



รูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬา ประเทศไทย: การวิจัยเชิงคุณภาพโดยเทคนิคการสรุปใจความสำคัญ

อัศวิน จันทระสม¹ และ กรรณิกา อินชนะ²

¹สาขาการบริหารจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี

²สาขาการบริหารจัดการกีฬา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ อธิบายรูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบย่นย่อผลลัพธ์เชิงปริมาณโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าของกิจการธุรกิจอุปกรณ์กีฬาที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 18 คน แบ่งเป็นเจ้าของธุรกิจ 7 ประเภท ได้แก่ 1) การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ 2) ร้านขายปลีกเสื้อผ้า 3) การขายส่งเสื้อผ้า 4) การผลิตชุดกีฬา 5) การผลิตอุปกรณ์กีฬาอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น 6) ขายส่งเครื่องกีฬา และ 7) การดำเนินงานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการแข่งขันกีฬา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสรุปใจความสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า มีใจความสำคัญ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) รูปแบบความสัมพันธ์ของของจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ และ 3) รูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ โดยรูปแบบการจัดการระบบรางวัลที่เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างระบบรางวัล ประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ กระบวนการบริหารจัดการรางวัล และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

คำสำคัญ: ระบบรางวัล; ประสิทธิภาพ; ทุนมนุษย์; ธุรกิจอุปกรณ์กีฬา; เส้นทางอาชีพ



MODEL OF REWARD SYSTEM MANAGEMENT FOR ENHANCING HUMAN CAPITAL
MANAGEMENT EFFICIENCY OF THAI SPORTS EQUIPMENT BUSINESS:
QUALITATIVE RESEARCH WITH THEMATIC ANALYSIS

Assawin Chanthonsarasom¹ and Kannika Inchana²

¹Division of Sports and Recreation Management, Faculty of Liberal Arts,
Thailand National Sports University, Chon Buri Campus

²Division of Sports Management, Faculty of Liberal Arts,
Thailand National Sports University, Chon Buri Campus

Abstract

This research aimed to describe the model of reward system management for enhancing human capital management efficiency of Thai sports equipment business. Data – validation Variant of qualitative research with in – depth interview was operated. The sample was 18 sport equipment business owners who had registered with Department for Business Development and qualified the inclusion criteria. Sport equipment business owners consist of 7 types; 1) sports equipment retail in specific shop 2) sports apparel retail shop 3) sports wholesale shop 4) sports apparel manufacturer 5) other sports equipment manufacturer 6) sports equipment wholesale and 7) facility operation related sports competition. The Code technique was employed for data analysis. The results were found 3 thematics; 1) the relation of reward system and human capital management efficiency 2) additional casual factor for enhancing human capital management efficiency and 3) model of reward system management for enhancing human capital management efficiency. The model of reward system management for human capital management efficiency emerged from 4 components; Reward structure system, Reward management process, Human capital management performance, and Career path.

Keywords: Reward system, Efficiency, Human capital, Sports equipment business,
Career path



บทนำ

การบริหารจัดการทุนมนุษย์มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อสร้างหรือเสริมขวัญกำลังใจ อันจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ โดยโครงสร้างระบบรางวัลมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณกีฬามีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการจ่ายรางวัลความเป็นธรรมของการจัดสรรรางวัล และประเภทของรางวัลส่งผลทางตรงต่อกระบวนการบริหารจัดการรางวัลและประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ ในขณะที่การให้พนักงานมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารกับพนักงาน และความเป็นธรรมของการบริหารรางวัลก็มีผลทางตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ (Kannika Inchana and Assawin Chanthonsarasom, 2021) ผู้ประกอบการธุรกิจอุปกรณกีฬาจึงควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการโครงสร้างระบบรางวัล

