลนด์ลีก 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง 3) เพื่อศึกษาบทบาทของรัฐในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพในไทยแลนด์ลีก ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์จาก นักวอลเลย์บอลหญิงอยู่ภายในสโมสรวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022 8 สโมสร ได้แก่ สโมสรสุพรีม ชลบุรี-อี.เทค สโมสรไดมอนด์ ฟู้ด-ไฟน์เชฟ สปอร์ต คลับ สโมสร นครราชสีมา คิวมินซี วีซี สโมสร ขอนแก่นสตาร์ วีซี สโมสร นครนนท์ สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี จำนวน 145 คน โดยสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ 1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและความมันคงในอาชีพ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ F–test (ONE WAY ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการกีฬาอาชีพ ได้มอบหมายให้ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมพัฒนากีฬาอาชีพ และหัวหน้างานพัฒนากีฬาอาชีพ ให้สัมภาษณ์ นายกสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย อุปนายกฝ่ายกีฬาอาชีพ และรองเลขาธิการสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย รวมจำนวน 5 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิง

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงส่วนใหญ่มีอายุ 17-23 มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด สังกัดที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ สโมสร ขอนแก่นสตาร์ วีซี จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพอยู่ในระหว่าง คือ 1-3 ปี และมีประสบการณ์การเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัยมีจำนวนมากที่สุด

5.1.2 คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพหญิง

คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1.ด้านรายได้และผลตอบแทน 2.ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม 7. ด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน 8. ด้านสุขภาพที่สมบูรณ์

1.ด้านรายได้และผลตอบแทน

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านรายได้และผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.49, S.D.= 1.43) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือการจ่ายเงินเดือนของสโมสรต้นสังกัดจ่ายตรงเวลาครบถ้วน ($\bar{x}$ = 3.57, S.D.= 1.195) รองลงมาคือการจ่ายเบี้ยเลี้ยงซ้อมของสโมสรต้นจ่ายตรงเวลาครบถ้วน ($\bar{x}$ = 3.55, S.D.= 1.196) รองลงมาคือสโมสรต้นสังกัดจัดการเงินรางวัลให้แก่นักกีฬาวอลเลย์บอลเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของนักวอลเลย์บอลแต่ละคน ($\bar{x}$ = 3.53, S.D.= 1.137) และอันดับสุดท้าย รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากสโมสรต้นสังกัดมีจำนวนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ($\bar{x}$ = 3.34, S.D.= 2.226) ตามลำดับ

2. ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 3.71, S.D.= 0.88) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ สวัสดิการด้านการรักษาจากสโมสรที่สังกัดเพียงพอต่อการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังการบาดเจ็บ ($\bar{x}$ = 3.91, S.D.= 0.781) รองลงมาสโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการด้านทุนการศึกษาได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.86, S.D.= 0.825) มาสโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.75, S.D.= 0.886) สัญญาจ้างของสโมสรต้นสังกัดมีความเป็นธรรมกับนักวอลเลย์บอล ($\bar{x}$ = 3.70, S.D.= 0.890) สโมสรต้นสังกัดมีหลักประกันในการเข้าทำงานประจำอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.62, S.D.= 0.927) สโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพที่เป็นผู้เล่นที่ไม่มีดีกรีทีมชาติ ทัดเทียมกับผู้ที่มีดีกรีทีมชาติ ($\bar{x}$ = 3.61, S.D.= 0.923) และสโมสรต้นสังกัดให้หลักประกันในการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพที่เป็นผู้เล่นที่ไม่มีดีกรีทีมชาติ ทัดเทียมกับผู้ที่มีดีกรีทีมชาติ ($\bar{x}$ = 3.57, S.D.= 0.927) ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.03, S.D.= 0.70) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือการได้รับการฝึกฝนจากผู้ฝึกสอนประจำทีมเป็นอย่างดีจนสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ($\bar{x}$ = 4.12, S.D.= 0.676) รองลงมาคือการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในอาชีพจาก

สโมสรที่สังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.08 S.D.= 0.672) ประเทศไทยมีสถานที่อุปกรณ์ วิทยาการ และบุคลากรในการสนับสนุนให้นักวอลเลย์บอลอาชีพ สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.06, S.D.= 0.658) การได้รับโอกาสในการลงเล่นเป็นตัวจริงในการแข่งขันครั้งสำคัญๆอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 3.98, S.D.= 0.777) และการได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเล่นวอลเลย์บอล เพื่อพัฒนาทักษะกับทีมในสโมสรอื่นทั้งในและ/หรือต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 3.93, S.D.= 0.723) ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.04, S.D.= 0.71) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือการได้รับการสนับสนุนจากสโมสรต้นสังกัดให้ก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับศักยภาพ ($\bar{x}$ = 4.07, S.D.= 0.723)รองลงมาสโมสรต้นสังกัดให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเองให้มีคุณสมบัติสำหรับการเป็นผู้ฝึกสอน ($\bar{x}$ = 4.06, S.D.= 0.658) เท่ากันกับเส้นทางอาชีพในกีฬาวอลเลย์บอล เปิดโอกาสให้นักวอลเลย์บอลสามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพได้ รองลงมาอาชีพนักวอลเลย์บอลเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ โดยการปรับเปลี่ยนเป็นผู้ฝึกสอนหรือเจ้าหน้าที่สโมสร ($\bar{x}$ = 4.06, S.D.= 0.699)อาชีพนักวอลเลย์บอลเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ โดยการปรับเปลี่ยนเป็นบุคลากรในสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ($\bar{x}$ = 4.01, S.D.= 0.707) และสโมสรต้นสังกัดให้โอกาสเล่นให้ทีมชาติหรือสโมสรต่างประเทศ ($\bar{x}$ = 3.99, S.D.= 0.777) ตามลำดับ

