

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีก



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS INFLUENCING CLUB SELECTION OF PROFESSIONAL FOOTBALLERS IN  
THAILAND PREMIER LEAGUE

Mr. Kittisak Sukkasem



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Business Administration Program in Business  
Administration

Faculty of Commerce and Accountancy

Chulalongkorn University

Academic Year 2014

Copyright of Chulalongkorn University



กิตติศักดิ์ สุขเกษม : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีก (FACTORS INFLUENCING CLUB SELECTION OF PROFESSIONAL FOOTBALLERS IN THAILAND PREMIER LEAGUE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. อนันต์ชัย คงจันทร์, 106 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีก การศึกษาในครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจจัดเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามแบบประเมินและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ นักฟุตบอลอาชีพ จำนวน 262 คน และผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ จำนวน 18 คน ของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ความถี่ เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และรายได้ ต่อปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน นำบทการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ฝึกสอนหรือโค้ชมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาเข้าสู่สโมสร

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมสถานที่และความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น และรายได้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร และจากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ฝึกสอนหรือโค้ชพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาเข้าสู่สโมสร คือ 1.ด้านสมรรถภาพทางทักษะของนักกีฬา 2.ด้านสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬา 3.ด้านความเป็นทีมเวิร์คของนักกีฬา 4.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสร 5.ด้านค่าตอบแทนของนักกีฬา 6.ด้านประสบการณ์ของนักกีฬา 7.ด้านความมีระเบียบวินัยของนักกีฬา

ผู้บริหารและ/หรือสโมสรควรวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยอื่นๆ ที่นำมาวิเคราะห์จึงเป็นปัจจัยที่สามารถลดค่าใช้จ่ายในการตัดสินใจของนักกีฬาได้ไม่มากนักน้อย เพื่อร่วมกันผลักดันสโมสรและวงการธุรกิจกีฬาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 5481515026 : MAJOR BUSINESS ADMINISTRATION

KEYWORDS: FOOTBALL / FOOTBALL THAILAND / SPORT MANAGEMENT / ATHLETES / COMPENSATION / WELFARE / PROFESSIONAL SPORTS IN THAILAND / FOOTBALL CLUBS / SKILL / FOOTBALL PLAYERS

KITTISAK SUKKASEM: FACTORS INFLUENCING CLUB SELECTION OF PROFESSIONAL FOOTBALLERS IN THAILAND PREMIER LEAGUE. ADVISOR: ASSOC. PROF. DR. ANANCHAI KONGCHAN, 106 pp.

The purpose of this survey research is to study Factors Influencing professional football players' in the selection of football clubs in the Thailand Premier League. Collecting information by questionnaires and in-depth interviews. The samples of population are 262 professional football players and 18 coaches of Thailand Premier League 2013. And then analyze the data by using basic statistics; percentage and frequency. Comparisons factors influencing professional football players' in the selection of football clubs and analyzes relationship between age and income affected to five factors.

The results of this study are as follows: (1) Age was associated 2 sides with factors influencing professional football players' in the selection of football clubs; (1.1) Environment and place. (1.2) The proper of playing position. (2) Income was associated 5 sides with factors influencing professional football players' in the selection of football clubs; (2.1) Compensation (2.2) Environment and place (2.3) The proper of playing position (2.4) Opportunities for advancement in football clubs (2.5) Interpersonal relationships in football clubs.

In addition, the analyze of factors Influencing coaches' in the selection of football players for football clubs are 1. The physical skills of players 2. The mental of players 3. The teamwork of players 4. The relationship between people in club 5.The compensation 6. The experiences of players 7. The discipline of players.

Field of Study: Business Administration      Student's Signature .....

Academic Year: 2014

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้มีอุปการคุณหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำความรู้ ให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน รวมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัยตลอดการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความกรุณาเสมอมา

ขอขอบคุณ ศ.กิตติคุณ ดร.อัจฉรา จันทร์ฉาย และรองศาสตราจารย์ ดร.สุพล ดุรงค์วัฒนา กรรมการสอบ ผศ.ดร.ธารทัศน์ โมกขมรรคกุล ประธานกรรมการ สำหรับคำแนะนำที่ดีในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชราวลัย ชัยปาณี สำหรับโอกาสในการเข้าศึกษาในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และโอกาสในการแข่งขันกีฬาให้กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และช่วยเหลือในทุกด้านตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นโดยสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.กฤษฎา ภู หนองคาย และ ผศ.สามารถ ปิติพัฒน์ ที่มีส่วนร่วมและช่วยเหลือให้ความคิดเห็นทุกด้านตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นโดยสมบูรณ์

ขอขอบคุณ นางสาว จินต์ฤดี ทักษิณธรรม สำหรับความช่วยเหลือด้านการติดต่อประสานงานและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบวิธีในการทำวิทยานิพนธ์จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ได้อย่างราบรื่น

ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมหลักสูตร MBA regular รุ่นที่ 30-31 ที่ไปช่วยเหลือในด้านการเก็บข้อมูล ทำให้การเก็บข้อมูลเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น

ขอขอบคุณ ผู้มีอุปการคุณทั้งหลายที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมและช่วยเหลือในทุกด้านตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นโดยสมบูรณ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย .....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดการวิจัย .....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน .....	6
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	6
2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	7
2.1.3 ประเภทของสิ่งจูงใจ .....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน .....	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักกีฬาฟุตบอล.....	14
2.3.1 สมรรถภาพทางด้านทักษะ.....	14
2.3.2 สมรรถภาพทางร่างกาย .....	15
2.3.3 สมรรถภาพทางจิตใจ .....	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.5 การอภิปรายกรอบแนวคิดการวิจัย.....	22
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	29

3.1 การดำเนินการวิจัย.....	29
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	30
3.2.1 ประชากร .....	30
3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	34
3.3.2 การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	35
3.4 รายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย.....	36
3.5 สมมติฐานของการวิจัย.....	36
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	36
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	38
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ.....	38
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในแต่ละ ด้าน.....	43
4.3 การทดสอบสมมติฐาน.....	54
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของโค้ชหรือผู้ฝึกสอน.....	57
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ของโค้ชหรือผู้ฝึกสอนต่อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เข้าสู่สโมสร .....	60
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	65
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	65
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	67
5.3 การอภิปรายผลการวิจัย.....	68



5.3.1 ลักษณะอายุของนักฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสร.....	68
5.3.2 ลักษณะรายได้ที่แตกต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสร.....	69
5.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสร.....	70
5.3.4 ปัจจัยในการตัดสินใจของ นักฟุตบอลอาชีพกับผู้ฝึกสอนที่มีร่วมกัน .....	70
5.4 การนำผลการวิจัยไปใช้ .....	71
5.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	73
5.5.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ.....	73
5.5.2 ประโยชน์เชิงการบริหารจัดการ .....	74
5.6 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต.....	74
รายการอ้างอิง .....	76
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	106

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 2.1	ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
ตาราง 3.1	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ลงทะเบียนสโมสรในไทย พรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013.....	32
ตาราง 3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโค้ช หรือผู้ฝึกสอนของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีก ฤดูกาล 2013.....	33
ตาราง 4.1	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสโมสรที่สังกัด .....	38
ตาราง 4.2	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งการเล่น .....	39
ตาราง 4.3	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	40
ตาราง 4.4	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์เป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ....	40
ตาราง 4.5	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนสโมสรฟุตบอลอาชีพที่เคยสังกัด.....	41
ตาราง 4.6	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์เล่นฟุตบอลอาชีพใน ต่างประเทศ .....	41
ตาราง 4.7	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์เล่นฟุตบอลในนามทีมชาติ ...	42
ตาราง 4.8	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ .....	42
ตาราง 4.9	ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอล อาชีพ ด้านค่าตอบแทน.....	43
ตาราง 4.10	ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอล อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อม.....	45
ตาราง 4.11	ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอล อาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร.....	47
ตาราง 4.12	ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	49

ตาราง 4.13	ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น.....	51
ตาราง 4.14	แสดงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน.....	53
ตาราง 4.15	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน.....	55
ตาราง 4.16	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน.....	56
ตาราง 4.17	ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	57
ตาราง 4.18	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	58
ตาราง 4.19	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ.....	58
ตาราง 4.20	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
ตาราง 4.21	ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้.....	59

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กีฬาในโลกยุคปัจจุบันเป็นสิ่งคู่กันกับมนุษย์ กีฬามีหลากหลายชนิดมีทั้ง กีฬาสากลทั่วโลก ยอมรับ หรือเป็นกีฬาพื้นบ้านที่สร้างขึ้นเพื่อความสนุกสนาน แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญก็คือกีฬามีประโยชน์ ทั้งร่างกาย และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และในปัจจุบันนี้กีฬาสามารถเป็น ธุรกิจ หากกล่าวถึงกีฬาฟุตบอลย้อนกลับไปเมื่อครั้งศตวรรษ กีฬาฟุตบอลยังไม่ได้รับความนิยมมากนัก ส่วนใหญ่จะนิยมเล่นใน ยุโรป และอเมริกาใต้ รวมทั้งเอเชียบางส่วน แต่ในปัจจุบันกีฬาฟุตบอลเป็น กีฬาที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลกขณะนี้ ซึ่งจะเห็นได้จาก มีการรับชมการแข่งขันฟุตบอลมากกว่า 5 พันล้านคน มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในธุรกิจกีฬาฟุตบอลอาชีพ และมีการพัฒนากีฬาฟุตบอล อาชีพในประเทศชั้นนำทั่วโลก ในประเทศไทยมีการพัฒนากีฬาฟุตบอลอาชีพได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน

ในประเทศไทยกิจกรรมกีฬาประเภทต่างๆ นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการใช้เป็นสื่อ ในการเรียนการสอนตามความมุ่งหมายของหลักสูตรวิชาพลศึกษาทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะ กิจกรรมกีฬาที่ได้รับการจัดสรรเป็นอย่างดีแล้ว และนำไปบรรจุไว้ในหลักสูตรย่อมจะมีคุณค่าต่อ ผู้เรียน ตามหลักสูตรของปรัชญาการศึกษา กีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาที่นิยมเล่นกันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในประเทศไทย เป็นกีฬาที่มีการจัดการแข่ง เป็นกีฬาฟุตบอลอาชีพ เป็นลีกสูงสุดในประเทศ ไทยมีการจัดการแข่งขันในรายการต่างๆ เช่น ฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก ฟุตบอลชิงถ้วย พระราชทาน ประเภท ก ดิวิชั่น 1 ดิวิชั่น 2 ถ้วย ข ค และ ง ฯลฯ ตลอดจนหน่วยงานทั้งภาครัฐและ เอกชน ก็ยังมีการจัดการแข่งขันฟุตบอล อยู่เป็นประจำ ซึ่งจะบรรจุเข้าไปในกิจกรรมที่จัดขึ้นเสมอ ดังเช่น (ธีระวัฒน์ ฤทธิ์กิจ, ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์, & นำชัย เลวลีย์, 2554). กล่าวได้ว่า ปัจจุบันได้มีการ จัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอล กันอย่างกว้างขวางภายในประเทศมีการจัดการแข่งขันตั้งแต่ภายใน โรงเรียนระหว่างโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย รวมทั้งในระดับเยาวชนและประชาชนทั่วไป เช่น กีฬานักเรียนของจังหวัดต่าง ๆ กีฬานักเรียนของกรมพลศึกษา กีฬาวิทยาลัยพลศึกษา (ปัจจุบันได้

เปลี่ยนเป็นสถาบันการพลศึกษา) กีฬามหาวิทยาลัย กีฬาเยาวชนแห่งชาติ กีฬาแห่งชาติ การแข่งขันชิงถ้วยพระราชทาน และลีกอาชีพสูงสุด เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้สมาคมกีฬาจังหวัด สถาบันการศึกษา และทีมกีฬาอาชีพ ที่ต้องการมีส่วนร่วมในกีฬาฟุตบอล หรือส่งทีมเข้าร่วมการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องสร้างนักกีฬาของตนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ธีระวัฒน์ ฤทธิ์กิ่ง et al. (2554) กล่าวว่า การแสดงความสามารถของนักกีฬา ทั้ง ในขณะ ฝึกซ้อมและแข่งขัน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. สมรรถภาพทางเทคนิค ทักษะและกลยุทธ์ทางการกีฬา (Sport Technique, Skills and Strategies Fitness) เป็นความสามารถของนักกีฬาซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และการฝึกหัด นักกีฬาที่มีทักษะสูง รู้จักเทคนิคและกลยุทธ์ทางการกีฬาก็จะแสดงความสามารถในระดับสูง

2. สมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) เป็นดัชนีที่แสดงให้เห็นว่า ความสามารถด้านร่างกายที่มีอยู่มาใช้ได้มากน้อยเพียงใด นักกีฬาที่มีสมรรถภาพทางด้านร่างกายดี ก็จะสามารถนำเอาความสามารถที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถภาพทางกาย ได้แก่ ความแข็งแรง ความอดทนของกล้ามเนื้อ ความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิต ความคล่องแคล่ว ว่องไว ความอ่อนตัว พลังงาน การประสานงานระหว่าง มือกับอุปกรณ์ เป็นต้น

3. สมรรถภาพทางจิตใจ (Mental Fitness) เป็นดัชนีที่จะชี้ให้เห็นถึงความสามารถทางด้านจิตใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสามารถทางกายที่จะแสดงพฤติกรรมทางการเคลื่อนไหวที่มีประสิทธิภาพ

กีฬาฟุตบอลเป็นเกมกีฬาที่ใช้จำนวนการยิงประตูเป็นเกณฑ์ในการตัดสินผลแพ้ชนะ โดยทีมฟุตบอลทีมใดยิงประตูได้มากที่สุดในเวลาที่ยกติกาคือ 90 - 120 นาที เล่นตามกฎกติกา มารยาทที่วางไว้ และใช้อวัยวะต่าง ๆ ในการเล่นคือ เท้า เข่า ลำตัว ศีรษะ ยกเว้นแขนและมือ แต่สามารถใช้มือทุ่มลูกบอลเข้ามาได้เมื่อลูกบอลออกนอกสนามบริเวณเส้นข้างสนาม สำหรับผู้รักษาประตูสามารถใช้แขนและมือเล่นได้เฉพาะในเขตประตูเท่านั้น ธีระวัฒน์ ฤทธิ์กิ่ง et al. (2554)กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญที่ใช้เป็นเครื่องตัดสินผลการแข่งขันคือ ผลการทำประตูซึ่งเป็นผลจากการประสานงานการเล่นในทีมอย่างดีเยี่ยม อันสืบเนื่องมาจากการมีทักษะที่ดี คือ การเลี้ยงลูกบอล การหยุดลูกบอล การโหม่งลูกฟุตบอล และการส่งลูกบอลในลักษณะต่าง ๆ ด้วยความแม่นยำ สอดคล้องกับ วินัย อินทรชิต (2551) กล่าวว่า นักกีฬาฟุตบอลที่ดีต้องมีรากฐานทางทักษะการเล่นที่ดีเป็นลำดับแรก เสียก่อนและได้มาจากการฝึกฝนขั้นพื้นฐานที่ถูกวิธีถูกต้องนั่นเอง และการที่นักเรียนได้ทราบระดับทักษะความสามารถของตัวเองจะเป็นแรงจูงใจให้มีการศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนหรือฝึกซ้อมเพื่อเพิ่มระดับความสามารถทางทักษะฟุตบอลให้สูงขึ้น เช่นเดียวกับ ธีระวัฒน์ ฤทธิ์กิ่ง et al. (2554) กล่าว

ว่าทักษะฟุตบอลที่ควรฝึกสำหรับการเล่นฟุตบอล คือ การหยุด การเตะ การโหม่ง การยิงประตู การทุ่ม และการเป็นผู้รักษาประตู สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบ่งชี้ความสามารถในการเล่นฟุตบอลของบุคคลนั้น ๆ ว่ามีทักษะมากน้อยเพียงใด ซึ่งความสามารถดังกล่าวนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