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างระบบรางวัลดังกล่าวควรได้รับการค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ (Kannika Inchana and Assawin Chanthonsarasom, 2021, p. 172) อีกทั้งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบให้อุตสาหกรรมกีฬาเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล (Digital transformation) ได้แก่ การเพิ่มความนิยมในกีฬาอีสปอร์ตที่มีมูลค่าสูงถึง 2.5 หมื่นล้านบาท และมีการขยายตัวประมาณร้อยละ 10 – 12 ในปี พ.ศ. 2563 (Dittachai Chankuna, Assawin Chanthonsarasom, Kannika Inchana, Thitipong Sukdee, & Nilmanee Sriboon, 2021, p. 271; Chankuna and Sriboon, 2022, p. 36; Kanchanat Udomsook, 2021, p. 137) ซึ่งน่าจะทำให้เกิดผลกระทบของโครงสร้างระบบรางวัลของพนักงานในธุรกิจอุปกรณกีฬา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ่ายรางวัลและแรงจูงใจในการทำงาน หรือ การจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career path) เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร อันถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์สำหรับการบริหารธุรกิจกีฬา โดยเฉพาะกีฬาอีสปอร์ตซึ่งมีอุปกรณกีฬาที่หลากหลาย (Suradit Lohalaksanadech, Saowalee Kaewchuay, Pram Inprom, & Somthop Thithathan, 2021, p. 155) นั่นคือ ปัจจัยเชิงสาเหตุของโครงสร้างระบบรางวัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณกีฬาควรได้รับการยืนยันให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

นอกจากนี้ ธุรกิจกีฬาใช้กลยุทธ์ลดขนาดองค์กร (Downsizing) เพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยลดต้นทุนการบริหารทุนมนุษย์ เช่น นายกสมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทยสั่งลดเงินเดือนผู้บริหารและพนักงานทุกคนในสมาคมฯ ร้อยละ 50 ในขณะที่ไม่มีการแข่งขันฟุตบอลลีก (Siamsport, 2021) ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลท็อตแน่ม ฮ็อทสเปอร์ (Tottenham Hotspur) ตัดสินใจปลดพนักงานและลดเงินเดือนพนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอล 550 คน ร้อยละ 20 แต่ภายหลังยกเลิกกลยุทธ์ดังกล่าว เนื่องจากเกิดการต่อต้านจากแฟนบอล (PPTV Online, 2021) หรือ บริษัทผู้ผลิตชุดกีฬาและอุปกรณกีฬาในสหรัฐอเมริกา ชื่อ อันเดอร์ อาร์เมอร์ (Under Armour) ประกาศปลดพนักงานทั่วโลก 600 คน หลังได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (Phumin Kidlerdlum, 2021) การลดต้นทุนการบริหารทุนมนุษย์เหล่านี้ย่อมต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน โดยอาจจะนำไปสู่การลดการมีส่วนร่วมของพนักงาน การติดต่อสื่อสาร



กับพนักงาน และความเป็นธรรมของการบริหารรางวัล อีกทั้งมีความเป็นไปได้ที่จะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ อันถือเป็นช่องว่างของการวิจัย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งคำถามของการวิจัยว่า รูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทยมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากโครงสร้างระบบรางวัล (การจ่ายรางวัล ความเป็นธรรมของการจัดสรรรางวัล และประเภทของรางวัล) กับ กระบวนการบริหารจัดการรางวัล (การให้พนักงานมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารกับพนักงาน และความเป็นธรรมของการบริหารรางวัล) หรือไม่ โดยผลของการวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้ประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในธุรกิจอุปกรณ์กีฬามีข้อมูลในการตัดสินใจบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

อธิบายรูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบความสัมพันธ์ของของจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทย ได้รับการพัฒนาเมื่อ ปี พ.ศ. 2564 โดยกรรณิกา อินชนะ กับ อัศวิน จันทรสระสม อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี ด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรในสมการรูปแบบเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และพบว่ามีค่าความเหมาะสมสูง (ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ เท่ากับ 0.986) (Kannika Inchana and Assawin Chanthonsarasom, 2021)

สำหรับตัวแปรรูปแบบความสัมพันธ์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ โครงสร้างระบบรางวัล (Reward structure system: SYS) กระบวนการบริหารจัดการรางวัล (Reward management process: PRO) และ ประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ (Human capital management performance: PER) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้และมีความหมายดังนี้