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.14, S.D.= 0.73)โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือการจัดตารางการฝึกซ้อมของสโมสรต้นสังกัดมีความเหมาะสม ทำให้ท่ามีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 4.23, S.D.= 0.632) รองลงมามีเวลาได้พักผ่อนคลายเครียดในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.17, S.D.= 0.736) ในแต่ละปีสามารถจัดสรรเวลาเดินทางไปพักผ่อนต่างจังหวัดกับเพื่อนๆ หรือครอบครัว ($\bar{x}$ = 4.11, S.D.= 0.774) และโอกาสได้ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 4.08, S.D.= 0.786) ตามลำดับ

6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.44, S.D.= 0.54) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}$ = 4.46, S.D.= 540) รองลงมาการได้รับความช่วยเหลือที่ดีจากเพื่อนในทีม ($\bar{x}$ = 4.46, S.D.= 553) รองลงมาได้รับหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมทีมมีปัญหาในการแข่งขันเท่ากับมีความพึงพอใจกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในทีมทุกระดับ ($\bar{x}$ = 4.43, S.D.= 0.550) ตามลำดับ

7. ด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียม

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.22, S.D.= 64) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสมาชิกในทีมต่างยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.24, S.D.= 670) รองลงมาได้รับการยอมรับจากสังคมในการเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.23, S.D.= 643) และมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมในเรื่องต่างๆนอกเหนือจากการเล่นวอลเลย์บอล ($\bar{x}$ = 4.19, S.D.= 612) ตามลำดับ

8. ด้านสุขภาพที่สมบูรณ์

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพที่สมบูรณ์โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.30, S.D.= 65) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือรองลงมาคือผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายของท่านก่อนการแข่งขันเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{x}$ = 4.34, S.D.= 543) รองลงมาคือสุขภาพร่างกายของท่านยังคงมีความสมบูรณ์แข็งแรง ($\bar{x}$ = 4.34, S.D.= 603) เท่ากับการมีสมาธิในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน รองลงมาสโมสรมีการแนะนำ/หลักสูตรให้ความรู้ในการออกกำลังกายเพื่อคงความสมบูรณ์แข็งแรงของร่ายกายในระยะยาว ($\bar{x}$ = 4.33, S.D.= 678) และโปรแกรมการฝึกซ้อมของสโมสรต้นสังกัด มีความเหมาะสม ช่วยให้ท่านสามารถลงเล่นได้ตลอดระยะเวลาการแข่งขันโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยมากเกินไป ($\bar{x}$ = 4.18, S.D.= 831) ตามลำดับ

5.1.3 คุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก

1. คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลอาชีพหญิงในไทยแลนด์ลีกในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x}$ = 4.58, S.D.= 653) กับคุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอลอาชีพแย่ลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิด-19

2. คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพความเห็นของนักวอลเลย์บอลหญิงต่อการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย จากการศึกษาสรุปได้ว่าการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.03, S.D.= 62)โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.10, S.D.= 581) รองลงมาสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากโรคโควิด-19 ในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.10, S.D.= 694) รองลงมาสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการส่งเสริมความเป็นธรรมในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง

อาชีพ ($\bar{x}$ = 4.08, S.D.= 628) สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.03, S.D.= 617) สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละสโมสร($\bar{x}$ = 3.97, S.D.= 716) และสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.91, S.D.= 763) ตามลำดับ

3. . คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพความเห็นของนักวอลเลย์บอลหญิงต่อการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของ สโมสรต้นสังกัด จากการศึกษาสรุปได้ว่าการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสโมสรต้นสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 3.93, S.D.= 78) โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุดคือสโมสรต้นสังกัด มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.01, S.D.= 707) รองลงมาสโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.98, S.D.= 629) สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.95, S.D.= 710) สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากโรคโควิด-19 ในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.94, S.D.= 888) สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการส่งเสริมความเป็นธรรมในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.91, S.D.= 790) และสโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละสโมสร ($\bar{x}$ = 3.79, S.D.= 920) ตามลำดับ

4. คุณภาพชีวิตที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ จากการศึกษาสรุปได้ว่านักวอลเลย์บอลหญิงในไทยแลนด์ลีกในช่วงที่ผ่านมาของนักกีฬาการเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพสามารถ “ยกระดับ” คุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.39, S.D.= 70)

5.1.4 การแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง

จากแบบสอบถามนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง จำนวน 145 คน มีความกังวลในเรื่องของด้านสวัสดิการและด้านรายได้และผลตอบแทน เพื่อให้ภาครัฐช่วยแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงในประเด็นดังนี้

5.4.1.1 ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า สิทธิประโยชน์ในการดูแลรักษาต่างๆ หรือสวัสดิการที่นักกีฬาอาชีพสมควรที่จะได้รับจะเป็นการรับผิดชอบของสโมสรต้นสังกันเพราะนักกีฬาอาชีพได้เซ็นสัญญาภายใต้สโมสรต้นสังกัดของท่าน สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยจึงไม่มีสิทธิที่จะเข้าไปดูแลได้ในส่วนสิทธิประโยชน์ สโมสรจะต้องเป็นผู้รับปิดชอบและดูแลนักกีฬาตามสัญญาว่าจ้างที่ระบุ การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยได้มีแนว

ทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้ อาจจะมีการรวบรวมเงินเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อดูแลนักกีฬาอาชีพร่วมกันสำหรับแต่ละสโมสร ต้องมีนโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทยและต้องดูเงื่อนไขตาม พรบ. กีฬาอาชีพ อาจจะพัฒนาไปสู่การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในอนาคต การกีฬาแห่งประเทศไทยพยายามล้อกับทางกีฬาอาชีพในต่างประเทศตามกฎหมายของต่างประเทศ ว่ากฎหมายในต่างประเทศดูแลนักกีฬาอาชีพในส่วนใดบ้าง และต้องพัฒนากีฬาอาชีพของเราให้ได้รับความนิยมเพื่อให้มีผู้สนับสนุนรายใหญ่ สโมสรก็จะมีงบประมาณไปขับเคลื่อนให้นักกีฬาได้มีรายได้ เมื่อนักกีฬามีรายได้ก็จะสามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ตรงนี้เป็นภาพรวมในการส่งเสริมและสนับสนุนนักกีฬาอาชีพ

1. สัญญาจ้างมีความไม่เป็นธรรมกับตัวนักวอลเลย์บอลอาชีพ

จากการศึกษาสรุปได้ว่านักกีฬาอาชีพทุกคนต้องอ่านสัญญาจ้างที่สโมสรได้ให้ท่านเซ็นให้คลอบคลุมและครบถ้วนในสิทธิประโยชน์ที่ตัวนักกีฬาเองจะได้รับหลังเซ็นสัญญา เพื่อไม่ให้เกิดการเสียเปรียบและเป็นการป้องกันตนเองจากสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ในส่วนของบทบาทของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีดังนี้ สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยสามารถให้คำปรึกษาและดูแลในเรื่องสัญญากับทางสโมสรได้ ในอนาคตสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยจะมีรูปแบบสัญญาให้เป็นตัวอย่างหรือสัญญาต้นแบบให้สโมสรได้นำไปใช้ และเมื่อเกิดข้อเสียเปรียบหรือเกิดความไม่เป็นธรรมสามารถฟ้องร้องตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ตามสิทธิ์พึงมีพึงได้กับทางการกีฬาแห่งประเทศไทยทางสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย

2. สวัสดิการการเข้าทำงานหลังเลิกเล่นกีฬา

จากการศึกษาสรุปได้ว่าเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักกีฬาอาชีพในแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือในเรื่องการหางานให้นักกีฬาอาชีพได้ทุกคน นักกีฬาอาชีพเองต้องมีความสามารถที่จะสร้างชื่อเสียงตนเองให้เป็นที่ยอมรับในสังคมด้วย การที่นักกีฬาอาชีพแสดงฝีมือตนเองให้สังคมประจักษ์ก็จะเกิดการยอมรับและมีสวัสดิการการทำงานที่ดีตามมา ในส่วนของบทบาทของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีดังนี้ ระดมตั้งกองทุนสนับสนุนนักกีฬาอาชีพหรืออาจจะหารือกับการกีฬาแห่งประเทศไทยร่วมกับสโมสรต้นสังกัดว่าสามารถช่วยเหลือนักกีฬาอาชีพได้มากน้อยแค่ไหนและการพัฒนาแนวทางจะเป็นอย่างไร สมาคมวอลเลย์บอลแห่ง

ประเทศไทยพยายามจะยกระดับการแข่งขันเพื่อที่จะได้มีผู้สนับสนุนและมีฐานแฟนคลับมากขึ้น สโมสรก็จะมีรายได้เพิ่มขึ้นและจะมีสวัสดิการให้กับนักกีฬามากขึ้น สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยก็สามารถช่วยแนะนำหรือชี้ช่องทางให้กับนักกีฬาที่เข้ามาขอความช่วยเหลือ ในอนาคตสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยอาจเปิดคอร์สเพื่อชี้แนะนักกีฬาเพื่อให้เห็นช่องทางในการต่อยอดในการเข้าทำงาน กระบวนของการกีฬาแห่งประเทศไทย เช่น ทางสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยจะต้องมีการติดต่ออาจจะติดต่อกับทางการกีฬาแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิทยุการบิน เพื่อสามารถให้กีฬาอาชีพได้มีสิทธิ์เข้าทำงานให้หน่วยงานนั้นๆ สามารถประกอบอาชีพหรือผันตัวเองไป เป็นผู้ตัดสิน เป็นผู้ฝึกสอน ครู หรือไปทำอะไรเกี่ยวกับวงการกีฬาวอลเลย์บอล การมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาคมและสโมสรกับหน่วยงานต่างๆ จะช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้นักกีฬาในสังกัดเข้าไปทำงานกับหน่วยงานได้