ในช่วง พ.ศ.2541-2551 ที่ผ่านมาระบบการบริหารธุรกิจกีฬา หรือสปอร์ตแมนเนจเมนต์ (Sport Management) เริ่มมีความสำคัญและมีการเจริญเติบโตในวงการกีฬาไทย สังเกตจากมีการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ที่ทำการตลาดควบคู่ไปกับกีฬา ทำให้แต่ละทีมมีมูลค่า และรายรับมหาศาลในแต่ละปี ไม่ว่าจะเป็นลิขสิทธิ์การถ่ายทอดสด การตั้งชื่อสนามเพื่อแลกกับเงินจากผู้สนับสนุน หรือสปอนเซอร์จากการขายเสื้อแข่งขัน และการให้จองที่นั่งพิเศษในสนามแข่งขัน สิ่งเหล่านี้ทำให้วงการกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบมากขึ้น

ระบบธุรกิจกีฬาในต่างประเทศสามารถทำให้นักกีฬา หรือ ทีมกีฬามีรายได้เป็นหมื่นล้านบาทต่อปี สืบเนื่องจากการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ในขณะที่ธุรกิจกีฬาในสหรัฐอเมริกาทำรายได้รวมทั้งปีประมาณ 400,000 ล้านบาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินมากกว่าธุรกิจภาพยนตร์ และตัวเลขเหล่านี้แสดงให้เห็นการพัฒนาที่ก้าวกระโดด จากระดับประเทศไปสู่ระดับโลก นอกจากนี้ธุรกิจกีฬายังถูกใช้เป็นเครื่องมือในการนำเงินเข้าสู่ประเทศ รวมไปถึงการผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือ GDP ได้อีกทางด้วย โดยเฉพาะการจัดการแข่งขันกีฬารายการสำคัญ ไม่ว่าจะเป็น ฟุตบอลโลก หรือ โอลิมปิก ซึ่งในการบริหารจัดการกีฬาอย่างเป็นระบบจะทำให้ประเทศที่ได้รับจัดการแข่งขันมีรายได้เข้าประเทศอย่างมหาศาล ซึ่งในยุคที่กีฬาสร้างมูลค่าให้กับประเทศเช่นนี้ ทำให้หน่วยงานรัฐ หน่วยงานเอกชน ต้องให้ความสำคัญกับกีฬาควบคู่กันไป โดยความเติบโตด้านธุรกิจกีฬาย่อมแสดงถึงคุณภาพ อีกรวมเช่นกัน

ระบบการบริหารธุรกิจกีฬาในประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1.ระดับตัวนักกีฬา 2. หน่วยงาน หมายถึง สมาคมกีฬา และ 3.องค์กร ในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงส่วนของระดับนักกีฬา ซึ่งในประเทศไทยยังมองข้ามเรื่องฐานข้อมูล นักกีฬา ทีมกีฬา และการสร้างนักกีฬาดังแต่เด็ก ทำให้การพัฒนา นักกีฬาทำไม่ตรงจุด แต่ประเทศชั้นนำในวงการฟุตบอลเริ่มมีการพัฒนานักกีฬาดังแต่เด็ก อายุ 11 ปี ไปจนถึง ชุดใหญ่ ซึ่งแน่นอนแต่ละทีมกีฬาต้องมีการใช้จ่ายให้กับ สถานที่ฝึกซ้อม อุปกรณ์ในการฝึกซ้อม ผู้ฝึกสอนโค้ช หรือค่าใช้จ่ายของนักกีฬาฝึกหัดเหล่านี้ แต่ในกระบวนการทางความคิดของ ทีมกีฬาชั้นนำเหล่านี้ คือ ไม่มีการขาดทุนเพราะการที่สร้างนักกีฬาขึ้นมาเป็นการลดค่าใช้จ่ายในระยะยาวโดยไม่ต้องเสียเงินในการซื้อนักเตะ หรือสามารถทำรายได้ให้กับทีมกีฬาได้โดยการขายนักเตะ

จากนั้นทางทีมชั้นนำต่างๆ ไม่ได้ให้ความสำเร็จโดยวัดจากผลประกอบการอย่างเดียว แต่มีการวัด ความสำเร็จจาก ผลประกอบการและผลงานของทีมกีฬา ซึ่งในต่างประเทศให้ความสำคัญในการจัดอันดับทีมกีฬาเป็นอย่างมาก ซึ่งหากทีมกีฬามีอันดับที่ดีก็จะมีแหล่งเงินทุนอันมหาศาลซึ่งตัวแปรสำคัญที่สุดคือ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ปัจจุบันนักกีฬาอาชีพในต่างประเทศและในประเทศไทยต่างมีความสามารถมากมาย และมีการแข่งขันหลากหลายระดับ ซึ่งทีมกีฬาต้องการนักกีฬาที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับทีมที่มีอยู่ เพื่อนำทีมของตนเองไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ ในส่วนของนักกีฬาก็เช่นเดียวกัน ต่างมีปัจจัยต่างๆ มากมาย ในการตัดสินใจในการย้ายสโมสร อย่างไรก็ตามการตัดสินใจเลือกสโมสรไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเนื่องจากมีสโมสรให้เลือกหลากหลายทีมกีฬาในตอนนี้ ประกอบกับข้อมูลเกี่ยวกับทีมกีฬาเหล่านั้นก็มีมากมาย (Gati, Krausz, & Osipow, 1996) นอกจากนี้สภาพสังคม สถานการณ์ต่างๆ รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกสโมสรทั้งสิ้น สิ่งเหล่านี้คือ ปัญหาของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในการ วิเคราะห์การตัดสินใจที่จะเข้าไปอยู่ในทีมต่างๆ ว่ามีการใช้ปัจจัยใดที่นักกีฬาใช้ตัดสินใจ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีก

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. งานวิจัยนี้ศึกษาความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีกในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ
2. ปัจจัยที่ใช้ในการทดสอบมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร

3. งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ 2 กลุ่มตัวอย่าคือ กลุ่มอายุ และกลุ่มรายได้ที่ได้รับ
  - กลุ่มอายุ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 อายุต่ำกว่า 20 ปี – 25 ปี กับ กลุ่มที่ 2 อายุ 26 ปี – 35 ปีขึ้นไป
  - กลุ่มรายได้ที่ได้รับ กลุ่มที่ 1 ระดับรายได้ ต่ำกว่า 40,000 บาท – 60,000 บาท กับ กลุ่มที่ 2 ระดับรายได้ 60,001 บาท – มากกว่า 100,000 บาท

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. งานวิจัยนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจให้แก่นักศึกษา ผู้ฝึกสอน เจ้าของสโมสร ผู้บริหารสโมสร และผู้ที่มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

2. นักกีฬาสามารถนำความรู้จากการวิจัยนี้ไปวิเคราะห์ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ควรนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจเลือกสโมสร เพื่อให้ได้เข้าสู่สโมสรที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังช่วยให้นักกีฬาสามารถกำหนดเป้าหมายในความต้องการของนักกีฬาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ช่วยให้ผู้ฝึกสอนเกิดความรู้ความเข้าใจถึงความต้องการของนักกีฬา สามารถนำความรู้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการฝึกสอนนักกีฬาได้

4. ช่วยให้ผู้บริหารสโมสร เกิดความรู้ความเข้าใจถึงความต้องการของนักกีฬา สามารถนำความรู้จากการวิจัยนี้ไปใช้กำหนดนโยบายของสโมสรให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของนักกีฬามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหานักกีฬาลาออกจากสโมสร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเริ่มฝึกสอนนักกีฬาหน้าใหม่ๆ

5. ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย และสามารถทำให้เกิดประโยชน์แก่สโมสรกีฬาประเภทอื่นๆ เพื่อให้สโมสรกีฬาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการแข่งขันและพัฒนางานวงการกีฬาในประเทศไทย สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนให้แก่เศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยโดยมีการหาปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งเป็นหัวข้อศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจและกีฬา ทั้งนี้ การนำเอาแนวคิดในสองสาขาวิชามาประยุกต์ร่วมกันจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในแต่ละประเด็นอย่างถี่ถ้วน ในบทนี้จะเป็นการรวบรวมและทบทวนงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ตลอดจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในลำดับถัดไป โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย (1) การทบทวนงานวิจัยในอดีตเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (2) การทบทวนงานวิจัยในอดีตเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (3) การทบทวนงานวิจัยในอดีตเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักกีฬาฟุตบอล (4) การทบทวนงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจ (5) การอภิปรายกรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายได้ให้คำจำกัดความไว้ พอสรุปได้ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2542) ได้สรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความต้องการ (desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลจะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นก็คือการเกิดแรงขับเคลื่อนภายในหากมีสิ่งจูงใจที่

เหมาะสม บุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

Bovee (1993) เสนอว่า การจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการด้านอื่น เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก เป็นต้น

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาในที่นี่ สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจ จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

## 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของ Maslow

Maslow (1954) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมออย่างไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองในทันที โดยลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow มี 5 ระดับ คือ

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

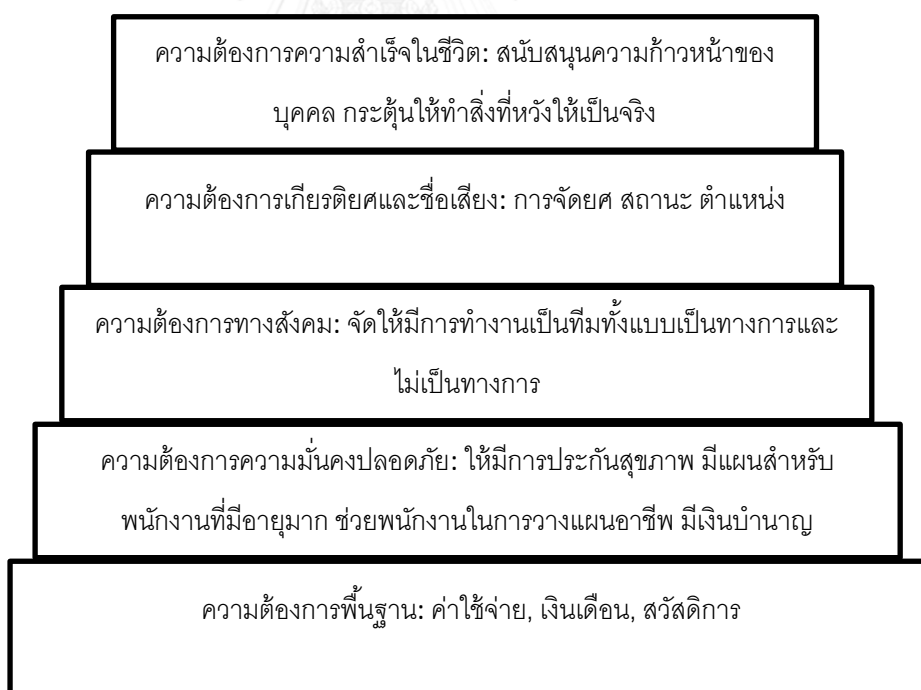
2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่ ถูกนึกถึงภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการทางสภาพแวดล้อมสถานที่ที่ปลอดภัยจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีเพื่อนมีสังคมและถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองการเข้าสังคม

4) ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น

5) ความต้องการความสำเร็จของชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานหรืออาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสำเร็จของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

Maslow ได้ประมาณค่าความต้องการของบุคคล คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานร้อยละ 85 เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยร้อยละ 70 เป็นความต้องการทางสังคมร้อยละ 50 เป็นความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงร้อยละ 40 และเป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิตเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow สามารถเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจของบุคคล โดยนำมาปรับใช้เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน ดัง ภาพที่ 2.1



รูปที่ 2.1 ลำดับขั้นของสิ่งจูงใจในการทำงาน

ที่มา: (Luthans, 2005)

### ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1961) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3) ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

จากทฤษฎีของ McClelland จะสังเกตได้ว่าการวางกรอบแรงจูงใจมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการ ที่อยู่เหนือระดับความต้องการคงอยู่ของชีวิต เหนือระดับความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ของ Maslow จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์กร ที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จ ต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และความต้องการอำนาจตามมา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

#### 2.1.3 ประเภทของสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจเป็นมูลเหตุให้เกิดผลในพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544) ดังนี้

1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลิตผลของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้

สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมาก คือ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit)

2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (security of work) เป็นต้น

งานวิจัยนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดแรงจูงใจต่างๆ และทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานต่างๆ มาใช้วิเคราะห์หาปัจจัยขั้นพื้นฐานที่นักฟุตบอลอาชีพเลือก ไปจนถึงปัจจัยขั้นสูงสุดที่นักกีฬาฟุตบอลเลือกเช่นเดียวกัน เพื่อสามารถวิเคราะห์ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เป็นรูปธรรม

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ในแต่ละองค์การ มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานอยู่เป็นจำนวนมาก สามารถสรุปได้ ดังนี้

(Gilmer, 1966) อธิบายว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีหลักประกันความมั่นคง คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยจะเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผู้ชายจะมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3) หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ชื่อเสียง และการดำเนินงานของหน่วยงาน

4) ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ

5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับงาน

6) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา การนิเทศที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7) ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the Job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห่วงอาหาร ห่อน้ำ เป็นต้น

10) ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสวัสดิการ

องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ มีผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่องค์การปรารถนา สิ่งจูงใจนั้นอาจเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคล ซึ่งแนวคิดของ (Gilmer, 1966) มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ (Locke, 1676) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่ามี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้วงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน

2) เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ และความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน

3) การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของงาน

4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน

5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการรักษายาบาลเวลาเจ็บป่วย ค่าใช้จ่ายระหว่างการลางาน

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน

7) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริการของหน่วยงาน

นอกจากองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้ว ยังมีสิ่งจูงใจอื่นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น เช่น สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่กายและสุขภาพจิตดี มีความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น เป็นที่เชื่อกันโดยทั่วไปว่า เครื่องล่อใจในการทำงาน คือ เงิน แต่จากการศึกษาของ (Nkomo, S. M., & Fields, 1994) พบว่า เงินอย่างเดียว ไม่ใช่ปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ สิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจตามทัศนะของ (Barnard & C. I., 1971) มีดังนี้

1) เครื่องจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสิ่งตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานในรูปวัตถุ

2) โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Personal Non-Material Opportunities) หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติ มีอำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่ดี

3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานที่ทำงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5) ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะนิสัยในการทำงาน และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญของหน่วยงาน

8) สภาพของการอยู่ร่วมกันอันดีมิตร (The Condition Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคลากรในการอยู่ร่วมกันอันดีมิตร มีความสนิทสนมกลมเกลียวและมีความร่วมมือกันในการทำงาน

จากที่กล่าวมานั้นเป็นทัศนะของนักวิชาการจากต่างประเทศ สำหรับนักวิชาการไทย (ยงยุทธ เกษสาคร, 2542) มองว่า องค์ประกอบปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน คือ

1) สำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าบุคคลได้ทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ

2) ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

3) การยอมรับนับถือ (Esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จ เช่น การชมเชยด้วยคำพูด หรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้เกิดความผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ



5) ลักษณะของงาน (The work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องทำทาย ความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้ว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

จากความเห็นของนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหรือสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองใน ปัจจัยเหล่านี้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงาน และเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้ว ก็จะ ส่งผลไปถึงพฤติกรรมการทำงาน เช่น ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและ ขยันขันแข็ง มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการภายในองค์การจะต้องรู้จัก การใช้แรงจูงใจในการชักนำพฤติกรรมของผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การด้วย

งานวิจัยนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานมาวิเคราะห์หาปัจจัย ในการเลือกสโมสรของนักกีฬาอาชีพจึงได้แนวคิดที่ว่า เงินหรือค่าตอบแทนอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยจูงใจ ให้นักฟุตบอลตัดสินใจได้ตามแนวคิดของ Nkomo and Fields (1994) พบว่า เงินอย่างเดียว ไม่ใช่ ปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงหาปัจจัยต่างๆ ที่ นอกเหนือจากค่าตอบแทน และนำปัจจัยเหล่านี้ ไปใช้ทดสอบหาปัจจัยแท้จริง เช่น ความมั่นคงในการ ทำงาน ได้แนวคิดมาจาก Gilmer and other (1966) และโอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุจาก แนวคิดของ หรือสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา จาก Nkomo and Fields (1994: 365-375) ทำ ให้เกิดปัจจัยต่างๆ ที่สามารถจูงใจให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพมากมาย

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักกีฬาฟุตบอล

### 2.3.1 สมรรถภาพทางด้านทักษะ

การฝึกทักษะฟุตบอล ประกอบด้วย 8 ทักษะ ดังนี้

1. การสร้างจังหวะให้กับลูกฟุตบอลเมื่ออยู่กับที่และมีการเคลื่อนที่เพื่อให้จังหวะใน การเคลื่อนไหวและการทรงตัวที่สมดุล

2. การใช้ฝ่าเท้ากับการฝึกทักษะฟุตบอลเพื่อการทำจังหวะในการหยุดและการเคลื่อนไหวเปลี่ยนทิศทางเพื่อการป้องกันและบังคับลูกฟุตบอล
3. การเตะลูกบอลเป็นการสร้างประสาทสัมผัสตาดและการบังคับลูกฟุตบอลให้ลอยเคลื่อนที่ขึ้นลงและเคลื่อนที่กับลูกฟุตบอลอันจะเป็นผลนำไปสู่การครอบครองลูกรับลูกส่งลูกเตะลูกหลบหลอกอย่างชำนาญ
4. ทักษะการรับลูกฟุตบอลเมื่อมีจังหวะดีจากการเตะลูกฟุตบอลกับรับจึงมีปัญหา น้อยลงจนหมดปัญหาไปเพราะประสาทตา-กายทำงานอย่างต่อเนื่องดังนั้นลูกฟุตบอลที่มุ่งมาสู่นักฟุตบอลที่จะรับจึงง่ายที่ใช้จังหวะการเตะลูกบอลมาช่วยแล้วบังคับให้ลูกฟุตบอลอยู่กับคนรับไม่ว่าลูกบอลจะลอยมาลูกบอลจะกระดอนมาและลูกวิ่งมาตามพื้นสนามจะเบาจะแรงหรือจะวิ่งเข้าหาลูกย่อมทำได้และฝึกได้ในการรับลูกนั้นๆ
5. ทักษะการส่งการเตะการยิงประตูและการโหม่งลูกฟุตบอลจากการอยู่กับที่ วิ่งเข้าหาหรือถอยหลังเคลื่อนที่ไปหรือทุกทิศทาง การส่งหรือปล่อยลูกฟุตบอลจากผู้ครอบครองจะต้องมีความชำนาญแม่นยำพอเหมาะกับการส่งออกไปเพื่อความต่อเนื่องของนักฟุตบอลคนต่อไปจะดำเนินการได้สะดวก
6. การเลี้ยงลูกฟุตบอลเลี้ยงอยู่กับที่เพื่อกำบังหรือเปลี่ยนทิศทางเพื่อการส่ง เตะยิงประตูและเมื่อเคลื่อนที่เพื่อหลอกหลบหลีกคู่แข่งขึ้นไปสู่จุดหมายที่ต่อเนื่อง
7. ทักษะการเป็นผู้รักษาประตูสามารถใช้มือในการรับปิดชก ขว้างลูกฟุตบอลมีการเตะลูกฟุตบอลป้องกันและการล้มรับลูกฟุตบอล เพื่อการป้องกัน
8. ทักษะความสัมพันธ์ในทีมเพื่อฝึกทักษะการร่วมทีมให้เกิดความชำนาญอันจะทำให้เกิดการรู้ทางบอลของทีม

### 2.3.2 สมรรถภาพทางร่างกาย

ในการแข่งขันกีฬายุคปัจจุบันไม่มีนักกีฬาคนใดหรือทีมกีฬาใดที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการแข่งขันได้ด้วยการอาศัยเพียงการฝึกซ้อมทางด้านทักษะหรือเทคนิคของกีฬาประเภทนั้นเพียงอย่างเดียวผู้ฝึกสอนกีฬาและนักกีฬาจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาความสามารถทางกีฬาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการเคลื่อนไหวและเทคนิคทักษะกีฬาตลอดจนการควบคุมรักษาระดับความสามารถสูงสุดของร่างกายให้

คงไว้ตลอดช่วงการแข่งขันซึ่งมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้านด้วยกันคือ 1) ทักษะ และเทคนิคของกีฬาแต่ละประเภท 2) สมรรถภาพทางกายทั่วไปและสมรรถภาพเฉพาะประเภทกีฬา และ 3) สมรรถภาพทางด้านจิตใจ

โดยสมรรถภาพทางกายทั่วไปเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติทักษะกีฬาและทักษะการเคลื่อนไหวในแต่ละประเภทกีฬาและในแต่ละบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งยังเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยรองรับการพัฒนาเทคนิคทักษะกีฬาที่ต้องใช้ความแข็งแรงกำลังและความเร็ว ผสมผสานควบคู่กันไปสมรรถภาพทางกายพื้นฐานหรือความสามารถทางกลไกการเคลื่อนไหวของ ร่างกาย (Physical Fitness or Biomotor Abilities) มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

### ความแข็งแรง(Strength)

ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ คือความสามารถของร่างกายหรือกล้ามเนื้อที่พยายามจะออกแรงเอาชนะแรงต้านทานหรือความต้านทานความแข็งแรงของกล้ามเนื้อมีความสำคัญ สำหรับนักกีฬาทุกประเภททั้งชายและหญิงเส้นใยกล้ามเนื้อ (Muscle Fibers) ที่รวมตัวกันอยู่ภายใน กล้ามเนื้อแต่ละมัด (Muscle Group) จะถูกกระตุ้นให้ตอบสนองต่อวัตถุที่มีน้ำหนักหรือความต้านทานที่ใช้ในการฝึกซึ่งการตอบสนองของกล้ามเนื้อต่อน้ำหนักหรือความต้านทานที่ใช้ในการฝึกนี้ เรียกว่าการฝึกความแข็งแรงด้วยการยกน้ำหนัก (Weight Training) หรือการฝึกกับความต้านทาน (Resistance Training) อาทิเช่นการฝึกโดยใช้เมดิซีนบอลลงทรายยางยืดเป็นต้นจะมีผลทำให้ กล้ามเนื้อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นและระดมการ ทำงานของประสาทกล้ามเนื้อและประสาทส่วนกลางให้สามารถรับรู้และตอบสนองต่อการเคลื่อนไหว ได้ดียิ่งขึ้นโดยทั่วไปความแข็งแรงสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภทคือ

1) ความแข็งแรงสูงสุด (Maximum Strength) คือความสามารถของ กล้ามเนื้อในการหดตัวแต่ละครั้งได้แรงมากที่สุด

2) ความแข็งแรงยืดหยุ่น (Elastic Strength/Power) คือรูปแบบของความ แข็งแรงอีกลักษณะหนึ่งที่ต้องการให้กล้ามเนื้อสามารถออกแรงเคลื่อนไหวกระทำกับแรงต้านได้อย่าง รวดเร็วคล้ายคุณสมบัติในการยืดหยุ่นตัวของยางหรือสปริง

3) ความแข็งแรงอดทน (Strength Endurance) คือความสามารถของ กล้ามเนื้อในการออกแรงเพื่อการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องในสภาวะที่มีความเมื่อยล้าเพิ่มขึ้น

การเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านความแข็งแรงให้กับนักกีฬาเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นเพราะนอกจากจะทำให้ระดับสมรรถภาพทางกายสูงหรือเพิ่มขึ้นแล้วซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติทักษะกีฬาและทักษะการเคลื่อนไหวผลที่ตามมาช่วยป้องกันและลดปัญหาการบาดเจ็บที่จะเกิดขึ้นกับกล้ามเนื้อเอ็นข้อต่อและกระดูกด้วย

#### ความอดทน (Endurance)

ความอดทนหมายถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวหรือการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องยาวนานซึ่งบางครั้งอาจจะเรียกว่าความทนทาน (Stamina) ซึ่งมีปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดหรือเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนไหวคือความเมื่อยล้า (Fatigue) นักกีฬาที่มีความอดทนเป็นอย่างดีจะไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าง่ายหรือสามารถปฏิบัติทักษะการเคลื่อนไหวได้อย่างต่อเนื่องในสภาวะที่มีอาการเมื่อยล้าเกิดขึ้นความอดทนจึงเป็นองค์ประกอบของความสามารถทางกลไกการเคลื่อนไหว (Biomotor Abilities) ที่ควรได้รับการฝึกหรือการพัฒนาเป็นอันดับแรก

#### ความเร็ว (Speed)

ความเร็วคือความสามารถในการเคลื่อนไหวหรือเคลื่อนที่จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งอย่างรวดเร็วโดยใช้เวลาน้อยที่สุดนอกจากนี้ความเร็วยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสามารถทางกลไกการเคลื่อนไหวร่างกาย (Biomotor Abilities) ที่สามารถจำแนกออกได้หลายประเภทเช่นกำลังความเร็ว (Power Speed) จำเป็นสำหรับกีฬาประเภทที่มีการเปลี่ยนจังหวะหรือทิศทางของการเคลื่อนที่บ่อยๆขณะที่ความเร็วสูงสุด (Maximum Speed) จำเป็นสำหรับกีฬาประเภทที่มีการเคลื่อนไหวหรือเคลื่อนที่อย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาสั้นๆไม่เกิน 10 วินาทีส่วนความเร็วอดทน (Speed Endurance) จำเป็นสำหรับนักกีฬาประเภทที่มีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วและต้องปฏิบัติซ้ำอย่างต่อเนื่องหรือปฏิบัติซ้ำเป็นช่วงๆด้วยความรวดเร็วระดับใดระดับหนึ่งจนกระทั่งสิ้นสุดการแข่งขัน

#### ความอ่อนตัว (Flexibility)

ความอ่อนตัวคือความสามารถในการทำงานของข้อต่อในทุกอิริยาบถของการเคลื่อนไหวด้วยระยะทางหรือมุมการเคลื่อนไหวที่มากกว่าปกติโดยธรรมชาติมุมการเคลื่อนไหวของข้อต่อแต่ละส่วนของร่างกายจะขึ้นอยู่กับเอ็นพังผืดเนื้อเยื่อเกี่ยวพันและกล้ามเนื้อที่มายึดเกาะอยู่โดยรอบข้อต่อนั้นอาการบาดเจ็บที่ข้อต่ออาจเกิดขึ้นได้เมื่ออวัยวะหรือกล้ามเนื้อส่วนใดส่วนหนึ่งที่

เกี่ยวข้องกับข้อต่อส่วนนั้นถูกใช้เคลื่อนไหวเกินขอบเขตวิธีการป้องกันสามารถกระทำได้ด้วยการฝึกความอ่อนตัวโดยพยายามฝึกการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ (Stretching Exercise) เพื่อเพิ่มมุมการเคลื่อนไหวของข้อต่อส่วนนั้นที่เล็กที่น้อยเป็นประจำทุกวันทั้งก่อนและหลังการฝึกหรือการออกกำลังกายทุกครั้งนักกีฬาที่ขาดความอ่อนตัวจะเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การพัฒนาทางด้านเทคนิคทักษะความคล่องแคล่วว่องไวและความสามารถในการเคลื่อนไหวตลอดจนการประสานงานและความสัมพันธ์ในการปฏิบัติทักษะและเทคนิคกีฬาเป็นไปได้โดยยากนอกจากนี้การขาดความอ่อนตัวยังเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาความเร็วและความอดทนเนื่องจากกล้ามเนื้อต้องออกแรงทำงานมากกว่าปกติเพื่อเอาชนะแรงต้านทานภายในและภายนอกขณะทำการเคลื่อนไหว ความอ่อนตัวจะเริ่มลดลงตามลำดับเมื่อมีอายุมากขึ้นโดยธรรมชาติเด็กจะมีความอ่อนตัวมากกว่าผู้ใหญ่และผู้หญิงจะมีความอ่อนตัวมากกว่าผู้ชายในทุกระดับอายุด้วยเหตุนี้นักกีฬาจึงควรให้ความสำคัญในการฝึกพัฒนาความอ่อนตัวด้วยการยืดเหยียดกล้ามเนื้อเป็นประจำหรือสม่ำเสมอตั้งแต่อายุยังน้อยเพื่อประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหวและป้องกันปัญหาการบาดเจ็บตลอดจนการสูญเสียความอ่อนตัวเร็วเกินไป

### การประสานงานการเคลื่อนไหว (Coordination)

การประสานงานการเคลื่อนไหวคือความสามารถในการปฏิบัติการเคลื่อนไหวที่มีการใช้ร่างกายหลายส่วนประกอบกันเพื่อให้บังเกิดผลหรือทักษะตามต้องการด้วยจังหวะการเคลื่อนไหวที่เป็นไปตามลำดับในแต่ละขั้นตอนของทักษะและในแต่ละส่วนของร่างกายอย่างสัมพันธ์กันสิ่งที่ใช้เป็นข้อสังเกตเพื่อพิจารณาว่านักกีฬามีการประสานงานการเคลื่อนไหวได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นมีใช้พิจารณาหรือดูแต่เพียงการปฏิบัติทักษะการเคลื่อนไหวได้ดีมากน้อยเพียงใดเท่านั้นแต่ให้พิจารณารวมไปถึงการตัดสินใจในการใช้ทักษะได้อย่างสัมพันธ์สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาและนำไปสู่การแก้ไขเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเพียงใดด้วย

### 2.3.3 สมรรถภาพทางจิตใจ

จุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาด้านจิตวิทยาคือความแข็งแกร่งทางจิตใจสำหรับนักกีฬาคือ 6 Cs ที่นักกีฬาต้องสำรวจตัวเองอย่างสม่ำเสมอและหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งในสถานการณ์ฝึกและแข่งขันคือ

ความมุ่งมั่นและผูกมัด (Commitment and Determination) ทุ่มเทด้วยตัวเองในการฝึกซ้อมเพื่อพัฒนาระดับความสามารถและการนำความสามารถที่มีอยู่นั้นไปใช้ในการแข่งขันความมุ่งมั่นนำไปสู่ความพยายามที่มากกว่าการคิดหาหนทางและยังคงอดทนอดกลั้นเพื่อฟันฝ่าแม้เมื่อมีอุปสรรคทุกความกดดันที่ไม่เป็นดังหวังนักกีฬาต้องยึดมั่นกับจุดมุ่งหมายที่ตัวเองอยากได้อยากเป็น เมื่อเกิดความท้อถอยให้กลับไปดูบันทึกเรื่องเป้าหมายและย้ำถึงความคิดที่ชัดเจนและชัดเจนของตัวเองแล้วกระตุ้นให้ฝึกซ้อมหรือแข่งขันได้อย่างมีแรงจูงใจอุปสรรคเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นนักกีฬาและความท้าทายเพื่อให้ผ่านสู่ความสำเร็จของตัวเองและทีมได้

การควบคุมตัวเอง (Self – Control) ทั้งในการฝึกและแข่งขันมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักกีฬาทุกคนการแข่งขันกีฬาดูเหมือนจะเป็นการแข่งขันกับคนอื่นแต่ความสำคัญที่แท้จริงคือการแข่งขันกับตัวเองสู่กับการควบคุมอารมณ์ความคิดให้อยู่ที่การเล่นมากกว่าคิดถึงการแพ้-ชนะคะแนนหรือสิ่งที่ไม่ดีต่างๆนักเล่นกีฬาที่ดีควรสามารถควบคุมความคิดของตัวเองให้เป็นบวกปัญหาหลักที่สำคัญอีกประการคือการพยายามควบคุมสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ที่ยังทำให้เกิดความสับสนและคับข้องใจมากขึ้นเช่นเราไม่สามารถควบคุมการเล่นของคนอื่นได้แต่ควบคุมตัวเองได้แต่ไม่ได้ฝึกหรือละเอียดที่จะฝึก

ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self – Confidence) เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่นักเล่นกีฬาต้องเชื่อในตัวเองมั่นใจในความสามารถของตัวเองในทีมในโค้ชและไว้ใจในการตัดสินใจของโค้ชกล้าตัดสินใจที่จะเล่นหรือนำสิ่งต่างๆจากการฝึกมาใช้ได้อย่างเหมาะสมแม้ผลจากการกระทำขณะนั้นอาจออกมาไม่ตัวอย่างที่คาดนักกีฬาต้องเชื่อมั่นว่าเป็นการตัดสินใจของทุกคนในทีมกีฬาประเภททีมเป็นการสร้างพลังความเชื่อมั่นของกลุ่มบุคคลที่ต้องรวมพลังเป็นหนึ่งเดียวเท่านั้น

การรวบรวมสมาธิและความตั้งใจ (Concentration) คือความเชื่อมั่นผ่อนคลายมีความตั้งใจในสิ่งที่กำลังทำและตัดสิ่งรบกวนหรือไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำขณะนั้นไม่ใช่แต่การเกิดความสงบผ่อนคลายเท่านั้นนักกีฬาส่วนใหญ่ก็มีประสบการณ์ที่ตั้งใจมากไปประมัตระวังการเล่นของทีมและของตัวเองมากจนทำให้เกร็งขาดสมาธิที่การเล่นไม่สามารถนำความสามารถออกมาแข่งได้ความเข้าใจผิดของการรวบรวมสมาธิคือการพยายามตั้งใจหรือเค้นให้มีสมาธิเพื่อให้เกิดสมาธินั้นจะยิ่งทำให้เสียสมาธิทำให้เกิดความสับสนมากยิ่งขึ้น

การรับรู้ตัวเอง (Self – Concept) เป็นการหลอมที่ให้แก่คนรับรู้ตัวเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเทคนิคและความสามารถในการเล่นทั้งโค้ชเพื่อนและบุคคลใกล้ชิดมีผลอิทธิพลต่อการพัฒนาการรับรู้ตัวเองเช่นเดียวกับประสบการณ์ความสำเร็จจากการบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นระยะและจากการแข่งขันความก้าวหน้าจากการฝึกรวมทั้งการได้รับการชื่นชมการพูด

และให้กำลังใจจากทุกคนในทีมและการสร้างระบบการให้กำลังใจระหว่างสมาชิกทีมมีความสำคัญในการสร้างทีมและการสร้างความรู้สึกที่ดีของนักกีฬา

การสื่อสารกับคนอื่นและกับตัวเอง (Self – Communication) ต้องมีการสื่อสารที่ดีทั้งต่อตัวเองและระหว่างคนรอบข้างการสร้างสานบรรยากาศแรงจูงใจในการฝึกซ้อมให้สนุกท้าทายและมุ่งมั่นที่จะบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความมั่นใจให้นักกีฬาการสื่อสารที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าการสื่อสารกับคนอื่นคือการสื่อสารกับตัวเองการปรับการคิดไปในทางที่ดีมีความมุ่งมั่นในตัวเองสามารถควบคุมอารมณ์และสร้างกำลังใจให้ตัวเองในภาวะที่มีความกดดันสูงได้ทั้งในการแข่งขันและฝึกซ้อม

งานวิจัยนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักกีฬาฟุตบอล เพื่อที่จะสามารถมีแนวความคิดเดียวกันกับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่นำความสามารถของตนเองไปแสดงให้ผู้ฝึกสอนเห็นเพื่อที่ผู้ฝึกสอนนำไปพิจารณาเลือกนักกีฬาเข้าสโมสรเช่นกัน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ

มาก นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจแตกต่างกัน

สุจินต์ พูลปั้น (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการบริหารงาน ความอิสระในการทำงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร และการประจักษ์ตน และกำหนดให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่อไป ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Caroline (1996) ศึกษาสภาวะทางจิตวิทยาเป็นสื่อกลางระหว่างคุณลักษณะงานกับผลที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล พบว่า ปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญที่สุดของคุณลักษณะงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ความสำคัญของงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) การใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย 4) ความเด่นชัดของงาน และ 5) ผลสะท้อนจากงานที่ทำ ส่วนสภาวะทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นต่อความรู้สึกของบุคคล คือ 1) ความรู้สึกว่างงานที่ทำมีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเองและบุคคลอื่น 2) ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ และ 3) การได้รับรู้ถึงระดับของผลงานที่ตนเองทำไป

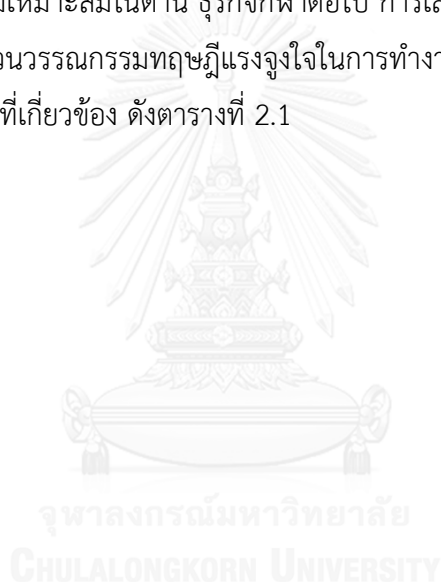
Winter (2002) ศึกษาแรงจูงใจของผู้นำในทำเนียบขาว (White house) ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำในอุดมคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## 2.5 การอภิปรายกรอบแนวคิดการวิจัย

### การเลือกปัจจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีมุมมองต่องานวิจัย คือ สโมสรฟุตบอลอาชีพเปรียบเสมือน บริษัท หรือองค์กรธุรกิจที่สามารถมีผู้ถือหุ้นร่วมลงทุนเพื่อแสวงหาผลกำไรในเชิงธุรกิจได้ เพราะฉะนั้น นักกีฬาฟุตบอลอาชีพก็เปรียบเสมือนบุคลากรในบริษัทที่ต้องทำงานขับเคลื่อนเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จเช่นกัน ดังนั้นการทบทวนวรรณกรรมเพื่อหาปัจจัยเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพจะประยุกต์นำมาจากงานวิจัยในเชิงธุรกิจ หรือองค์กร เพื่อเปรียบเทียบให้มีความเหมาะสมในด้าน ธุรกิจกีฬาต่อไป การเลือกปัจจัยต่างๆ เพื่อนำเป็นชุดคำถาม เกิดจากการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 2.1



ตาราง 2.1 ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสร	Maslow (1954)	McClelland (1961)	Gilmer and other (1966)	Nkomo and Fields (1994)	สุจินต์ พูลปั้น (2553)	ไพฑูย์ คาแก้ว (2552)
1. ด้านค่าตอบแทน	/		/	/	/	/
2. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่			/	/	/	
3. ด้านความเหมาะสมใน ตำแหน่งการเล่น	/	/	/	/	/	/
4. ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในสโมสร	/		/	/	/	/
5. ด้านการจัดการองค์กรใน สโมสร			/	/		/
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในสโมสร		/	/	/	/	/
7. ด้านความสำเร็จ	/					
8. ด้านความอิสระในการทำงาน					/	
9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร หรือสโมสร	/		/		/	
10. ด้านความสำคัญของงาน		/				
11. ด้านการติดต่อสื่อสาร			/			
12. ด้านสวัสดิการ			/			
13. ด้านการมีส่วนร่วมกับทีมหรือ สโมสร				/		
14. ด้านการออกคำสั่งแก่นักกีฬา						/
15. ด้านการยอมรับนับถือ						/

จากตารางที่ 2.1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Maslow (1954) ประยุกต์วิเคราะห์หาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ คือ

1. ความต้องการพื้นฐาน: ค่าใช้จ่าย, เงินเดือน, สวัสดิการ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย: ให้มีการประกันสุขภาพ มีแผนสำหรับพนักงานที่มีอายุมาก ช่วยพนักงานในการวางแผนอาชีพ มีเงินบำนาญ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร
3. ความต้องการทางสังคม: จัดให้มีการทำงานเป็นทีมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสำเร็จ
4. ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง: การจัดยศ สถานะ ตำแหน่ง ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น และด้านความสำเร็จ
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต: สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคคล กระตุ้นให้ทำสิ่งที่หวังให้เป็นจริง ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความสำเร็จ

จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ (McClelland, 1961) ประยุกต์วิเคราะห์หาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำได้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความสำคัญ ของงาน
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

จากแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ของ Gilmer and other (1966) ประยุกต์วิเคราะห์หาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร
3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ชื่อเสียง และการดำเนินงานของหน่วยงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
4. ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา การนิเทศที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงานการจัด ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านการองค์กรในสโมสร
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the Job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสวัสดิการ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านสวัสดิการ

จากแนวคิดและทฤษฎีของ Nkomo and Fields (1994: 365-375) พบว่า เงินอย่างเดียว ไม่ใช่ปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ สิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจตามทัศนะของ Barnard (1971: 142-149) ประยุกต์วิเคราะห์หาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ คือ

1. เครื่องจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปวัตถุ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน
2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Personal Non-Material Opportunities) หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติ มีอำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่ดี ปรับใช้กับ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร ปัจจัยด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานที่ทำงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น
5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะนิสัยในการทำงาน และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล ปรับใช้กับ ปัจจัยการจัดการองค์กรในสโมสร
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญของหน่วยงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับทีมหรือสโมสร

8. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร (The Condition Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคลากรในการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร มีความสนิทสนมกลมเกลียวและมีความร่วมมือกันในการทำงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร

จากงานวิจัยของ สุจินต์ พูลปั้น (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานประยุกต์วิเคราะห์หาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ คือ

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน
2. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่
5. ลักษณะการบริหารงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านการองค์กรในสโมสร
6. ความอิสระในการทำงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน
7. ความภาคภูมิใจในองค์กร ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร หรือสโมสร
8. การประจักษ์ตน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

จากงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ดาแก้ว (2552) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมปฏิบัติการพิเศษ ประยุกต์วิเคราะห์หาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการจัดการองค์กรในสโมสร
2. ด้านการบังคับบัญชา ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านการออกคำสั่งแก่นักกีฬา
3. ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในงาน ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร
6. ด้านการยอมรับนับถือ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

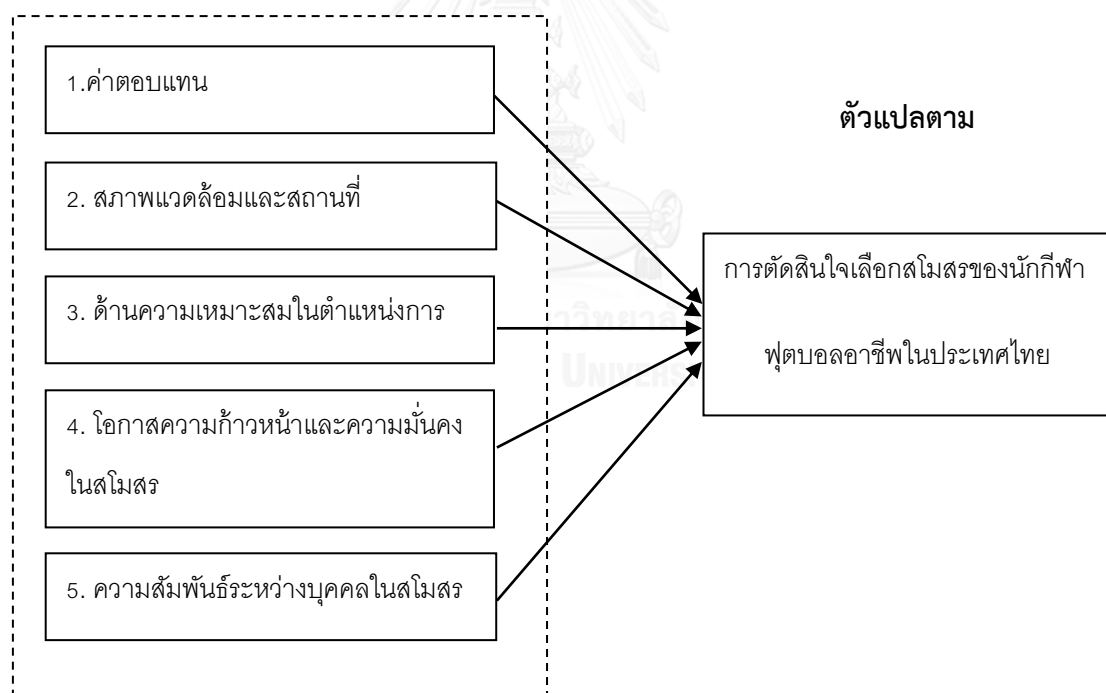
## 7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปรับใช้กับ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้ข้อสรุปปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ และเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดัง ภาพที่ 2.2

### รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

#### ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักกีฬาฟุตบอล



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีก งานวิจัยนี้ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยและขั้นตอนการวิจัยเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 3.1 การดำเนินการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 รายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยและสมมติฐานงานวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำผลการศึกษามาดูรวมการเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มประชากรรวมทั้งสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามไปจัดเก็บข้อมูล
5. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม
6. สรุปผลการศึกษานักกีฬาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีกนำเสนอผลการศึกษา รวมทั้งสรุปและอภิปรายผล



## 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2.1 ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. นักฟุตบอลอาชีพของสโมสรที่ลงทะเบียนในประเทศไทยพรีเมียร์ลีก ฤดูกาล 2013 ทั้งหมด จำนวน 755 คน

2. ผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพของสโมสรในประเทศไทยพรีเมียร์ลีก ฤดูกาล 2013 จำนวน 18 คน

(ที่มา Key ทะเบียนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 ,Key ทะเบียนผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 ,บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด)

### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

1. ฟุตบอลอาชีพของสโมสรที่ลงทะเบียนในประเทศไทยพรีเมียร์ลีก ฤดูกาล 2013 ทั้งหมด งานวิจัยนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ยอมให้เกิดการคลาดเคลื่อนจากการสุ่มได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยมีสูตรในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{755}{1 + 755(0.05)^2} \\
 &= \frac{755}{1 + 755(0.0025)} \\
 &= \frac{755}{2.8875} \\
 &= 262 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ จำนวน 262 คน

จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากทุกตำแหน่งการเล่น คือ กองหน้า กองกลาง กองหลัง และผู้รักษาประตู เฉลี่ยตามจำนวนของตำแหน่งการเล่นในแต่ละสโมสรที่ทำการแข่งขันในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 และเก็บตัวอย่างทุกสโมสร ดังตารางที่ 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ลงทะเบียนสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013