โครงสร้างระบบรางวัล (SYS) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การจ่ายรางวัล (LEV) ความเป็นธรรมของการจัดสรรรางวัล (FAIR) และประเภทของรางวัล (TYPE) ซึ่งเป็นการนำตัวชี้วัดโครงสร้างระบบรางวัลที่มีการใช้อย่างแพร่หลายในธุรกิจกีฬา ตัวแปรการจ่ายรางวัล เป็นการจัดสรรค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนจะมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับธุรกิจคู่แข่ง อีกทั้งมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของพนักงาน ตัวแปรความเป็นธรรมของการจัดสรรรางวัล มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการที่องค์กรมีระบบการจัดสรรรางวัลที่ตรวจสอบได้และมีความชัดเจน และมีวิธีกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นทางการพร้อมกับมีหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการจ่ายรางวัล และการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน ส่วนตัวแปรประเภทของรางวัล ต้องมีมูลค่าที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ความต้องการของพนักงาน และมีคุณค่าเหมาะสมกับภาระงาน (Isabella and Haibo, 2021; Bartosz and Ireneusz, 2020; Rahman, 2020)



กระบวนการบริหารจัดการรางวัล (PRO) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วม (SHA) การติดต่อสื่อสารกับพนักงาน (COMM) และความเป็นธรรมของการบริหารรางวัล (MNG) โดยกรณิกา อินชนะ และอัศวิน จันทรสระสม ทบทวนวรรณกรรมและสรุปได้ว่า ตัวแปรการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม เป็นการสนับสนุนขององค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำเสนอเกี่ยวกับค่าตอบแทน อีกทั้งยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน ตัวแปรการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน เป็นการให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นพนักงานของผู้บริหาร ซึ่งองค์กรต้องมีการชี้แจงและอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดระดับการจ่ายค่าตอบแทนและมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ และตัวแปรความเป็นธรรมของการบริหารรางวัล เป็นการจัดสรรรางวัลที่ถูกต้องและเป็นธรรมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีการจัดสรรรางวัลที่ถูกต้องและเป็นธรรมตามผลงานของพนักงาน (Kannika Inchana and Assawin Chanthonsarasom, 2021, p. 166)

ประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ (PER) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กร (ORG) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (CAP) และแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) โดยตัวแปรความผูกพันกับองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความภูมิใจในองค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ตัวแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน การมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สำหรับตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รวมทั้งความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่และตำแหน่งของพนักงาน ทั้งนี้ ผลรวมของทั้ง 3 ตัวแปร จะเป็นผลลัพธ์ทางการจัดการทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรต่อไป (David, Russ, & Benjamin, 2021; Fatile and Hassan, 2020)

ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปรแฝงดังกล่าวเชื่อมโยงกันเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณกีฬาส่งออกประเทศไทย โดยมีอิทธิพลเส้นทางตรงและอิทธิพลเส้นทางอ้อม (Kannika Inchana and Assawin Chanthonsarasom, 2021, pp. 169 - 170) ดังนี้

อิทธิพลเส้นทางตรง ประกอบด้วย 3 เส้นทาง ได้แก่

เส้นทางตรงที่ 1 โครงสร้างระบบรางวัลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ นั่นคือ หากโครงสร้างระบบรางวัลเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1 จะมีอิทธิพลทางตรงให้ประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เส้นทางตรงที่ 2 โครงสร้างระบบรางวัลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการบริหารจัดการรางวัล นั่นคือ หากโครงสร้างระบบรางวัลเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1 จะมีอิทธิพลทางตรงให้กระบวนการบริหารจัดการรางวัลเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