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการแข่งขันมีผลต่อความมั่นคงของนักกีฬาอาชีพ เนื่องจากรายได้หลังของนักกีฬาอาชีพคือการแข่งขันวอลเลย์บอลอาชีพหรือวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก ยิ่งรายการแข่งขันมากเท่าไหร่รายได้ก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ก่อนที่จัดการแข่งขันได้ก็ต้องมีผู้สนับสนุนที่ทำให้กีฬาอาชีพสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วย ในส่วนของบทบาทของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีดังนี้ รัฐบาลจะต้องพัฒนาให้กีฬาอาชีพและให้กีฬาทุกประเภทที่สามารถเป็นอาชีพได้ให้เป็นอาชีพได้ มีการเอื้อประโยชน์ ที่สำคัญต้องสร้างวัฒนธรรมกีฬาให้แข็งแกร่ง สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยอาจจะเพิ่มกิจกรรมเป็นกิจกรรมของนักกีฬาอาชีพเพื่อสามารถสร้างรายได้ในอนาคตตลอดทั้งปี ภาครัฐจะต้องเข้ามาสนับสนุนทางงบประมาณในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขันมากขึ้น

4. ด้านรายได้และผลตอบแทน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าด้านรายได้จะล้อกับเรื่องสัญญาที่ไม่เป็นธรรม นักกีฬาอาชีพควรอ่านและทำความเข้าใจกับสัญญาว่าจ้างของตนเองให้ครอบคลุมเพื่อเป็นการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกเอาเปรียบและไม่เป็นธรรม ในส่วนของบทบาทของรัฐมีการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย นักกีฬาสามารถฟ้องร้องตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ตามสิทธิ์ที่พึงมีพึงได้ กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ถ้านักกีฬาไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสัญญา

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงของแต่ละสโมสรได้รับความช่วยเหลือและแก้ไขไปในบ้างส่วนจากทางสโมสรต้นสังกัดเอง การกีฬาแห่งประเทศไทย หรือร่วมไปถึงสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ถึงแม้ปัจจุบันจะมีในส่วนของสถานการณ์ COVID-19 เข้ามาทำให้เกิดผลกระทบแต่ทุกหน่วยงานก็สามารถช่วยให้กีฬาอาชีพได้ดำเนินต่อไปได้ในช่วงระยะเวลาที่จำกัด และมีผลด้านรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการการดำรงชีวิตประจำวันและไม่เป็นธรรมต่อตัวนักกีฬา ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555 : 107) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านกลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ ได้รับโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ปัญหาอุปสรรคในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง คือค่าตอบแทนด้านสวัสดิการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงโดยภาพรวอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในช่วงของสถานการณ์ COVID-19 ทำให้กิจกรรมต่างๆ ยุตติลงทำให้รายการการแข่งขันกีฬาอาชีพจัดการแข่งขันในระยะสั้นขึ้นจึงทำให้นักกีฬาอาชีพมีรายได้ลดลง และมีผลกระทบต่อสโมสรในส่วนการจ่ายเงินเดือนล้าช้า ไม่ครบถ้วน ไม่ตรงตามที่ระบุไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555 : 107) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากปัจจุบันมีภาระงานที่มาก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และมีภาระงานที่หนัก เนื่องจากต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ต้องมีความระวัง มีความละเอียดรอบคอบสูงในการทำงานที่รับผิดชอบและปริมาณงานที่รับผิดชอบสูงและเสี่ยงต่อ การติดต่อเชื้อโรคไม่คุ้มค่ากับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ณัฐณิชา ปิยปัญญา (2560 : 88) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของภาระหน้าที่ความรับผิดชอบโดยที่ไม่ต่ำกว่าข้อกำหนดของกฎหมาย และในงานที่มีลักษณะเดียวกัน แต่อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น

ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน คุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยรวมน้อยกว่าด้านอื่นมากจึงทำให้ผู้วิจัยอยากยกมาอภิปรายผล เนื่องจากในช่วงของสถานการณ์ COVID-19 ทำให้กิจกรรมต่างๆ จึงทำให้บริษัทและหน่วยงานบางหน่วยงานปิดกิจการลงและไล่พนักงานออกเพื่อลดค่าใช้จ่ายของกิจการ รวมถึงผู้สนับสนุนหรือผู้ดูแลทีมก็ถอนตัวออกจากการสนับสนุนสโมสรจึงทำให้นักกีฬาขาดรายได้และรวมถึงสวัสดิการต่างๆจากสโมสร ยิ่งรายได้สโมสรลดลงสวัสดิการต่างๆก็ลดลงไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศินทร์ มะกูดี (2560 : 75) พบว่านักฟุตบอลในทีมสโมสรที่สังกัด บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีกจำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลจาก สโมสรที่สังกัดเพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล รองลงมาคือสัญญาจ้างของสโมสรมีความเป็นธรรมกับนักฟุตบอลและสวัสดิการและหลักประกันในการทำงานของนักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยมีความทัดเทียมกบผู้เล่นที่เป็นชาวต่างชาติ

5.3 ข้อเสนอแนะ (เชิงนโยบาย)

จากการศึกษาทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในอาชีพของนักวอลเลย์บอลและได้เห็นถึงถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตอาชีพของนักวอลเลย์บอลเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อที่จะสามารถนำแนวทางไปพัฒนาศักยภาพของตัวนักวอลเลย์บอลหญิงอาชีพให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการพิจารณาแนวทางการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ มีลักษณะเป็นกองทุนกลางสำหรับนักวอลเลย์บอลหญิงอาชีพโดยตรง โดยแหล่งที่มาของเงินทุนอาจจะมาจากการสนับสนุนนเงินส่วนแบ่งของรายได้จากการจัดการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก เงินสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อเป็นแหล่งทาให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพกู้ยืมได้ในกรณีที่มีความฉุกเฉิน หรือประสบปัญหาต้องหนุดพักการแข่งขันเนื่องจากการบาดเจ็บ รวมถึงเหตุจำเป็นอื่นๆ