ชื่อสโมสร	จำนวนประชากร					จำนวนกลุ่มตัวอย่าง				
	กองหน้า	กองกลาง	กองหลัง	ผู้รักษาประตู	รวม	กองหน้า	กองกลาง	กองหลัง	ผู้รักษาประตู	รวม
เจนีฟูด สมุทรสงคราม เอฟซี	11	18	11	3	43	4	6	4	1	15
เชียงใหม่ ยูไนเต็ด	17	13	11	3	44	6	5	4	1	16
เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	6	17	12	3	38	2	6	4	2	14
แบงค็อก ยูไนเต็ด	13	18	11	3	45	5	5	6	0	16
โอสถสภา เอ็ม150 สระบุรี	6	12	10	3	31	2	4	4	1	11
ชลบุรี เอฟซี	15	14	12	3	44	5	5	4	1	15
ชัยนาท เอฟซี	16	18	19	3	56	5	6	6	1	18
ทีทีเอส เอฟซี	14	11	13	3	41	5	5	5	0	15
บางกอกกล๊าส เอฟซี	7	18	13	3	41	3	6	5	1	15
บีอีซี เทโรศาสน	6	22	17	4	49	2	7	6	1	16
บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	10	13	8	3	34	4	5	3	1	13
พัทลุง ยูไนเต็ด	10	13	12	3	38	4	5	4	1	14
ราชบุรี เอฟซี	8	10	5	3	26	3	4	3	0	10
ศรีสะเกษ เอฟซี	13	14	11	4	42	5	5	4	1	15
สงขลา ยูไนเต็ด	11	11	8	5	35	3	4	2	1	10
สุพรรณบุรี เอฟซี	16	14	19	4	53	6	6	4	2	18
อาร์มี่ ยูไนเต็ด	19	12	15	4	50	5	4	5	1	15
อินทรีเพื่อนตำรวจ	13	19	9	4	45	5	6	3	2	16

ที่มา Key ทะเบียนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 ,บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ผู้ฝึกสอนนักฟุตบอลอาชีพของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 กำหนดกลุ่มตัวอย่างสโมสรละ 1 คน รวม 18 คน (บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด 2555)

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โค้ช หรือผู้ฝึกสอนของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกฤดูกาล 2013

ชื่อทีม	โค้ชหรือ ผู้ฝึกสอนนักฟุตบอลอาชีพของ สโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013
เจนีฟูด สมุทรสงคราม เอฟซี	นาย ไพบูลย์ เลิศวิมลรัตน์
เชียงราย ยูไนเต็ด	นาย อนรรักษ์ ศรีเกิด
เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	นาย อัจฉริยะ วณิชชานนท์
แบงค็อก ยูไนเต็ด	นาย สะสม พบประเสริฐ
โอสถสภา เอ็ม150 สระบุรี	นาย เฉลิมวุฒิ สง่าพล
ชลบุรี เอฟซี	นาย วิทยา เลาทกุล
ชัยนาท เอฟซี	นาย สุรชัย จตุรภัทรพงศ์
ทีโอที เอสซี	นาย สมชาย ทรัพย์เพิ่ม
บางกอกกล๊าส เอฟซี	นาย อภิสิทธิ์ อุ่มอำไพ
บีอีซี เทโรศาสน	นาย ธีัญญะ วงศ์นาค
บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	นาย อรรถพล นุษปาคม
พัทยา ยูไนเต็ด	นาย จเด็จ มีลาภ
ราชบุรี เอฟซี	นาย ธนวัชร นิติกาญจนา
ศรีสะเกษ เอฟซี	นาย ณรงค์ สุวรรณโชติ
สงขลา ยูไนเต็ด	นาย พิทยา พิमानแมน
สุพรรณบุรี เอฟซี	นาย พยงค์ ขุนเณร
อาร์มี่ ยูไนเต็ด	นาย ครองพล ดาวเรือง
อินทรีเพื่อนตำรวจ	นาย ธวัชชัย คำรองอ่องตระกูล

ที่มา Key ทะเบียนผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013, บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด (บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด 2555)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**กลุ่มที่ 1** ใช้แบบสอบถามในการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สโมสรที่สังกัด ตำแหน่งการเล่น อายุ ประสบการณ์เป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ จำนวนสโมสรฟุตบอลอาชีพที่เคยสังกัด ประสบการณ์เล่นฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ ประสบการณ์เล่นฟุตบอลในนามทีมชาติ และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร และด้านตำแหน่งการเล่นและบทบาทในทีม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert Method) กัลยา วานิชย์บัญชา (2550) โดยกำหนดค่าคะแนนมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ มาก
- 3 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ น้อย
- 1 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย (ดูภาคผนวก ข.)

**กลุ่มที่ 2** ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาฟุตบอลอาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือก นักกีฬาฟุตบอลเข้าสโมสร มีลักษณะสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการเลือก นักกีฬาฟุตบอลเข้าสโมสรอาชีพในประเทศไทย (ดูภาคผนวก ข.)

### 3.3.2 การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาทบทวนเอกสารเพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และ กำหนดโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นพิจารณารูปแบบเครื่องมือที่เหมาะสมแล้วจัดสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

กำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยกำหนดขอบเขตการวิจัย

สร้างเครื่องมือตามกรอบโครงสร้างด้านเนื้อหา

การพัฒนาเครื่องมือดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) เลือกข้อคำถามที่อยู่ในช่วง 0.5 – 1.0 ที่มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยสูตรของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าแอลฟาได้เท่ากับ .954

### 3.4 รายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) การตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

### 3.5 สมมติฐานของการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย 2 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะอายุที่แตกต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอล
2. ลักษณะรายได้ที่แตกต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอล

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

1. สอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรจากนักกีฬาฟุตบอลในแต่ละสโมสรไทยพรีเมียร์ลีก โดยใช้แบบสอบถาม
2. สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลเข้าสู่สโมสรในไทยพรีเมียร์ลีก ของโค้ชหรือผู้ฝึกสอน
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามมาแปลผลข้อมูล เป็นรหัสตามคู่มือลงรหัสที่เตรียมไว้บันทึกประมวลผล

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50	มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50	มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50	มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50	มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้การทดสอบ Exact Test ใช้ค่า Asymp. Sig.(2-sided) และค่า  $\alpha = 0.05$  ในการทดสอบสมมติฐาน การวิจัย เพื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ อายุ และรายได้ ตัวแปรตามคือ ปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร

4. วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของผู้ฝึกสอนหรือโค้ช จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเปรียบเทียบหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาเข้าสโมสร เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดและสรุปผล



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

เนื้อหาภายในบทนี้จะเป็นการวิเคราะห์และรายงานผลการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของโค้ชหรือผู้ฝึกสอน และการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เข้าสโมสร ของโค้ชหรือผู้ฝึกสอน ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน แสดงดังตารางที่ 4.1 – 4.14

ตาราง 4.1 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสโมสรที่สังกัด

สโมสร	ความถี่	ร้อยละ
ชลบุรี เอฟซี	15	5.73
ชัยนาท เอฟซี	18	6.87
เชียงใหม่ ยูไนเต็ด	16	6.10
ที โอ ที เอสซี	15	5.73
บางกอกกล๊าส เอฟซี	15	5.73
บี อี ซี เทโรศาสน	16	6.10
บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	13	4.96
แบงค็อก ยูไนเต็ด	16	6.10
สมุทรสงคราม เอฟซี	15	5.73

ตารางที่ 4.1 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสโมสรที่สังกัด (ต่อ)

สโมสร	ความถี่	ร้อยละ
ราชบุรี เอฟซี	10	3.82
ศรีสะเกษ เอฟซี	15	5.73
สงขลา ยูไนเต็ด	10	3.82
สุพรรณบุรี เอฟซี	18	6.87
อาร์มี ยูไนเต็ด	15	5.73
อินทรีเพื่อนตำรวจ	16	6.10
เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	14	5.34
โอสถสภา เอ็ม-150 สระบุรี	11	4.20
รวม	262	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพสังกัดสโมสร ชัยนาท เอฟซี และ สุพรรณบุรี เอฟซี มากที่สุด จำนวน 18 คน (ร้อยละ 6.87) รองลงมาคือ เชียงรายยูไนเต็ด แบงค็อก ยูไนเต็ด บี อี ซี เทโรศาสน และ อินทรีเพื่อนตำรวจ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 6.10) ตามลำดับ

ตาราง 4.2 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งการเล่น

ตำแหน่งการเล่น	ความถี่	ร้อยละ
ผู้รักษาประตู	18	6.87
กองหลัง	76	29.01
กองกลาง	94	35.88
กองหน้า	74	28.24
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เล่นในตำแหน่ง กองกลางมากที่สุด จำนวน 94 คน (ร้อยละ 35.88) รองลงมาคือ ผู้เล่นในตำแหน่งกองหลัง จำนวน 76 คน (ร้อยละ 29.01) กองหน้า จำนวน 74 คน (ร้อยละ 28.24) และผู้รักษาประตู จำนวน 18 คน (ร้อยละ 6.87) ตามลำดับ

**ตาราง 4.3** ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	16	6.10
20 – 25 ปี	126	48.09
26 – 30 ปี	93	35.50
31 – 35 ปี	25	9.54
35 ปี ขึ้นไป	2	0.77
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 126 คน (ร้อยละ 48.09) รองลงมาคือ 26 – 30 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 35.50) 31 – 35 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 9.54) ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 6.10) และ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.77) ตามลำดับ

**ตาราง 4.4** ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์เป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ประสบการณ์	ความถี่	ร้อยละ
1 – 5 ปี	135	51.53
6 – 10 ปี	85	32.44
มากกว่า 10 ปี	42	16.03
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 135 คน (ร้อยละ 51.53) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 32.44) และมากกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 16.03) ตามลำดับ

**ตาราง 4.5** ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนสโมสรฟุตบอลอาชีพที่เคยสังกัด

จำนวนสโมสร	ความถี่	ร้อยละ
1 สโมสร	117	44.66
2 สโมสร	66	25.19
3 สโมสร	43	16.41
มากกว่า 3 สโมสร	36	13.74
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เคยสังกัดสโมสรฟุตบอลอาชีพมาแล้ว 1 สโมสร จำนวน 117 คน (ร้อยละ 44.66) รองลงมาคือ 2 สโมสร จำนวน 66 คน (ร้อยละ 25.19) 3 สโมสร จำนวน 43 คน (ร้อยละ 16.41) และมากกว่า 3 สโมสร จำนวน 36 คน (13.74) ตามลำดับ

**ตาราง 4.6** ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์เล่นฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ

ประสบการณ์เล่นฟุตบอลอาชีพ ในต่างประเทศ	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เคย	235	89.69
เคย	27	10.31
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ไม่เคยมีประสบการณ์เล่นฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ จำนวน 235 คน (ร้อยละ 89.69) และมีประสบการณ์เล่นฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ จำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.31)

ตาราง 4.7 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์เล่นฟุตบอลในนามทีมชาติ

ประสบการณ์เล่นฟุตบอล ในนามทีมชาติ	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เคย	194	74.05
1 – 10 ครั้ง	43	16.41
มากกว่า 10 ครั้ง	25	9.54
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ไม่เคยมีประสบการณ์เล่นฟุตบอลในนามทีมชาติ จำนวน 194 คน (ร้อยละ 74.05) และมีประสบการณ์เล่นฟุตบอลในนามทีมชาติระหว่าง 1 – 10 ครั้ง จำนวน 43 คน (ร้อยละ 16.41) มากกว่า 10 ครั้ง จำนวน 25 คน (ร้อยละ 9.54) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 40,000 บาท	69	26.34
40,000 – 60,000 บาท	105	40.08
60,001 – 80,000 บาท	54	20.61
80,001 – 100,000 บาท	18	6.87
มากกว่า 100,000 บาท	16	6.10
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,000 – 60,000 บาท จำนวน 105 คน (ร้อยละ 40.08) รองลงมาคือ ต่ำกว่า 40,000 บาท จำนวน 69 คน (ร้อยละ 26.34) 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 54 คน (ร้อยละ 20.61) 80,001 – 100,000 บาท จำนวน 18 คน (ร้อยละ 6.87) และมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 6.10 คน ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในแต่ละด้าน

ตาราง 4.9 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสร	ระดับคะแนน							คะแนนรวมทั้งหมด	ลำดับ
		1	2	3	4	5	รวม		
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของนักกีฬา	ความถี่	1	0	33	59	169	262	1181	4
	ร้อยละ	0.38	0	12.6	22.52	64.5	100		
2. สโมสรมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม	ความถี่	5	3	29	15	210	262	1208	1
	ร้อยละ	1.91	1.15	11.07	5.73	80.15	100		
3. สวัสดิการต่างๆ ที่ทางสโมสรจัดให้มีความเหมาะสม	ความถี่	6	6	27	29	194	262	1185	3
	ร้อยละ	2.29	2.29	10.31	11.07	74.05	100		
4. สโมสรมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้นักกีฬาอย่างเหมาะสม	ความถี่	8	3	27	30	194	262	1185	2
	ร้อยละ	3.05	1.15	10.31	11.45	74.05	100		
5. สโมสรจ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการสูงกว่าสโมสรอื่น	ความถี่	1	0	27	109	125	262	1143	5
	ร้อยละ	0.38	0	10.31	41.6	47.71	100		

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

สโมสรมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักกีฬา จากระดับคะแนน พบว่า ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.38) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 12.60) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 22.52) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 169 คน (ร้อยละ 64.50) คะแนนรวม 1,181 ลำดับที่ 4

สโมสรมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมมาเสมอ จากระดับคะแนน พบว่า ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.91) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.15) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 11.07) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 5.73) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 210 คน (ร้อยละ 80.15) คะแนนรวม 1,208 ลำดับที่ 1

สวัสดิการต่างๆ ที่ทางสโมสรจัดให้มีความเหมาะสมระดับคะแนน 1 มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.29) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.29) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.31) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 11.07) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 194 คน (ร้อยละ 74.05) คะแนนรวม 1,185 ลำดับที่ 3

ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของนักกีฬา ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.05) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.15) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.31) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 11.45) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 194 คน (ร้อยละ 74.05) คะแนนรวม 1,185 ลำดับที่ 2

สโมสรจ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการสูงกว่าสโมสรอื่น ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.38) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.31) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 109 คน (ร้อยละ 41.60) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 125 คน (ร้อยละ 47.71) คะแนนรวม 1,143 ลำดับที่ 5

**ตาราง 4.10** ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสร	ระดับคะแนน							คะแนนรวมทั้งหมด	ลำดับ
		1	2	3	4	5	รวม		
1. สนามแข่งขันและสนามฝึกซ้อมของสโมสรมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การแข่งขันและฝึกซ้อม	ความถี่	0	4	63	87	108	262	1085	1
	ร้อยละ	0	1.53	24.05	33.21	41.22	100		
2. สโมสรได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง	ความถี่	7	7	74	113	61	262	1000	5
	ร้อยละ	2.67	2.67	28.24	43.13	23.28	100		
3. สโมสรมีอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ	ความถี่	2	3	71	83	103	262	1068	2
	ร้อยละ	0.76	1.15	27.1	31.68	39.31	100		
4. สถานที่แข่งขันและสถานที่ฝึกซ้อมของสโมสรให้มีความปลอดภัย	ความถี่	0	2	76	84	100	262	1068	3
	ร้อยละ	0	0.76	29.01	32.06	38.17	81.53		
5. มีความสะดวกในการเดินทางมายังสนามแข่งขันและสถานที่ฝึกซ้อมของสโมสร	ความถี่	5	0	61	114	82	262	1054	4
	ร้อยละ	1.91	0	23.28	43.51	31.3	80.46		

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

สนามแข่งขันและสนามฝึกซ้อมของสโมสรมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะแก่การแข่งขันและฝึกซ้อม ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.53) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 24.05) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 87 คน (ร้อยละ 33.21) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 108 คน (ร้อยละ 41.22) คะแนนรวม 1,085 ลำดับที่ 1



สโมสรมีอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.67) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.67) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 74 คน (ร้อยละ 28.24) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 113 คน (ร้อยละ 43.13) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 23.28) คะแนนรวม 1,000 ลำดับที่ 5

สโมสรมีอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอระดับ คะแนน 1 มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.76) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.15) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 71 คน (ร้อยละ 27.10) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 83 คน (ร้อยละ 31.68) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 103 คน (ร้อยละ 39.31) คะแนนรวม 1,068 ลำดับที่ 2

สถานที่แข่งขันและสถานที่ฝึกซ้อมของสโมสรให้มีความปลอดภัย ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.76) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 76 คน (ร้อยละ 29.01) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 84 คน (ร้อยละ 32.06) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 100 คน (ร้อยละ 38.17) คะแนนรวม 1,068 ลำดับที่ 3