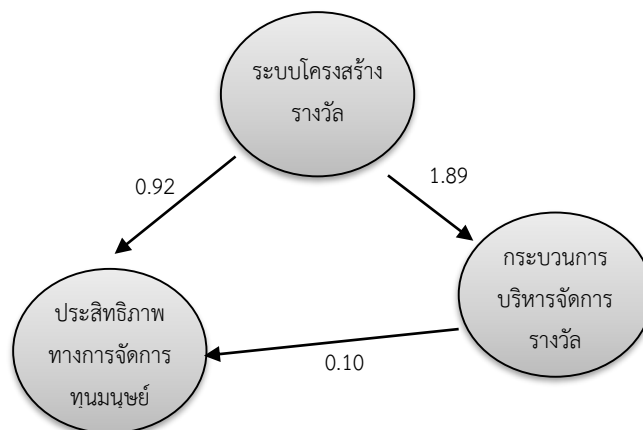
เส้นทางตรงที่ 3 กระบวนการบริหารจัดการรางวัลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ นั่นคือ หากกระบวนการบริหารจัดการรางวัลเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1 จะมีอิทธิพลทางตรงให้ประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



อิทธิพลเส้นทางอ้อม ประกอบด้วย 1 เส้นทาง คือ โครงสร้างระบบรางวัลมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ที่ส่งผ่านกระบวนการบริหารจัดการรางวัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับรูปแบบความสัมพันธ์ของของการจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทย สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1

ทั้งนี้ รูปแบบความสัมพันธ์ของของการจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทยดังกล่าวเป็นข้อค้นพบจากผลการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น การวิจัยเชิงผสมวิธี (Mix Method Research: MMR) ด้วยการค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ จะช่วยให้การอธิบายรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปร มีความละเอียดชัดเจนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณเพียงรูปแบบเดียว โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดการวิจัยเชิงผสมวิธีแบบคู่ขนาน (Convergent Parallel Design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมกันกับเชิงปริมาณที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยทั้งสองรูปแบบเท่ากัน และใช้การแปลผลหรือการสรุปผลการวิจัยด้วยการรวมผล (Merge) แบบยืนยันผลลัพธ์เชิงปริมาณ (The Data – validation Variant) (Creswell, 2014; Kanokporn Krajangsaeng and Prasopchai Pasunon, 2019, pp. 132 - 133)



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจการจัดจำหน่ายอุปกรณ์กีฬาของประเทศไทย. ดัดแปลงจาก “การจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจการจัดจำหน่ายอุปกรณ์ทางการกีฬาของประเทศไทย,” โดย กรรณิกา อินชนะ และอัศวิน จันทระสม, 2564, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ*, 13(3), น. 170.

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบยืนยันผลลัพธ์เชิงปริมาณ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อค้นหารูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทย โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้



1. ตั้งคำถามการวิจัย เกี่ยวกับการอธิบายอิทธิพลเส้นทางตรง 3 เส้นทาง อิทธิพลเส้นทางอ้อม 1 เส้นทาง และปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ โดยคำถามการวิจัยเป็นคำถามแบบปลายเปิด และครอบคลุมตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ประกอบด้วย โครงสร้างระบบรางวัล กระบวนการบริหารจัดการรางวัล และ ประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์

2. เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือก 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 เป็นเจ้าของกิจการธุรกิจอุปกรณ์กีฬาที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 และสามารถค้นหาได้จากฐานข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ชื่อ DBD Data Ware house (DBD Data Ware house, 2021) ข้อ 2 เป็นเจ้าของกิจการธุรกิจอุปกรณ์กีฬาที่มีกำไรอันแสดงถึงประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ ข้อ 3 เป็นเจ้าของกิจการธุรกิจอุปกรณ์กีฬาที่เปิดดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยไม่ได้ปิดหรือหยุดจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ข้อ 4 ยินยอมเปิดเผยข้อมูลของธุรกิจเพื่อการวิจัย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act: PDPA) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก มีจำนวนทั้งสิ้น 18 คน

3. เก็บข้อมูล ด้วยการยึดหลักความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) จากเหตุผล 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ความเชี่ยวชาญของผู้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 คน เป็นผู้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ทุกคน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ คือ มีคุณวุฒิปริญญาเอกดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ อนุสาขาการจัดการการกีฬา และมีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกมาแล้วมากกว่า 50 คน ประการที่สอง วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นลำดับ (Step-by-step) โดยผู้วิจัยฝึกผู้ช่วยวิจัยให้ดำเนินการนัดหมายสัมภาษณ์ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในห้องปรับอากาศที่เงียบสงบ มีการบันทึกการสนทนาทั้งภาพและเสียง ภาพเคลื่อนไหว และบันทึกชื่อกลุ่มตัวอย่างด้วยนามแฝง ซึ่งดำเนินการสัมภาษณ์ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2565 และประการที่สาม การถอดบทสัมภาษณ์ปราศจากอคติ โดยผู้วิจัยหลักเป็นผู้ถอดบทสนทนาจากนามแฝงของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนด้วยตนเอง

4. วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการสรุปใจความสำคัญ (Thematic Analysis) ประกอบด้วยการจัดทำ รายละเอียดข้อมูล (Transcripts) และจัดกลุ่มแบ่งเนื้อหาใจความสำคัญ (Codes) ของรายละเอียดคำตอบของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นี้มาเรียบเรียงและวิเคราะห์เชิงบรรยาย (Descriptive Analysis) และตีความแบบอุปนัย (Analytic Induction) วิเคราะห์ประเด็นสำคัญ ประเด็นย่อย หัวข้อย่อย ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลให้มีความแม่นยำ น่าเชื่อถือ และป้องกันความผิดพลาดด้วยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูล (Data Triangulate) และนำเสนอด้วยวิธีการบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยจำแนกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วนแรก ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่สอง การสรุปใจความสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีรายละเอียดดังนี้



ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 18 คน เป็นเจ้าของธุรกิจ 7 ประเภท ได้แก่ การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ 7 คน ร้านขายปลีกเสื้อผ้า 1 คน การขายส่งเสื้อผ้า 2 คน การผลิตชุดกีฬา 1 คน การผลิตอุปกรณ์กีฬาอื่น ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น 3 คน ขายส่งเครื่องกีฬา 3 คน และการดำเนินงานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการแข่งขันกีฬา 1 คน ประเภทธุรกิจที่มีกำไรมากที่สุด คือ การผลิตอุปกรณ์กีฬาอื่น ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (เจ้าของธุรกิจ ง) และประเภทธุรกิจที่มีกำไรน้อยที่สุด คือ การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ (เจ้าของธุรกิจ ฎ) โดยข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามนามแฝงธุรกิจ ประเภทธุรกิจ และกำไรแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างธุรกิจอุปกรณ์กีฬา

คนที่	นามแฝงธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	กำไร (ล้านบาท)
1	ฎ	การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ	0.15
2	ก	การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ	0.35
3	ช	การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ	0.95
4	ช	การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ	2.24
5	ฐ	การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ	10.60
6	ข	การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ	16.40
7	ท	การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ	27.76
8	ค	ร้านขายปลีกเสื้อผ้า	0.30
9	ฎ	การขายส่งเสื้อผ้า	0.66
10	ฉ	การขายส่งเสื้อผ้า	0.88
11	ต	การผลิตชุดกีฬา	8.00
12	ณ	การผลิตอุปกรณ์กีฬาอื่น ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	1.42
13	จ	การผลิตอุปกรณ์กีฬาอื่น ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	10.00
14	ง	การผลิตอุปกรณ์กีฬาอื่น ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	51.00
15	ฉ	การขายส่งเครื่องกีฬา	0.40
16	ด	การขายส่งเครื่องกีฬา	0.89
17	ฒ	การขายส่งเครื่องกีฬา	0.95
18	ญ	การดำเนินงานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการแข่งขันกีฬา	18.00

หมายเหตุ. จัดทำเมื่อ 1 มีนาคม พ.ศ.2565

การสรุปใจความสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถจัดกลุ่มแบ่งเนื้อหาใจความสำคัญออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ผลการอธิบายรูปแบบความสัมพันธ์ของของจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทยตามอิทธิพลเส้นทางตรงและเส้นทางอ้อม ประเด็นที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ ประเด็นที่ 3 รูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทย ดังนี้