2. ควรมีการส่งเสริมนักวอลเลย์บอลในทุกระดับที่มีความสามารถพิเศษแต่ไม่มีโอกาสหรือไม่มีทุนทรัพย์ ให้ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการต่อยอดความสามารถหรือฝึกทักษะกับทีมสโมสรแนวหน้าของประเทศ จัดตั้งให้มีโครงการฝึกวอลเลย์บอลหรือเข้ารับการเป็นเยาวชนของทีมสโมสรแนวหน้าของประเทศ มีการประชาสัมพันธ์ให้เยาวชนหรือผู้ที่สนใจได้รับทราบอยางทั่วถึงและสม่ำเสมอ

3. ควรมีโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับนักวอลเลย์บอลหญิงอาชีพที่เลิกเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพแล้ว เพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองกับเส้นทางอาชีพอื่น เช่น สามารถผันตัวเองจาก

นักวอลเลย์บอลไปเป็นโค้ช หรือเป็นผู้ช่วยผู้ฝึกสอน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความมั่นคงในอาชีพนักวอลเลย์บอลให้มากขึ้น

4. ควรขยายการสร้างและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกีฬาวอลเลย์บอลโดยตรง เช่น โค้ช ผู้จัดการทีม ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน นักกายภาพ ฯลฯ ให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพจำนวนมากขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตของวงการวอลเลย์บอลอาชีพ และจากการศึกษาพบว่าในสโมสรที่มีขนาดเล็กยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านนี้ โดยจัดการจัดอบรมหรือการประเมินผลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้กับสโมสรและวงการวอลเลย์บอลอาชีพรวมทั้งเป็นการเสริมสร้างอาชีพใหม่ให้แก่ผู้ที่มีความสนใจอีกด้วย

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเส้นทางการประกอบอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพในประเทศไทยหลังการเลิกเล่นวอลเลย์บอลแล้วว่ามีความสำเร็จและความมั่นคงในการดำรงชีวิตมากน้อยเพียงใด

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพและบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ผู้ตัดสิน โค้ช และผู้จัดการทีม ต่อการพัฒนาวอลเลย์บอลอาชีพของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา

3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตระหว่างนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงและนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพชาย เกี่ยวกับเส้นทางการประกอบอาชีพระหว่างนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงและนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพชายว่ามีความสำเร็จและความมั่นคงมากน้อยเพียงใด

4. ควรศึกษาสถานะและความคาดหวังทางสังคมที่มีต่อนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพในประเทศไทยโดยเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น

5. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงระหว่างนักวอลเลย์บอลอาชีพกับนักกีฬาอาชีพประเภทอื่นว่ามีความสำเร็จและความมั่นคงในการดำรงชีวิตมากน้อยเพียงใด

บรรณานุกรม

กาญจนา แดงมาดี. 2545. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)**. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.

กัลยา กังสนันท์ และ วิภาวรรณ กลิ่นหอม. 2560. **คณุภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชมุชน เขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช**. สารานิพนธ์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

ขนิษฐา ยอดคำปา. 2546. **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (วิชาการบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรวดี ตั้งมั่น. 2555. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.** ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณิศาภัทร ม่วงคำ. 2559. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

ตวงพร ไชยชนะ. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในสิงคโปร์.** บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธวัชชัย กันทะวันนา. 2550. **คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ตำบลริมปิง อำเภอเมืองลำพูน.** ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นงลักษณ์ ฤทธ์คำ. 2555. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี.** สารพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปิยะวัฒน์ เคแสง. 2559. **คุณภาพชีวิตในการท างานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบล**

คลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. นิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. 2560. **คุณภาพชีวติการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

มูฮัมหมัด มะลี. 2560. **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์รปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รุ่งวิกรัย หยอมแหยม. 2554. **คุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.** ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร ระวิวงศ์และคณะ. 2552**. การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร.** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ณัฐณิชา ปิยปัญญา. 2560. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศินทร์ มะกูดี และ รติพร ถึงฝั่ง. 2560. **คุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในอาชีพของนักฟุตบอลไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก **https://th.wikipedia.org/wiki/สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย. เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2565**

สุพิทัย ศรีด้วง. 2556. **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์**. ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Jackson,Susan E. and Schuler, Randall S. 2000. **Managing Human Resource : A Partnership Perspective**. New York: South-Western College.

House and Coming. 1985**. Organization Development and Change**. New York: West Publishin.

Thomans, G. C. 2001. **Productivity and Quality of Work Life Background: Organization Development and Change**. New York:South Western.

Walton, R. E. 1975. **The Quality of Work Life**. New York:Free Press.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกหญิงในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กรณีศึกษา : นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน แบบสอบถามประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ให้ผู้ทำแบบสอบถามเลือกตอบในแบบฟอร์ม

2. แบบสอบถามถึงคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีก

3. แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลในแต่ละด้าน

****

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง คลิกคำตอบในแบบฟอร์ม

1. อายุ 1.1 17-23 ปี 1.2 24-30 ปี 1.3 31-40 ปี
2. สถานภาพสมรส 2.1 โสด 2.2 สมรส 2.3 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
3. ทีมที่สังกัด
    - 3.1 สโมสรสุพรีม ชลบุรี-อี.เทค
    - 3.2 สโมสรไดมอนด์ ฟู้ด-ไฟน์เชฟ สปอร์ต คลับ
    - 3.3 สโมสร นครราชสีมา คิวมินซี วีซี
    - 3.4 สโมสร ขอนแก่นสตาร์ วีซี
    - 3.5 สโมสร นครนนท์
    - 3.6 สโมสร โปรเฟล็กซ์ อาร์เอสยู วีซี
    - 3.7 สโมสร เกษตรศาสตร์ วีซี
    - 3.8 สโมสร แบล็ค พาวเวอร์ วีซี
4. จำนวนปีในการเล่นวอลเลย์บอลอาชีพ <u>ตอบแบบระบุจำนวนปี</u>
5. ประสบการณ์เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล <u>สามารถตอบได้หลายข้อ</u>
    - 5.1 ระดับมัธยม-ระดับมหาวิทยาลัย
    - 5.2 ระดับเยาวชนทีมชาติ
    - 5.3 ระดับทีมชาติ
    - 5.4 ระดับสโมสรต่างประเทศ

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพของนักวอลเลย์บอลในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
	1. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้และผลตอบแทน					
1	รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับจากสโมสรต้นสังกัด มีจำนวนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ					
2	การจ่ายเงินเดือนของสโมสรต้นสังกัด จ่ายตรงเวลาครบถ้วนตามที่ตกลงกันในสัญญา					
3	การจ่ายเบี้ยเลี้ยงซ้อมของสโมสรต้นจ่ายตรงเวลาครบถ้วนตามที่ตกลงกันในสัญญา					
4	สโมสรต้นสังกัดจัดการเงินรางวัลให้แก่นักกีฬาวอลเลย์บอลเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของนักวอลเลย์บอลแต่ละคน					
	2. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน					
5	สวัสดิการด้านการรักษาจากสโมสรที่สังกัดเพียงพอต่อการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังการบาดเจ็บ					
6	สโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพที่เป็นผู้เล่นที่ไม่มีดีกรีทีมชาติทัดเทียมกับผู้ที่มีดีกรีทีมชาติ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
7	สโมสรต้นสังกัดให้หลักประกันในการทำงานของนักวอลเลย์บอลอาชีพที่เป็นผู้เล่นที่ไม่มีดีกรีทีมชาติทัดเทียมกับผู้ที่มีดีกรีทีมชาติ					
8	สโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
9	สโมสรต้นสังกัดจัดสวัสดิการด้านทุนการศึกษาได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
10	สัญญาจ้างของสโมสรต้นสังกัดมีความเป็นธรรมกับนักวอลเลย์บอล					
11	หลังจากเลิกเล่นกีฬาอาชีพสโมสรต้นสังกัดมีหลักประกันในการเข้าทำงานประจำอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
	3. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ					
12	ปัจจุบันประเทศไทยมีสถานที่ อุปกรณ์ วิทยาการ และบุคลากรในการสนับสนุนให้นักวอลเลย์บอลอาชีพสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเพียงพอ					
13	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในอาชีพจากสโมสรที่สังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ					
14	ท่านได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเล่นวอลเลย์บอล เพื่อพัฒนาทักษะกับทีมในสโมสรอื่นทั้งในและ/หรือต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
15	การได้รับโอกาสในการลงเล่นเป็นตัวจริงในการแข่งขันครั้งสำคัญๆอย่างสม่ำเสมอ					
16	ท่านได้รับการฝึกฝนจากผู้ฝึกสอนประจำทีมเป็นอย่างดีจนสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง					
4.	**คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ**					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนจากสโมสรต้นสังกัดให้ก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับศักยภาพ					
18	อาชีพนักวอลเลย์บอลเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ โดยการปรับเปลี่ยนเป็นผู้ฝึกสอนหรือเจ้าหน้าที่สโมสร					
19	อาชีพนักวอลเลย์บอลเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ โดยการปรับเปลี่ยนเป็นบุคลากรในสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย					
20	สโมสรต้นสังกัดให้โอกาสเล่นให้ทีมชาติหรือสโมสรต่างประเทศ					
21	สโมสรต้นสังกัดให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเองให้มีคุณสมบัติสำหรับการเป็นผู้ฝึกสอน (A, B และ C-License)					
22	เส้นทางอาชีพในกีฬาวอลเลย์บอล เปิดโอกาสให้นักวอลเลย์บอลสามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพได้					
5.	**คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว**					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
23	การจัดตารางการฝึกซ้อมของสโมสรต้นสังกัดมีความเหมาะสม ทำให้ท่ามีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างสม่ำเสมอ					
24	ในแต่ละปีท่านสามารถจัดสรรเวลาเดินทางไปพักผ่อนต่างจังหวัดกับเพื่อนๆ หรือครอบครัว					
25	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนคลายเครียดในแต่ละวันอย่างเพียงพอ					
26	ท่านมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ กับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
	6. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านความสัมพันธ์ที่ดีในทีม					
27	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้เป็นอย่างดี					
28	ท่านได้รับความช่วยเหลือที่ดีจากเพื่อนในทีม					
29	ท่านได้รับหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมทีมมีปัญหาในการแข่งขัน					
30	ท่านมีความพึงพอใจกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในทีมทุกระดับ					
	7. คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน					
31	ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมในการเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพ					
32	สมาชิกในทีมต่างยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
33	ท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมในเรื่องต่างๆนอกเหนือจากการเล่นวอลเลย์บอล					
8.	**คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพด้านสุขภาพที่สมบูรณ์**					
34	สุขภาพร่างกายของท่านยังคงมีความสมบูรณ์แข็งแรง					
35	ผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายของท่านก่อนการแข่งขันเป็นที่น่าพอใจ					
36	ท่านมีสมาธิในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน					
37	สโมสรมีการแนะนำ/หลักสูตรให้ความรู้ในการออกกำลังกายเพื่อคงความสมบูรณ์แข็งแรงของร่ายกายในระยะยาว					
38	โปรแกรมการฝึกซ้อมของสโมสรต้นสังกัด มีความเหมาะสม ช่วยให้ท่านสามารถลงเล่นได้ตลอดระยะเวลาการแข่งขันโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยมากเกินไป					