มีความสะดวกในการเดินทางมายังสนามแข่งขันและสถานที่ฝึกซ้อมของสโมสร ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.91) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 23.28) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 114 คน (ร้อยละ 43.51) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 31.30) คะแนนรวม 1,054 ลำดับที่ 4

**ตาราง 4.11** ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสร	ระดับคะแนน							คะแนนรวมทั้งหมด	ลำดับ
		1	2	3	4	5	รวม		
1. ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนของสโมสรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อนักกีฬาทุกคน	ความถี่	0	5	30	19	208	262	1216	1
	ร้อยละ	0	1.91	11.45	7.25	79.39	100		
2. เมื่อมีปัญหาในการเล่น ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนของสโมสรให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	ความถี่	0	4	43	66	149	262	1146	5
	ร้อยละ	0	1.53	16.41	25.19	56.87	100		
3. นักกีฬาและสต๊าฟโค้ชมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	ความถี่	0	11	27	19	205	262	1204	2
	ร้อยละ	0	4.2	10.31	7.25	78.24	100		
4. มีความร่วมมือระหว่างนักกีฬากับทุกคนเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ	ความถี่	0	12	30	25	195	262	1189	3
	ร้อยละ	0	4.58	11.45	9.54	74.43	100		
5. นักกีฬาสามารถแสดงความคิดเห็นในการเล่นฟุตบอลได้อย่างเต็มที่	ความถี่	0	15	37	36	174	262	1155	4
	ร้อยละ	0	5.73	14.12	13.74	66.41	100		

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักฟุตบอลอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนของสโมสรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อนักกีฬาทุกคน ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.91) ระดับ

คะแนน 3 มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 11.45) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.25) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 208 คน (ร้อยละ 79.39) คะแนนรวม 1,216 ลำดับที่ 1

เมื่อมีปัญหาในการเล่น ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนของสโมสรให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.53) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 16.41) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 66 คน (ร้อยละ 25.19) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 56.87) คะแนนรวม 1,146 ลำดับที่ 5

นักกีฬา และสต๊าฟโค้ชมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.20) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.31) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.25) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 205 คน (ร้อยละ 78.24) คะแนนรวม 1,204 ลำดับที่ 2

มีความร่วมมือระหว่างนักกีฬากับทุกคนเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 4.58) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 11.45) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 9.54) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 195 คน (ร้อยละ 74.43) คะแนนรวม 1,189 ลำดับที่ 3

นักกีฬาสามารถแสดงความคิดเห็นในการเล่นฟุตบอลได้อย่างเต็มที่ ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 5.73) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 14.12) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 13.74) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 174 คน (ร้อยละ 66.41) คะแนนรวม 1,155 ลำดับที่ 4

ตาราง 4.12 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอล ด้าน  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การเลือกสโมสร	ระดับคะแนน							คะแนน รวม ทั้งหมด	ลำดับ
		1	2	3	4	5	รวม		
1. การพิจารณาผลงาน ของนักกีฬามีระบบและ เป็นรูปธรรม	ความถี่	0	11	36	82	133	262	1123	5
	ร้อยละ	0	4.2	13.74	31.3	50.76	100		
2. ความก้าวหน้าใน อาชีพขึ้นอยู่กับ ความสามารถและความ รับผิดชอบของนักกีฬา	ความถี่	0	11	36	27	188	262	1178	1
	ร้อยละ	0	4.2	13.74	10.31	71.76	100		
3. สโมสรมีชื่อเสียงและ มีความมั่นคง	ความถี่	0	6	31	67	158	262	1163	3
	ร้อยละ	0	2.29	11.83	25.57	60.31	100		
4. นักกีฬาทุกคนได้รับ โอกาสในอาชีพอย่าง เสมอภาค	ความถี่	0	4	43	42	173	262	1170	2
	ร้อยละ	0	1.53	16.41	16.03	66.03	100		
5. สโมสรให้การ สนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมทักษะด้านกีฬา ฟุตบอลอย่างต่อเนื่อง	ความถี่	0	11	35	67	149	262	1140	4
	ร้อยละ	0	4.2	13.36	25.57	56.87	100		

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักฟุตบอลอาชีพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

การพิจารณาผลงานของนักกีฬามีระบบและเป็นรูปธรรม ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.20) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 13.74) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 31.31) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 133 คน (ร้อยละ 50.76) คะแนนรวม 1,123 ลำดับที่ 5

ความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบของนักกีฬา ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.20) ระดับ

คะแนน 3 มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 13.74) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.31) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 188 คน (ร้อยละ 71.76) คะแนนรวม 1,178 ลำดับที่ 1

สโมสรมีชื่อเสียงและมีความมั่นคง ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.29) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 11.83) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 67 คน (ร้อยละ 25.57) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 158 คน (ร้อยละ 60.31) คะแนนรวม 1,163 ลำดับที่ 3

นักกีฬาทุกคนได้รับโอกาสในอาชีพอย่างเสมอภาค ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.53) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 16.41) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 16.03) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 173 คน (ร้อยละ 66.03) คะแนนรวม 1,170 ลำดับที่ 2

สโมสรให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมทักษะด้านกีฬาฟุตบอลอย่างต่อเนื่อง ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.20) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 13.36) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 67 คน (ร้อยละ 25.57) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 56.87) คะแนนรวม 1,140 ลำดับที่ 4

**ตาราง 4.13** ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ  
ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การเลือกสโมสร	ระดับคะแนน							คะแนนรวม ทั้งหมด	ลำดับ
		1	2	3	4	5	รวม		
1. ตำแหน่งการเล่นมีความท้าทาย	ความถี่	0	13	31	64	154	262	1145	2
	ร้อยละ	0	4.96	11.83	24.43	58.78	100		
2. ตำแหน่งการเล่นที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความถนัดและความสามารถของนักกีฬา	ความถี่	0	5	40	40	177	262	1175	1
	ร้อยละ	0	1.91	15.27	15.27	67.56	100		
3. บทบาทที่ได้รับผิดชอบภายในทีมมีความเหมาะสมกับตำแหน่งการเล่นของนักกีฬา	ความถี่	0	9	37	80	136	262	1129	4
	ร้อยละ	0	3.44	14.12	30.53	51.91	100		
4. ตำแหน่งการเล่นที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา	ความถี่	0	12	34	74	142	262	1132	3
	ร้อยละ	0	4.58	12.98	28.24	54.2	100		
5. นักกีฬามีโอกาสได้ลงเล่นอย่างสม่ำเสมอ	ความถี่	3	13	40	86	120	262	1093	5
	ร้อยละ	1.15	4.96	15.27	32.82	45.8	100		

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักฟุตบอลอาชีพด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้แก่

ตำแหน่งการเล่นมีความท้าทาย ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.96) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 11.83) ระดับ

คะแนน 4 มีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 24.43) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 154 คน (ร้อยละ 58.78)  
คะแนนรวม 1,145 ลำดับที่ 2

ตำแหน่งการเล่นที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความถนัดและความสามารถของ  
นักกีฬา ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ  
1.91) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 15.27) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ  
15.27) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 154 คน (ร้อยละ 58.78) คะแนนรวม 1,175 ลำดับที่ 1

บทบาทที่ได้รับผิดชอบภายในทีมมีความเหมาะสมกับตำแหน่งการเล่นของนักกีฬา ระดับ  
คะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.44) ระดับ  
คะแนน 3 มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 14.12) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 80 คน (ร้อยละ 30.53) ระดับ  
คะแนน 5 มีจำนวน 136 คน (ร้อยละ 51.91) คะแนนรวม 1,129 ลำดับที่ 4

ตำแหน่งการเล่นที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา ระดับ  
คะแนน 1 มีจำนวน 0 คน (ร้อยละ 0.00) ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 4.58) ระดับ  
คะแนน 3 มีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 12.98) ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 74 คน (ร้อยละ 28.24) ระดับ  
คะแนน 5 มีจำนวน 142 คน (ร้อยละ 54.20) คะแนนรวม 1,132 ลำดับที่ 3

นักกีฬามีโอกาสได้ลงเล่นอย่างสม่ำเสมอ ระดับคะแนน 1 มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.15)  
ระดับคะแนน 2 มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.96) ระดับคะแนน 3 มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 15.27)  
ระดับคะแนน 4 มีจำนวน 86 คน (ร้อยละ 32.82) ระดับคะแนน 5 มีจำนวน 120 คน (ร้อยละ  
45.80) คะแนนรวม 1,093 ลำดับที่ 5

ตาราง 4.14 แสดงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสร	ระดับคะแนน							คะแนนรวม	ลำดับ
		1	2	3	4	5	รวม		
1. ด้านค่าตอบแทน	ความถี่	4.20	2.40	28.60	48.40	178.40	262	1180.40	2
	ร้อยละ	1.60	0.92	10.92	18.47	68.09	100		
2. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่	ความถี่	2.80	3.20	69.00	96.20	90.80	262	1055.00	5
	ร้อยละ	1.07	1.22	26.34	36.72	34.66	100		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร	ความถี่	0.00	9.40	33.40	33.00	186.20	262	1182.00	1
	ร้อยละ	0.00	3.59	12.75	12.60	71.07	100		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร	ความถี่	0.00	8.60	36.20	57.00	160.20	262	1154.80	3
	ร้อยละ	0.00	3.28	13.82	21.76	61.15	100		
5. ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น	ความถี่	0.60	10.40	36.40	68.80	145.80	262	1134.80	4
	ร้อยละ	0.23	3.97	13.89	26.26	55.65	100		

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาลำดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ลำดับที่ 1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสรมีคะแนนรวม 1182คะแนน ลำดับที่ 2. ด้านค่าตอบแทนมีคะแนนรวม 1180.4 คะแนน ลำดับที่ ลำดับที่ 3. ด้านความก้าวหน้า



และความมั่นคงในสโมสรมีคะแนนรวม 1154.8 คะแนน ลำดับที่ 4. ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่นมีคะแนนรวม 1134.8 คะแนน และลำดับที่ 5. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่มีคะแนนรวม 1055 คะแนน

#### 4.3 การทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.9 - 4.13 จะนำค่าในตารางมาทำการทดสอบสมมติฐานที่ว่า อายุและรายได้ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร ด้วยค่าสถิติ Exact Test

การใช้แบบทดสอบ Exact Test เนื่องจากอยู่ในข้อกำหนด (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

1. ข้อมูลอยู่ในตารางขนาด  $2 \times 5$  และจำนวนความถี่คาดหวังในแต่ละช่องของตารางมีค่าน้อยกว่า 5
2. จำนวนความถี่คาดหวังในแต่ละช่องของตารางขนาด  $I \times J$  มีค่าน้อยกว่า 5 เกิน 20% ของจำนวนช่องทั้งหมดในตารางข้อมูล
3. ในตารางข้อมูล มีจำนวนหลายช่องที่มีจำนวนความถี่ที่สังเกตได้เป็นศูนย์
4. ในตารางข้อมูล มีจำนวนแถวและจำนวนคอลัมน์แตกต่างกันมาก เช่น ข้อมูลอยู่ในตารางขนาด  $25 \times 3$
5. ในตารางข้อมูล มีจำนวนความถี่ที่สังเกตได้ในแต่ละช่องของตารางไม่สมดุลกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร งานวิจัยนี้ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างอายุออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 อายุต่ำกว่า 20 ปี – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.20 กับ กลุ่มที่ 2 อายุ 26 ปี – 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.80 ทำการทดสอบ Exact Test ได้ผลดัง ตาราง 4.14 (ดูภาคผนวก ค.)

ตาราง 4.15 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสร	P-Value	Asymp. Sig. (2-sided)
1. ด้านค่าตอบแทน	3.997	0.046
2. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่	3.711	0.540*
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร	3.971	0.046
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร	3.999	0.046
5. ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น	3.756	0.053*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\alpha=0.05$ )

จากตารางที่ 4.14 ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ Exact Test พบว่า

กลุ่มอายุของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านค่าตอบแทน มีค่า p-value เท่ากับ 3.997

กลุ่มอายุของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ มีค่า p-value เท่ากับ 3.711

กลุ่มอายุของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่นในสโมสร มีค่า p-value เท่ากับ 3.971

กลุ่มอายุของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร มีค่า p-value เท่ากับ 3.999

กลุ่มอายุของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร มีค่า p-value เท่ากับ 3.756

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า การได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร งานวิจัยนี้ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลอาชีพที่ได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน ออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 ระดับรายได้ ต่ำกว่า 40,000 บาท – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.41 กับ กลุ่มที่ 2 ระดับรายได้ 60,001 บาท – มากกว่า 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.59 ทำการทดสอบ Exact Test ได้ผลดัง ตาราง 4.15 (ดูภาคผนวก ค.)

**ตาราง 4.16** การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสร	P-Value	Asymp. Sig. (2-sided)
1. ด้านค่าตอบแทน	3.952	0.470*
2. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่	1.854	0.173*
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร	3.821	0.051*
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร	3.636	0.057*
5.ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น	2.295	0.130*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\alpha=0.05$ )

จากตารางที่ 4.15 ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ Exact Test พบว่า

นักฟุตบอลอาชีพที่ได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านค่าตอบแทน มีค่า p-value เท่ากับ 3.952

นักฟุตบอลอาชีพที่ได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ มีค่า p-value เท่ากับ 1.854

นักฟุตบอลอาชีพที่ได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่นในสโมสร มีค่า p-value เท่ากับ 3.821

นักฟุตบอลอาชีพที่ได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร มีค่า p-value เท่ากับ 3.636

นักฟุตบอลอาชีพที่ได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร มีค่า p-value เท่ากับ 2.295

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของโค้ชหรือผู้ฝึกสอน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เข้าสู่สโมสร ของโค้ช หรือผู้ฝึกสอน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คน แสดงดังต่อไปนี้

ตาราง 4.17 ความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	18	100.00
หญิง	0	0.00
รวม	18	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 18 คน (ร้อยละ 100.00)

**ตาราง 4.18** ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
21 – 30 ปี	0	0.00
31 – 40 ปี	1	5.56
41 – 50 ปี	13	72.22
50 ปี ขึ้นไป	4	22.22
รวม	18	100.00

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 72.22) รองลงมามีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน (ร้อยละ 22.22) และ 31 – 40 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 5.56) ตามลำดับ

**ตาราง 4.19** ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ประสบการณ์	ความถี่	ร้อยละ
1 – 5 ปี	4	22.22
6 – 10 ปี	10	55.56
มากกว่า 10 ปี	4	22.22
รวม	18	100.00

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 55.56) รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 22.22) และ 1 – 5 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 22.22) ตามลำดับ

**ตาราง 4.20** ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	10	55.56
สูงกว่าปริญญาตรี	8	44.44
รวม	18	100.00

จากตารางที่ 4.20 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 55.56) รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 44.44)

**ตาราง 4.21** ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30,000 บาท	0	0.00
30,000 – 60,000 บาท	8	44.44
60,001 – 100,000 บาท	5	27.78
มากกว่า 100,000 บาท	5	27.78
รวม	18	100.00

จากตารางที่ 4.20 พบว่า โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน 30,000 – 60,000 บาท จำนวน 8 คน (ร้อยละ 44.44) รองลงมาคือ 60,001 – 100,000 บาท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 27.78) และมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 27.78) ตามลำดับ

#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ของโค้ชหรือผู้ฝึกสอนต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เข้าสู่สโมสร

จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยสัมภาษณ์โค้ชหรือผู้ฝึกสอนจำนวน 18 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสร ที่โค้ชหรือผู้ฝึกสอนพูดถึงมากที่สุดในการสัมภาษณ์ คือ