ประเด็นที่ 1 ผลการอธิบายรูปแบบความสัมพันธ์ของของจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพ การจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทยตามอิทธิพลเส้นทางตรงและเส้นทางอ้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนเห็นด้วยกับผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับอิทธิพลเส้นทางตรง 3 เส้นทาง กับอิทธิพล เส้นทางอ้อม 1 เส้นทาง โดยมีคำอธิบายเพิ่มเติมได้แก่ อิทธิพลเส้นทางตรง 3 เส้นทาง มีความสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจในปัจจุบัน โดย (เส้นทางตรงที่ 2) โครงสร้างระบบรางวัลมีอิทธิพลต่อกระบวนการบริหารจัดการ ทางการเงินมากที่สุด เนื่องจาก การจ่ายรางวัลจะเป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พนักงานจะเปรียบเทียบการจ่ายรางวัลของเจ้าของธุรกิจตนเองกับธุรกิจคู่แข่งได้จากการสืบค้นข้อมูลจาก สื่อสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ (เส้นทางตรงที่ 1) โครงสร้างระบบรางวัลก็ยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทางการ จัดการทุนมนุษย์ ธุรกิจที่มีการจ่ายรางวัลตรงกับความต้องการของพนักงานมากจะทำให้เกิดความได้เปรียบ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ แต่ทั้งนี้ (เส้นทางตรงที่ 3) กระบวนการบริหารจัดการรางวัลมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์น้อยที่สุด เนื่องจาก การจ่ายรางวัลเป็นสิ่งที่สร้างความ พึงพอใจให้พนักงานมากกว่าการให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน ในช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การมีส่วนร่วมระหว่างเจ้าของธุรกิจกับ พนักงานลดน้อยลง อีกทั้งในธุรกิจส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานด้วยสื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลาย เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว เช่น กลุ่มไลน์ (Line) เฟซบุ๊ก (Facebook) หรือเว็บไซต์ (Website) เป็นต้น

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่ออิทธิพลเส้นทางอ้อมที่โครงสร้างระบบรางวัลมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ผ่านกระบวนการบริหารจัดการรางวัล และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง มากกว่าอิทธิพลเส้นทางตรงของระบบโครงสร้างรางวัล เนื่องจาก เมื่อธุรกิจมีการบริหารจัดการโครงสร้าง ระบบรางวัลร่วมกับการบริหารจัดการรางวัลที่มีประสิทธิภาพ ย่อมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพทางการ จัดการทุนมนุษย์ เช่น การกำหนดประเภทของรางวัลที่ตรงกับความต้องการของพนักงานร่วมกับการบริหาร รางวัลด้วยความเป็นธรรมจะส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น หรือ การจัดสรรรางวัลและ การบริหารรางวัลที่มีความเป็นธรรมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี เป็นต้น

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคำตอบจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก จำนวน 13 คน ตอบว่าควรมีการกำหนดเส้นทาง อาชีพในโครงสร้างระบบรางวัล กลุ่มที่สอง จำนวน 5 คน ให้คำตอบว่า การจ่ายรางวัล ความเป็นธรรมของการ จัดสรรรางวัล และประเภทของรางวัล มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับการบริหารจัดการโครงสร้างระบบ รางวัล ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง 13 คน มีเหตุผลที่สำคัญในการเพิ่มปัจจัยเชิงสาเหตุในโครงสร้างระบบรางวัลว่า “... พนักงานควรทราบว่าเขาจะมีอนาคตในธุรกิจของเราอย่างไรบ้าง...” (เจ้าของธุรกิจ จ) “...สภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบันไม่แน่นอน เจ้าของธุรกิจควรกำหนดอนาคตสำหรับลูกจ้างให้มีความมั่นคง เพื่อจะได้ไม่ต้องรับสมัคร พนักงานบ่อยๆ กว่าลูกจ้างจะเข้าใจระบบของบริษัทก็ต้องใช้เวลาพอสมควร...” (เจ้าของธุรกิจ ท) “...ตอน ผมไปหาสมัครงาน ผมก็อยากทำงานอยู่ในที่นั่นนานๆ และมีความก้าวหน้าเติบโตในธุรกิจนั้น ดังนั้น ผมจึง เห็นว่า เส้นทางอาชีพจะเป็นอีกสิ่งสำคัญที่เจ้าธุรกิจต้องคิดให้กับธุรกิจและพนักงานตัวเอง...” (เจ้าของธุรกิจ ด)