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามความคิดเห็นความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกอยู่ในระดับใด แบ่งเป็น 5 ระดับ

คุณภาพชีวิตในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ผ่านมาของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ	**ความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	**เห็นด้วย (4)**	**ไม่แน่ใจ (3)**	**ไม่เห็นด้วย (2)**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)**
1. คุณภาพชีวิตของนักวอลเลย์บอลอาชีพแย่ลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิด					
2. ความเห็นต่อการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย					
2.1 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ					
2.2 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
2.3 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการส่งเสริมความเป็นธรรมในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ					
2.4 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ					
2.5 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละสโมสร					
2.6 สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากโรคโควิด-19 ในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ					

3. ความเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกของสโมรสรต้นสังกัด					
3.1 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ					
3.2 สโมสรต้นสังกัดไทย มีบทบาทสูงในการสนับสนุนให้นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
3.3 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการส่งเสริมความเป็นธรรมในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ					
3.4 สโมสรต้นสังกัดไทย มีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ					
3.5 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละสโมสร					
3.6 สโมสรต้นสังกัดมีบทบาทสูงในการดูแลเรื่องความปลอดภัยจากโรคโควิด-19 ในหมู่นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงอาชีพ					
4. ท่านคิดว่าการเป็นนักวอลเลย์บอลอาชีพสามารถ “ยกระดับ” คุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้นได้					

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง : คุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีกหญิงในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 กรณีศึกษา : นักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงไทยแลนด์ลีกปี 2021-2022

<u>คำอธิบาย</u> : งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยในระดับปริญญาโท ผู้วิจัยคือ นางสาวอริษา พรมนก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะมหาวิทยาลัยรังสิต

โดยคำถามงานวิจัยนี้ได้มาจากผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามเชิงปริมาณที่นักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงตอบแบบสอบถามมาและสรุปผลการวิเคราะห์ออกมาแล้วเป็นส่วนคำตอบที่นักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพหญิงค่อนข้างกังวลในเรื่องคุณภาพชีวิตของตนเองจึงได้นำรูปแบบคำถามนี้มาเพื่อใช้สอบถามผู้มีส่วนที่สำคัญต่อการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอาชีพวอลเลย์บอลในอนาคตแบบสอบถามนี้จะให้สัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 5 คน และ ได้แบ่งหน่วยงานออกเป็น 2 ส่วน คือ

การกีแห่งประเทศไทย ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการกีฬาอาชีพ ได้มอบหมายให้สัมภาษณ์ คือ

1. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมพัฒนากีฬาอาชีพ
2. หัวหน้างานพฒนากีฬาอาชีพ

สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย

1. นายกสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย
2. อุปนายกฝ่ายกีฬาอาชีพ
3. รองเลขาธิการสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย

โดยผู้วิจัยจะได้นำคำตอบ แนวคิดของทุกท่านไปวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นแนวทางเพื่อการแก้ไขและพัฒนาปัญหาดังกล่าว และนำไปผนึกใส่ในเล่มงานวิจัย เพื่อออกตีพิมพ์ต่อไป

แบบสัมภาษณ์

..การกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยสามารถช่วยแก้ปัญหาที่นักกีฬากังวลได้อย่างไร..

1 **<u>พรบ. มาตรา 31 ว่าด้วย นักกีฬาอาชีพหรือบุคลากรกีฬาอาชีพที่ได้รับบัตรประจำตัวมาตรา 30 (บัตรนักกีฬาอาชีพ) มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง การช่วยเหลือ การส่งเสริม และการสนับสนุนตามเงื่อนไขและมาตรการที่คณะกรรมการกำหนด รวมตลอดถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆที่กฎหมายกำหนด</u>** เนื่องจากประเด็นนี้นักกีฬาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างกังวลในเรื่องการดูแลของ กกท. และสมาคมฯ ในการสนับสนุนความมั่นคงในอาชีพและการดูแลในเรื่องการรักษาพยาบาลที่มีอาการบาดเจ็บรุนแรงของนักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพ (นักวอลเลย์บอลส่วนใหญ่คิดเห็นว่าถ้าไม่ใช่นักกีฬาทีมชาติก็จะไม่รับการดูแลและรักษารวมถึงการฟื้นฟูร่างกายเพื่อให้กลับมาเล่นอาชีพได้อีกครั้งและในการรักษาก็ต้องเสียตังเพื่อรักษาตัวเอง) **จึงอยากถามว่า กกท. ได้ดำเนินการตามมาตรานี้อย่างไรบ้าง/ สมาคมฯพอจะช่วยเหลือในประเด็นนี้ได้อย่างไร**