##### ด้านสมรรถภาพทางทักษะของนักกีฬา

ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ ได้ให้ความสนใจในเรื่องของสมรรถภาพทางทักษะมากที่สุด นาย อัจฉริยะ วณิชชานนท์ ผู้ฝึกสอนเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ดกล่าวว่า “ทักษะที่ดีคือพื้นฐานที่ดีในการเล่น และพื้นฐานที่ดีสามารถพัฒนาให้มีความสามารถเทียบเท่าสากลได้” และ นาย ธีญญะ วงศ์นาค ผู้ฝึกสอนบีอีซี เทโรศาสนกล่าวว่า “ทักษะในการเล่นฟุตบอลควรเริ่มฝึกตั้งแต่อายุ 6-12 ปีเพื่อการต่อยอดได้ในอนาคต”

สมรรถภาพทางทักษะ ที่ผู้ฝึกสอนหรือโค้ช ได้กล่าวถึงคือ ทักษะต่างๆที่ใช้ในการเล่นกีฬาฟุตบอล เช่น กานเลี้ยงบอล การยิงประตู และการป้องกันประตู ฯลฯ ซึ่งการพิจารณาของผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่จะมองการ เลี้ยงบอลเป็นอันดับแรก เพราะการเลี้ยงบอลจะแสดงถึงการควบคุมบอล การเคลื่อนที่โดยมีบอลว่ามีความเร็วขนาดเท่าไร และแสดงถึงทักษะต่างๆในการควบคุมบอลให้ผ่านทีมตรงข้ามได้อย่างไร ทักษะที่ 2 ในการพิจารณาคือ ทักษะการส่งบอล การส่งบอลก็มีหลากหลายวิธีในการส่งบอล เช่น ส่งระดับพื้น ส่งลูกโด่ง หรือจะเป็นการเปิดจากมุมต่างๆในสนาม การส่งลูกถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำประตูเช่นกัน มีหลากหลายครั้งที่การส่งลูกแล้วสามารถทำประตูได้โดยง่าย หรือ ส่งเพื่อสร้างความได้เปรียบในการทำประตู ทักษะที่ 3 ในการพิจารณาคือการทำประตู การทำประตูคือสิ่งที่สำคัญในการแข่งขันกีฬาฟุตบอล เพราะการทำประตูทำให้เกิดชัยชนะ ทักษะการทำประตูที่ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่มองคือ สามารถทำประตูได้อย่างแม่นยำหรือไม่ ในการทำประตูแต่ละครั้งมีเปอร์เซ็นต์สูงที่บอลจะเข้าสู่ประตูหรือไม่ และรวมถึงการยิงจุดโทษด้วย ทักษะที่ 4 ในการพิจารณาคือ การป้องกัน ทักษะการป้องกันหรือการสกัดกั้นไม่ให้ทีมตรงข้ามทำประตูได้ ต้องใช้จังหวะหรือการรบกวนไม่ให้ทีมตรงข้ามมีโอกาสทำประตูหรือมีเปอร์เซ็นต์ในการทำประตูน้อยครั้ง ทักษะเหล่านี้เป็นการประเมินขั้นต้นในการพิจารณาของผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ ทั้งนี้ ยังมีทักษะพื้นฐานอีกมากมายที่เป็นรายละเอียดเล็กๆน้อยๆในการตัดสินใจของผู้ฝึกสอนหรือโค้ช

### ด้านสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬา

ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ ได้ให้ความสนใจในด้านสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬา เป็นอันดับที่ 2 นาย ธิญญะ วงศ์นาค ผู้ฝึกสอนปวีซี เทโรศาสนกล่าวว่า “หากนักกีฬามีใจมุ่งมั่นทุ่มเทในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมุ่งมั่นที่จะเอาชนะ ความตั้งใจเหล่านี้จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จได้” และนาย อรรถพล บุชปาคม ผู้ฝึกสอนบุรีรัมย์ ยูไนเต็ดกล่าวว่า “จิตใจที่จะเอาชนะทำให้ทีมชนะได้”

สมรรถภาพทางจิตใจ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการเล่นกีฬา หากมีจิตใจที่มุ่งมั่นทุ่มเทในการฝึกซ้อม ผลที่ตามมาคือ พัฒนาการที่ดีอย่างต่อเนื่อง หรือ หากมีความคิดที่จะเอาชนะและทุ่มเทในการแข่งขัน ผลที่ตามมานั้นคือ การทำเต็มที่และดีที่สุดเท่าที่นักกีฬาในทีมทำได้ในการแข่งขัน ต่างกันกับการมีจิตใจที่จะยอมแพ้การคิดที่จะแพ้ตั้งแต่ยังไม่ได้แข่งขัน ผลคือการเล่นที่ไม่เต็มที่และไม่มีการทุ่มเทที่จะเล่นในการแข่งขันนั้น สมรรถภาพทางจิตใจยังรวมถึง การมุ่งมั่นในการเล่น การกล้าที่จะคิดทำในสิ่งที่เหนือความคาดหมาย และความอยากที่จะเอาชนะ สมรรถภาพจิตใจที่ดีเหล่านี้ช่วยให้ ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ใช้ในการวัดผลที่จะเลือกนักกีฬาเข้าสโมสรได้เช่นกัน

### ด้านความเป็นทีมเวิร์คของนักกีฬา

ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ ได้ให้ความสนใจในด้านความเป็นทีมเวิร์คของนักกีฬาเป็นอันดับที่ 3 นาย ครองพล ดาวเรือง ผู้ฝึกสอนอาร์มี ยูไนเต็ด กล่าวว่า “หากนักกีฬามีความสามารถดีมากแค่ไหนหรือมีจิตใจที่มุ่งมั่นมากแค่ไหน แต่ฟุตบอลเป็นกีฬาระบบทีม การที่จะทำทุกอย่างคนเดียวนั้นไม่สามารถทำให้ทีมชนะได้”

กีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาประเภททีม เพราะฉะนั้นการร่วมมือกันของนักกีฬาทำให้การเล่นระหว่างแข่งขันเป็นระบบที่ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชวางแผนไว้ในตอนฝึกซ้อม ทำให้ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชสามารถคิดวิเคราะห์ สถานการณ์และสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ในเวลาที่ต้องการ เช่น ในสถานการณ์ที่ทีมเป็นรอง ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชสามารถบอกให้เปลี่ยนระบบการเล่นให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ให้ทีมตนเอง มีสถานการณ์ที่ดีขึ้นหรือสามารถเป็นผู้ชนะได้นั้น ก็ต้องอาศัยการเป็นทีมเวิร์คของนักกีฬาทุกคนในทีม



### ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสร

ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ ได้ให้ความสนใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสรเป็นอันดับที่ 4 นาย สุรชัย จตุรภัทรพงศ์ผู้ฝึกสอนชัยนาท เอฟซี กล่าวว่า “การอยู่ร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสรหากเป็นไปได้ในทิศทางที่ดีแล้ว การร่วมทีมและการเล่นอย่างเต็มใจทำให้เกิดผลดี”

ความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสรนั้น ไม่ใช่แค่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีมแต่เป็นความสัมพันธ์ ตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้ามาในสโมสร ตั้งแต่มีคนติดต่อพูดคุยเข้าร่วมสโมสร ผู้ฝึกสอนและโค้ชที่คัดเลือกเข้าสโมสร ผู้จัดการทีมที่จ่ายค่าตัว เพื่อนร่วมทีมที่ต้องเล่นร่วมกัน รวมไปถึงเด็กๆ เก็บผ้า คนทำความสะอาด คนดูแลความปลอดภัย นั้นหมายความว่า ทุกคนในสโมสร หากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคนในสโมสรแล้ว สิ่งที่ทำก็จะยิ่งส่งเสริมให้ทำด้วยความเต็มใจได้มากที่สุด

### ด้านค่าตอบแทนของนักกีฬา

ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ ได้ให้ความสนใจในด้านค่าตอบแทนของนักกีฬาเป็นอันดับที่ 5 นาย อัจฉริยะ วณิชชานนท์ ผู้ฝึกสอนเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ดกล่าวว่า “สมรรถภาพของนักกีฬาต้องมีความสอดคล้องกับ ค่าตัวของนักกีฬา”

ค่าตอบแทนของนักกีฬา เป็นอีกปัจจัยที่ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และใช้เปรียบเทียบกับความสามารถของนักกีฬา ว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความสามารถหรือไม่

### ด้านประสบการณ์ของนักกีฬา

ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ ได้ให้ความสนใจในด้านประสบการณ์ของนักกีฬาเป็นอันดับที่ 6 นาย พยงค์ ขุนเณร ผู้ฝึกสอนสุพรรณบุรี เอฟซี กล่าวว่า “ประสบการณ์ที่สะสมมาสามารถช่วยให้ทีมได้เปรียบ ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน “

ประสบการณ์ หรือการผ่านการแข่งขันในระดับต่างๆ อย่างเช่น ระดับ เยาวชนทีมชาติไทย ทีมชาติไทยชุดใหญ่ และไทยพรีเมียร์ลีก ฯลฯ ประสบการณ์เหล่านี้ทำให้นักกีฬาคณะนั้นๆ สามารถควบคุมอารมณ์ สภาพจิตใจ ในระหว่างการแข่งขันที่กดดันได้ ประสบการณ์ของนักกีฬายังสามารถช่วยให้ทีมพัฒนาขึ้นได้ด้วย เช่น มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทัศนคติระหว่างฝึกซ้อม มี

การพูดถึงเหตุการณ์สำคัญระหว่างการแข่งขันและหาข้อแก้ไขและลองฝึกซ้อมหากเกิดเหตุการณ์ เช่นนั้น เหล่านี้คือประสบการณ์ของนักกีฬาที่สามารถทำให้ทีมของสโมสรพัฒนาขึ้นได้อีกระดับ

### ด้านความมีระเบียบวินัยของนักกีฬา

ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชส่วนใหญ่ ได้ให้ความสนใจในด้านประสบการณ์ของนักกีฬาเป็นอันดับที่ 7 นาย สมชาย ทรัพย์เพิ่ม ผู้ฝึกสอนทีโอที เอสซี กล่าวว่า “ความมีระเบียบวินัยของนักกีฬามีส่วนสำคัญ ทำให้ตัวนักกีฬามีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน”

การมีระเบียบวินัยของนักกีฬา ถือว่าเป็นสิ่งที่นักกีฬาทุกคนต้องมีเพราะ การฝึกซ้อมการแข่งขัน ทุกคนต้องมาพร้อมกันทุกคน เพื่อทำการประชุมแผนการเล่น ฝึกซ้อมหรือแข่งขัน และประชุมหาข้อผิดพลาด ประชุมเพื่อพัฒนา สิ่งเหล่านี้หากทุกคนมีระเบียบวินัย มาฝึกซ้อมพร้อมกัน มาประชุมพร้อมกัน และมาแข่งขันพร้อมกัน จะทำให้สโมสรมีการพัฒนาเป็นสากลได้

สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสร ของผู้ฝึกสอนหรือโค้ช

1. ด้านสมรรถภาพทางทักษะของนักกีฬา
2. ด้านสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬา
3. ด้านความเป็นทีมเวิร์คของนักกีฬา
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสร
5. ด้านค่าตอบแทนของนักกีฬา
6. ด้านประสบการณ์ของนักกีฬา
7. ด้านความมีระเบียบวินัยของนักกีฬา

### บทสรุปผลการศึกษา

เนื้อหาในบทนี้กล่าวถึงกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการศึกษาที่ได้จาก การวิเคราะห์ทางสถิติ ขั้นตอนการวิเคราะห์ประกอบด้วย การบรรยายคุณลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ ทำการวิเคราะห์ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสโมสรฟุตบอลอาชีพ ของนักกีฬา

ฟุตบอลอาชีพ และทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ เข้าสู่สโมสร  
ของโค้ชหรือผู้ฝึกสอน

ผลการศึกษาที่ได้จากบทนี้จะถูกอภิปรายในบทต่อไป พร้อมทั้งนำไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงกล  
ยุทธ์สำหรับผู้บริหารสโมสรฟุตบอล และสโมสรฟุตบอล ต่อไป



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื้อหาในบทนี้จะเป็นการสรุปงานวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย การสรุปงานวิจัย การอภิปรายผลการศึกษา ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ที่ได้รับ และข้อจำกัดและข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 2 ประการ คือ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 280 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) นักกีฬาฟุตบอลอาชีพของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 จำนวน 262 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน และ 2) ผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักฟุตบอลอาชีพของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 จำนวน 18 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นจากนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ และ 2) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ฝึกสอนหรือโค้ชในปัจจัยที่ใช้เลือกนักกีฬาเข้าสู่สโมสรในแต่ละสโมสร โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยสูตรของครอนบาค วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ความถี่ และค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และรายได้ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสรของผู้ฝึกสอนหรือโค้ช การสรุปผลจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

## ส่วนที่ 1 นักฟุตบอลอาชีพ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะทั่วไปของนักฟุตบอลอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้เล่นในตำแหน่งกองกลางมากที่สุด มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี มีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพระหว่าง 1 - 5 ปี และเคยสังกัดสโมสรฟุตบอลอาชีพมาแล้ว 1 สโมสร และยังพบว่า ร้อยละ 89.69 ไม่เคยมีประสบการณ์เล่นฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ และร้อยละ 74.05 ไม่เคยมีประสบการณ์เล่นฟุตบอลในนามทีมชาติ เมื่อพิจารณาด้านรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,000 - 60,000 บาท และให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร

ลำดับที่ 2. ด้านค่าตอบแทน

ลำดับที่ 3. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่

ลำดับที่ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสโมสร

ลำดับที่ 5. ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน และรายได้ของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่ได้รับต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ວ່านักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.09 สะท้อนให้เห็นว่าอายุเป็นปัจจัยทำให้นักฟุตบอลอาชีพตัดสินใจเลือกสโมสรแตกต่างกัน จึงมีการทดสอบหาความสัมพันธ์โดยใช้ Exact Test ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มอายุคือ กลุ่มที่ 1 อายุต่ำกว่า 20 ปี - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.20 กับ กลุ่มที่ 2 อายุ 26 ปี - 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.80 จากผลการวิจัยหาความสัมพันธ์พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมและสถานที่ ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ວ່านักฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,000 - 60,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 40.08 สะท้อนให้เห็นว่ารายได้อาจเป็นปัจจัยทำให้นักฟุตบอลอาชีพตัดสินใจเลือกสโมสรแตกต่างกัน จึงมีการทดสอบหาความสัมพันธ์โดยใช้ Exact Test ได้แบ่งกลุ่ม

ตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มอายุคือ กลุ่มที่ 1 ระดับรายได้ ต่ำกว่า 40,000 บาท – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.41 กับ กลุ่มที่ 2 ระดับรายได้ 60,001 บาท – มากกว่า 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.59 จากผลการวิจัยหาความสัมพันธ์พบว่า ลักษณะรายได้ที่แตกต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร

ส่วนที่ 2 ผู้ฝึกสอนหรือโค้ช

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะทั่วไปของผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นเพศชายทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีประสบการณ์เป็นผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 6 – 10 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,000 – 60,000 บาท จำนวน 8 คน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสโมสรของผู้ฝึกสอนหรือโค้ชพบว่า

อันดับ 1.) ด้านสมรรถภาพทางทักษะของนักกีฬา

อันดับ 2.) ด้านสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬา

อันดับ 3.) ด้านความเป็นทีมเวิร์คของนักกีฬา

อันดับ 4.) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสร

อันดับ 5.) ด้านค่าตอบแทนของนักกีฬา

อันดับ 6.) ด้านประสบการณ์ของนักกีฬา

อันดับ 7.) ด้านความมีระเบียบวินัยของนักกีฬา ตามลำดับ

## 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาในครั้งนี้ กำหนดสมมติฐานของการศึกษาไว้ 2 ประการ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะอายุของนักฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 3 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในสโมสร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร และลักษณะอายุของนักฟุตบอล

อาชีพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ และด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะรายได้ที่แตกต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าความมั่นคงในสโมสร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ และด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