ประเด็นที่ 3 รูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจ อุปกรณ์กีฬาประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนเห็นด้วยกับรูปแบบความสัมพันธ์ของจัดการระบบ

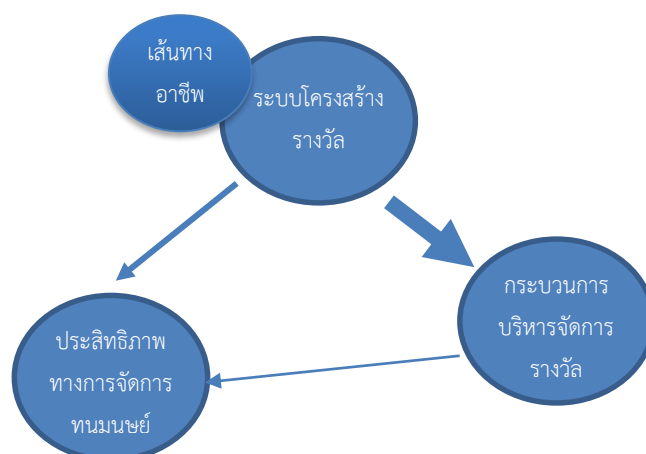


รางวัลกับประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทยที่พัฒนาโดย กรรณิกา อินชนะ กับ อัศวิน จันทระสม นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงสาเหตุ “เส้นทางอาชีพ” ควรเพิ่มในระบบโครงสร้างรางวัล เนื่องจากเส้นทางอาชีพจะมีความสอดคล้องกับการจ่ายรางวัลมากที่สุด ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่ประเภทของรางวัลสูงสุดในการประกอบอาชีพของพนักงาน คือ ความพอใจในงาน และส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมชาติของการจัดสรรรางวัลได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของแต่ละคน

บทสรุป

รูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทย จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสรุปใจความสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าของกิจการธุรกิจอุปกรณ์กีฬา จำนวน 18 คน พบว่า มี 4 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ระบบโครงสร้างรางวัลมีอิทธิพลต่อกระบวนการบริหารจัดการรางวัลมากที่สุด และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์เป็นลำดับรองลงมา โดยกระบวนการบริหารจัดการรางวัลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์น้อยที่สุด ทั้งนี้ เส้นทางอาชีพเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมในระบบโครงสร้างรางวัลสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ สำหรับรูปแบบการจัดการระบบรางวัลฯ สามารถแสดงระดับความมีอิทธิพลด้วยขนาดของลูกศร ดังภาพที่ 2

รูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทยจากการวิจัยนี้ สร้างความเชื่อมั่นและเสริมความสมบูรณ์ให้กับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดการระบบรางวัลกับประสิทธิภาพทางการจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจการจำหน่ายอุปกรณ์กีฬาของประเทศไทย (Kannika Inchana and Assawin Chanthonsarasom, 2021) ซึ่งถือเป็นข้อมูลสำคัญเชิงประจักษ์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจอุปกรณ์กีฬาในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเกี่ยวกับทุนมนุษย์ต่อไป



ภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ
ทุนมนุษย์ของธุรกิจอุปกรณ์กีฬาประเทศไทย
ที่มา: จัดทำเมื่อ 1 เมษายน พ.ศ.2565



ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้ประกอบการธุรกิจอุปกรณ์กีฬาควรพิจารณารูปแบบการจัดการระบบรางวัลไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรตนเอง เช่น ประเภทธุรกิจ การขายปลีกเครื่องกีฬาในร้านค้าเฉพาะ อาจมีระบบการจ่ายรางวัลให้พนักงานตามความต้องการของที่เป็นสินค้าในร้านค้า ประเภทธุรกิจการผลิตชุดกีฬา อาจพัฒนาเส้นทางอาชีพด้วยการส่งเสริมให้พนักงานแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือประเภทธุรกิจการค้าดำเนินงานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการแข่งขันกีฬา อาจมอบอำนาจ (Empower) ให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานประจำหรือควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กรอันจะนำไปสู่การสร้างความรู้ความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยและนักวิชาการที่สนใจ ควรค้นหาช่องว่างสำหรับการทำวิจัยที่สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจอุปกรณ์กีฬา รวมทั้งพิจารณาผลกระทบและอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลของอุตสาหกรรมกีฬาและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในธุรกิจอุปกรณ์กีฬา