2 **<u>พรบ. ส่งเสริมกีฬาอาชีพ 2565 มาตรา 33 บอกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนักกีฬา บุคลากร สโมสร และสมาคม ให้เป็นไปตามสัญญาและความตกลงร่วมกัน และมาตรา 34 ว่าด้วยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการกระทำของสโมสรและสมาคมที่สักกัดอยู่มีสิทธิ์ร้องทุกข์ต่อนายทะเบียน</u>** เนื่องจากประเด็นนี้นักกีฬาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างกังวลในเรื่องสัญญาจ้างไม่เป็นธรรมกับตัวนักกีฬา **จึงอยากทราบว่ากกท. พอจะมีแนวทางการช่วยเหลืออย่างไรได้บ้าง/สมาคมฯพอจะช่วยเหลือในประเด็นนี้ได้อย่างไร**

(ผู้วิจัยขออธิบายในประเด็นนี้ คือ กกท. และสมาคมฯ ได้มีการตรวจสอบจริงหรือไม่ว่าสัญญาที่ได้รับจากสโมสรนักกีฬาเป็นคนเซ็นจริงหรือไม่ ได้รับผลประโยชน์ที่ได้ตกลงในสัญญาจริงหรือไม่ และสมาคมได้ตรวจสอบหรือไม่ว่ามันเป็นธรรมต่อตัวนักกีฬาที่ท่านได้ดูแล)

3 **<u>โดยภาพรวมจากปัญหาและประเด็นที่นักกีฬาวอลเลย์บอลอาชีพกังวล</u>** การกีฬาแห่งประเทศไทยสามารถแก้ไขหรือมีนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพหน่วยงานสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยและคุณภาพชีวิตของนักกีฬาวอลเลย์บอลของท่านอย่างไร

*******ด้านรายได้และผลตอบแทน**

<u>คำถาม</u>

1. จากการสำรวจความเห็นนักกีฬาวอลเลย์บอล มีความกังวลในส่วนของเรื่องรายได้ที่ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ยังมีในส่วนของการจ่ายเงินไม่ตรงตามที่สัญญากำหนด

และไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ระบุไว้ในสัญญาว่าจ้างที่ทำไว้กับสโมสร กรณีแบบนี้สมาคมฯ พอจะช่วยจัดการอะไรได้บ้างหรือไม่? และ กกท. สามารถช่วยได้หรือไม่?

*******ด้านสวัสดิการและหลักประกันการทำงาน**

<u>คำถาม</u>

1. จากการสำรวจความเห็นนักกีฬาวอลเลย์บอล พบว่าสวัสดิการด้านการรักษาไม่เพียงพอเมื่อนักกีฬาบาดเจ็บรุนแรง นักกีฬาส่วนใหญ่ที่ไม่ใช่ทีมชาติไทยต้องเสียงเงินในการรักษาเอง ผู้ตอบเข้าใจว่าเมื่อจดแจ้งเป็นนักกีฬาอาชีพอย่างถูกต้องแล้วย่อมอยู่ในความดูแลของสมาคม แล้วทำไมยังต้องเสียงเงินค่ารักษาอาการบาดเจ็บเอง กรณีแบบนี้สมาคมฯ พอจะช่วยจัดการอะไรได้บ้างหรือไม่? และ กกท. สามารถช่วยได้หรือไม่?
2. จากการสำรวจความเห็นนักกีฬาวอลเลย์บอลกังวลว่าหลังจากเลิกเล่นกีฬาอาชีพ นักกีฬาฯมักมีปัญหาในการเข้าทำงานประจำในหน่วยงานหากไม่มีหน่วยงานรองรับ กรณีแบบนี้สมาคมฯ พอจะช่วยจัดการอะไรได้บ้างหรือไม่? และ กกท. สามารถช่วยได้หรือไม่?

   (ยกตัวอย่าง นักกีฬาวิ่ง นักกีฬาเทวันโด นักมวย ซึ่งเป็นนักกีฬาหญิงแต่มีหน่วยงานรองรับอย่างเช่น ตำรวจ ทหารอากาศ ทหารเรือง ทหารบก เป็นต้น ทีมชาติชุดใหญ่มีหน่วยงานรองรับ คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) สมาคมพอจะช่วยจัดการอะไรได้บ้างหรือไม่? และ กกท. สามารถช่วยได้หรือไม่?

   ****อยากทราบว่าทำไมนักวอลเลย์บอลชายถึงมีหน่วยงานรองรับ เช่น ทบ. ทอ. ตำรวจ ทร. แต่ว่านักวอลเลย์บอลหญิงเป็นที่นิยมมากกว่าวอลเลย์บอลชายคะแต่กลับไม่มีหน่วยงานรองรับ สมาคมพอจะช่วยจัดการอะไรได้บ้างหรือไม่? และ กกท. สามารถช่วยได้หรือไม่?

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

<u>คำถาม</u>

1. จากการสำรวจความเห็นนักกีฬาวอลเลย์บอล พบว่าอาชีพวอลเลย์บอลไม่สามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้ กรณีแบบนี้สมาคมฯ พอจะช่วยจัดการอะไรได้บ้างหรือไม่? และ กกท. สามารถช่วยได้หรือไม่? เพื่อให้กีฬาวอลเลย์บอลอาชีพเป็นอาชีพหลักได้

ขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	อริยา พรมนก
วัน เดือน ปีเกิด	9 ตุลาคม 2540
สถานที่เกิด	จังหวัดหนองคาย ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย, 2564
ที่อยู่ปัจจุบัน	199/1222 หมู่บ้านพฤกษา 15 ต.แพรกษาใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ
สถานที่ทำงาน	บริษัทบางกอก พรีเมียร์ เพอร์ฟอร์มานซ์ จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานบัญชี-การเงิน