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณเจ้าของกิจการธุรกิจอุปกรณ์กีฬาทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมการวิจัย และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิฐฐชัย จันทร์คุณา ที่ให้คำแนะนำอันมีคุณค่าจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างราบรื่น

References

- Bartosz, K., & Ireneusz, G. (2020). Gender and age as determinants of expected rate of return on human capital. *Journal of Management & Business Administration*, 28(4), 30 - 50. doi: 10.7206/cemj.2658-0845.33
- Chankuna, D., & Sriboon, N. (2022). Fitness center marketing in Thailand: Antecedents and consequences of COVID-19 pandemic. In: R. M. Crabtree & J. J. Zhang (Eds.). *Sport Marketing in a Global Environment: Strategic Perspectives* (pp. 34 - 50). Abingdon, United Kingdom: Routledge. doi: 10.4324/9781003270041-3
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- David, K., Russ, C., & Benjamin, C. (2021). Charting a path between firm-specific incentives and human capital-based competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 42(2), 386 - 412. doi: 10.1002/smj.3226



- DBD Data Ware house. (2021). *Juristic person information*. Retrieved from <https://dataware.house.dbd.go.th/juristic/index>
- Dittachai Chankuna, Assawin Chanthonsarasom, Kannika Inchana, Thitipong Sukdee, & Nilmanee Sriboon. (2021). Impact of COVID-19 on Sport Industry in Thailand. *Academic Journal of Thailand National Sports University*, 13(2), 263 - 276.
- Fatile, J., & Hassan, K. (2020). Technological innovation and human capital development in Nigeria: A study of Ogun State Technological Hub. *BVMSR Journal of Management Research*, 12(2), 59 - 72.
- Isablella, H., and Haibo, Z. (2021). Health as human capital in entrepreneurship: Individual, extension, and substitution effects on entrepreneurial success. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 45(1), 18 - 42. doi: 10.1177/1042258719867559
- Kanchanat Udomsook. (2021). The communications for development Esports in Thailand. *Dhurakij Pundit Communication Arts Journal*, 15(1), 128 - 160.
- Kannika Inchana and Assawin Chanthonsarasom. (2021). Reward system management and human capital management efficiency of Thai sports equipment business. *Academic Journal of Thailand National Sports University*, 13(3), 161 - 174.
- Kanokporn Krajangsaeng, & Prasopchai Pasunon. (2019). The research methodology convergent parallel design in management research. *Journal of Humanities and Social Science Thonburi University*, 13(1), 130 - 138.
- Phumin Kidlerdlum. (2021). *Under Armour Prakat Plot Phanakngan Thua Lok 600 Khon Sen Phonkrathop COVID*. Retrieved from <https://www.efinancethai.com/LastestNews/LastestNewsMain.aspx?ref=A&id=UkovZ3p1TTZQZnM9>
- PPTV Online. (2021). *"Spur" KlapLam Mai Plot Phanakngan Tae Lot Ngoenduean Bot Borihan*. Retrieved from <https://www.pptvhd36.com/sport/news/123512>
- Rahman, U. Y. (2020). Utilization of Indonesia's digital economy to invest in human capital and provide socio-economic support to stimulate economic growth. *International Journal of Business & Administrative Studies*, 6(6), 312 - 322. doi: 10.20469/ijbas.6.10003-6
- Siamsport. (2021). *Phit Wairat Rabat Nayok Sang Lot Ngoenduean Phanakngan 50%*. Retrieved from <https://www.siamsport.co.th/football/thaipremierleague/view/180519>
- Suradit Lohalaksanadech, Saowalee Kaewchuay, Pram Inprom, & Somthop Thithathan. (2021). The synthesis of Esports administration in Thailand. *Journal of Health, Physical Education and Recreation*, 47(1), 150 - 160.

Received: April, 25, 2022

Revised: June, 15, 2022

Accepted: June, 17, 2022