### 5.3 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

#### 5.3.1 ลักษณะอายุของนักฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสร

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมและสถานที่และความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น แสดงให้เห็นว่าในระดับ 2 กลุ่มอายุคือ กลุ่มที่ 1 อายุต่ำกว่า 20 ปี – 25 ปี กับ กลุ่มที่ 2 อายุ 26 ปี – 35 ปี ขึ้นไป มีการคิดวิเคราะห์ที่แตกต่างกันในการตัดสินใจเลือกสโมสร

ในส่วนของอายุของนักฟุตบอลอาชีพ ส่งผลให้นักฟุตบอลอาชีพมีการตัดสินใจเลือกปัจจัยในการตัดสินใจเข้าสู่สโมสรในด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่และความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น ที่แตกต่างกันโดยนักฟุตบอลที่มีอายุ มากอาจมีแนวความคิดที่ต้องการสถานที่ฝึกซ้อมใกล้บ้านไม่ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากนัก และได้รับตำแหน่งการเล่นที่ตนเองถนัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิพย์อาภรณ์ ยิ้มละมัย (2552) พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้สื่อข่าวที่มีอายุระหว่าง 26-35 ซึ่งมีทัศนคติในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมอบหมายงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า อายุที่แตกต่างกันมีความพอใจในงานไม่เท่ากัน Bilgic (1998) กล่าวว่า ” คนที่มีอายุแตกต่างกันมีความพอใจในงานไม่เท่ากัน” Clark, Oswald, and Warr (1996) พบว่าพนักงานที่เพิ่งเริ่มงานจะมีความพอใจในงานสูง แล้วความพอใจในงานจะลดลงเรื่อยๆ ตามอายุ และมีแนวคิดของ ซุปเปอร์ (Super, 1957) จากทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ ที่ว่า ระหว่างอายุ 14-25 เป็นช่วงที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเอง ทดลองสวมบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การหาคู่การหาอาชีพ

และการหาตำแหน่งในสังคม และระหว่างอายุ 25-45 ปีเป็นช่วงที่บุคคลคิดมี และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะทางสังคมมากที่สุด เนื่องจากเป็นพนักงานที่ทำงานมานาน ส่วนพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะทางสังคมต่ำที่สุด เนื่องจากเมื่อทำงานมาช่วงระยะหนึ่งอาจเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและสังคมที่เป็นอยู่ แสดงให้เห็นว่า ในช่วงอายุ 34-41 ปี อาจมองหาปัจจัยอื่นมากกว่าปัจจัยทางด้านสังคม และในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป สนใจในปัจจัยด้านสังคมมากกว่า คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร และครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคง และมีบ้านอยู่อาศัย แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุแตกต่างกันมีความต้องการในปัจจัยเลือกแตกต่างกันด้วย

เปรียบเทียบกับนักฟุตบอลอาชีพคืองานประเภทหนึ่ง ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า นักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีความพอใจในการตัดสินใจเลือกที่แตกต่างกันในปัจจัย 2 ด้านคือ สภาพแวดล้อมและสถานที่และความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

### 5.3.2 ลักษณะรายได้ที่ต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสร

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ลักษณะรายได้ที่ต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมและสถานที่, ความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น, โอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร แสดงให้เห็นว่าในระดับ 2 กลุ่มรายได้คือ กลุ่มที่ 1 ระดับรายได้ต่ำกว่า 40,000 บาท – 60,000 บาท กับ กลุ่มที่ 2 ระดับรายได้ 60,001 บาท – มากกว่า 100,000 บาท มีการคิดวิเคราะห์แตกต่างกันในการตัดสินใจเลือกสโมสร

ในส่วนของรายได้ของนักฟุตบอลอาชีพ ส่งผลให้นักฟุตบอลอาชีพมีการตัดสินใจเลือกปัจจัยในการตัดสินใจเข้าสโมสรในด้านสภาพแวดล้อมสถานที่แข่งขัน และความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น ที่แตกต่างกันโดยนักฟุตบอลที่มีรายได้น้อยกว่าอาจไม่มีทางเลือกมากนักในการตัดสินใจเลือก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินาฎ ผางสระน้อย (2551) พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูที่มีรายได้ประมาณ 10,000-30,000 มีการเลือกประกอบอาชีพครูโดยมีความสัมพันธ์กับ ค่าตอบแทน ภูมิไลเนา การได้ฝึกและเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ และความมั่นคงในอาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) การมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ที่ว่ารายได้ต่างกันมีการให้



ความสำคัญในงานต่างกัน แสดงให้เห็นว่า การรับรายได้แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจต่างกันไป ทั้งนี้เนื่องจากนักฟุตบอลที่มีรายได้สูงอาจมีทักษะและความสามารถสูงทำให้เป็นที่ต้องการของสโมสรฟุตบอลจำนวนมาก นักฟุตบอลที่มีทักษะและรายได้สูงก็อาจต้องการปัจจัยในทุกด้านที่สูงเช่นกัน

### 5.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสร

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาเข้าสู่สโมสร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาเข้าสู่สโมสรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสมรรถภาพทางทักษะของนักกีฬา อาจเกิดเนื่องจากผู้ฝึกสอนซึ่งถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลต่อนักกีฬาโดยตรง ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ วิธีการและรูปแบบการเล่นฟุตบอล ให้กับตัวนักกีฬา รวมทั้งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการทีมให้ประสบความสำเร็จ ดังที่ วินัย อินทรชิต (2551) อ้างถึงใน มงคล แผงสารเคน และคณะ (2545) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนฟุตบอลที่ดีควรจะต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทางด้านฟุตบอล มีความรู้ความสามารถในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ และได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันฝึกอบรมผู้ฝึกสอนมาเป็นอย่างดีโดยเฉพาะ และที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องเสียสละ ทุ่มเท และรับผิดชอบเพื่อพัฒนานักกีฬาให้เป็นนักกีฬาฟุตบอลที่ดี และยังกล่าวอีกว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีต้องแก้ไขจุดบกพร่องของผู้เล่นในทีมได้เป็นรายบุคคล และต้องมีความเด็ดขาด มีความรู้ในการเตรียมทีมแต่ละครั้งที่มีการแข่งขัน ควรนำข้อมูลครั้งก่อนๆ มาปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการศึกษาวิธีการฝึกในรูปแบบทักษะใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผู้เล่นให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้นักกีฬาและสโมสรบรรลุเป้าหมายได้ จึงต้องมีสมรรถภาพทางทักษะของนักกีฬาที่ดี เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาในอนาคตและการแข่งขันในทุกสถานการณ์ กล่าวคือ ความสามารถของนักกีฬาในทีมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่สามารถทำให้สโมสรและนักกีฬาประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สงวน จีระไกรโสธร (2554) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการสโมสรฟุตบอลเพื่อประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลในไทย คือ ทักษะขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพในอนาคต

### 5.3.4 ปัจจัยในการตัดสินใจของ นักฟุตบอลอาชีพกับผู้ฝึกสอนที่มีร่วมกัน

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักฟุตบอลอาชีพและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสรของผู้ฝึกสอน มีปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างความต้องการของนักฟุตบอลกับผู้ฝึกสอน คือปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสร

ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญต่อ นักฟุตบอลอาชีพและผู้ฝึกสอนเนื่องจาก นักฟุตบอลอาชีพ ใช้ทักษะการเล่นฟุตบอลแสดงให้ผู้ฝึกสอนเห็นความสามารถของตัวนักฟุตบอลอาชีพที่มีอยู่ เพื่อให้ผู้ฝึกสอนประเมินค่าจ้างที่สโมสรสามารถจ่ายได้ และดึงตัวนักฟุตบอลเข้าสโมสร จากนั้นมีการตกลงค่าตอบแทนระหว่าง นักฟุตบอลกับสโมสรเพื่อบรรลุข้อตกลง นักฟุตบอลก็สามารถร่วมทีมได้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่นักฟุตบอลและผู้ฝึกสอน ใช้ร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยต่างๆ ที่กล่าวถึงค่าตอบแทน เช่น สุเมธ พฤษชัย (2555) ศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารบริษัทหลักทรัพย์ และยังสอดคล้องกับ สิรินาฏ ผางสรน้อย (2551) พบว่า ค่าตอบแทนเงินเดือนค่าตอบแทนเป็นปัจจัยในการประกอบอาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่นักฟุตบอลอาชีพและผู้ฝึกสอนคิดคล้ายกันในการตัดสินใจเลือก ในมุมมองของนักกีฬา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสื่อนั้น เกิดจากการเป็นเพื่อนเคยเล่นร่วมกันในสมัยเรียน สมัยติดทีมชาติชุดเล็กหรืออาจเป็นผู้ฝึกสอนที่เคยร่วมฝึกสอนร่วมกัน และในมุมมองของผู้ฝึกสอน เกิดจากเคยฝึกสอนร่วมทีมกับนักกีฬามีความรู้ พัฒนาการ ชัดจำกัดและความสามารถของนักกีฬา สิ่งเหล่านี้ทำให้มุมมองของนักฟุตบอลกับผู้ฝึกสอน มีความเชื่อมโยงกันในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิรินาฏ ผางสรน้อย (2551) พบว่า เพื่อนหรือรุ่นพี่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพ

#### 5.4 การนำผลการวิจัยไปใช้

ในส่วนนี้จะเป็นการนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์สำหรับธุรกิจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พบว่าลักษณะอายุของนักฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ และด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

ผลการศึกษาของงานวิจัยเรื่องนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ซึ่งเชื่อว่าช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ และ

ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่นแสดงให้เห็นว่าลักษณะอายุของนักฟุตบอลอาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าสโมสรที่แตกต่างกัน ในช่วงอายุที่แตกต่างกันของนักฟุตบอลอาชีพนั้นมีความต้องการต่างกันออกไป ดังแนวคิดของ (Super 1957) ที่ว่า ในช่วงระหว่างอายุ 14-25 เป็นช่วงที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเอง ทดลองสวมบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การหาคู่ การหาอาชีพ และการหาตำแหน่งในสังคม ซึ่งในช่วงอายุ 14-25 ปีนี้ ปัจจัยที่นักฟุตบอลในช่วงนี้ต้องการคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านตำแหน่งที่เหมาะสม เพราะในช่วงอายุระหว่าง 14-25 เป็นช่วงที่กำลังเริ่มต้นของชีวิต มีความต้องการปัจจัยเงินมาใช้จ่ายสิ่งของที่ตนเองต้องการมากกว่าปัจจัยประเภทอื่น ส่วนในช่วงอายุ 25-45 ปีเป็นช่วงที่นักฟุตบอลคิดมีครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคง และมีบ้านอยู่อาศัย นักฟุตบอลในช่วงอายุนี้ จะต้องการปัจจัยที่แสดงให้เห็นความมั่นคง และการมีบทบาทในสังคม เพราะนักฟุตบอลในช่วงอายุ 25-45 ปีนี้ต้องการความมั่นคงให้กับตัวนักกีฬาและครอบครัว

ผู้บริหารและ/หรือสโมสรควรวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับลักษณะอายุของนักฟุตบอลอาชีพ เพราะลักษณะอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการในปัจจัยต่างๆ ที่ต่างกันออกไป ทางสโมสรนั้นสามารถปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมได้ เช่น นักฟุตบอลที่มีอายุมากได้ค่าตอบแทนมาก แต่สามารถเล่นให้กับสโมสรได้ไม่เต็มที่อาจทำให้ สโมสรเสียค่าใช้จ่ายในส่วนของนักกีฬามากเกินไป ปัจจัยอื่นๆ ที่นำมาวิเคราะห์จึงเป็นปัจจัยที่สามารถลดค่าใช้จ่ายในการตัดสินใจของนักกีฬาได้ไม่มากนัก เพื่อร่วมกันผลักดันสโมสรและวงการธุรกิจกีฬาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

2. ลักษณะรายได้ที่แตกต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในสโมสร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ และด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น

ผู้บริหารและ/หรือสโมสรควรวิเคราะห์ลักษณะรายได้ที่แตกต่างกันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ประกอบกับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในสโมสร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ และด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น ในการดึงนักฟุตบอลอาชีพที่มีรายได้มาก แต่อย่างไรก็ตามควรวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ ควบคู่ไปด้วย

### 3. ผู้ฝึกสอนมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสรได้แก่

อันดับ 1.) ด้านสมรรถภาพทางทักษะของนักกีฬา

อันดับ 2.) ด้านสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬา

อันดับ 3.) ด้านความเป็นทีมเวิร์คของนักกีฬา

อันดับ 4.) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในสโมสร

อันดับ 5.) ด้านค่าตอบแทนของนักกีฬา

อันดับ 6.) ด้านประสบการณ์ของนักกีฬา

อันดับ 7.) ด้านความมีระเบียบวินัยของนักกีฬา ตามลำดับ

ผลการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจคัดเลือกพิจารณา นักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าร่วมสโมสรฟุตบอลอาชีพปัจจัยต่างๆ ที่ได้มาสามารถทำให้นักกีฬาฟุตบอล อาชีพพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการของสโมสรฟุตบอลอาชีพ

นักฟุตบอลอาชีพควรวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ ที่ผู้ฝึกสอนของสโมสรต้องการและสามารถ วิเคราะห์หาจุดอ่อนของนักฟุตบอลอาชีพเพื่อทำการฝึกซ้อมให้ตัวนักฟุตบอลอาชีพนั้นมีความสามารถ เทียบเท่าหรือสูงกว่า เพื่อนักกีฬาฟุตบอลอาชีพคนนั้นๆ สามารถก้าวไปสู่สโมสรต่างประเทศได้ใน อนาคต และนำความสามารถมาถ่ายทอดให้นักฟุตบอลรุ่นหลังได้

## 5.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้ เป็นประโยชน์ต่อทั้งในเชิงวิชาการและสำหรับการบริหารจัดการ ดังนี้

### 5.5.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

งานวิจัยเรื่องนี้ช่วยสนับสนุนให้การศึกษาหันมาให้ความสนใจกับธุรกิจกีฬามากขึ้น ซึ่งกำลังมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เป็นการศึกษาที่ผูกโยงแนวคิดระหว่างการบริหารธุรกิจและกีฬาเข้าด้วยกัน ซึ่งจากงานวิจัย ในอดีตส่วนใหญ่ทำการศึกษาแยกกันในสองแนวคิดนี้

งานวิจัยเรื่องนี้ได้ทำการศึกษาในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) กับธุรกิจกีฬา (Sports Business) ซึ่งเป็นการหยิบประเด็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเข้าไปอยู่ในสโมสร ซึ่งใช้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพมาทำการศึกษาในขณะที่งานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรหรือบริษัท

#### 5.5.2 ประโยชน์เชิงการบริหารจัดการ

ผู้บริหารหรือสโมสรฟุตบอลอาชีพสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้กับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ช่วยเปิดมุมมองให้กับผู้บริหารและ/หรือวงการกีฬา สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงธุรกิจกีฬาเพิ่มมากขึ้น

งานวิจัยเรื่องนี้ สนับสนุนและแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงธุรกิจกีฬาควรมีความสอดคล้องกันทั้งในส่วนของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพต่อสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ

นักกีฬาฟุตบอลอาชีพสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้กับ สโมสรและ/หรือโค้ชผู้ฝึกสอนในสโมสรฟุตบอลอาชีพ

งานวิจัยชิ้นนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารในเชิงธุรกิจกีฬาประเภทอื่นได้

#### 5.6 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

งานวิจัยเรื่องนี้ทำการศึกษาในธุรกิจสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยมีประชากรคือกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีก การนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจประเภทอื่นอาจมีข้อจำกัดและควรต้องพิจารณาปัจจัยอื่นร่วมด้วย อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่ได้ อาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจกีฬาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ อย่างเช่น สโมสรบาสเกตบอลอาชีพ หรือวอลเลย์บอลอาชีพ เป็นต้น

สำหรับงานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาในธุรกิจกีฬาประเภทอื่น หรือธุรกิจกีฬาประเภทเดี่ยว เช่น กอล์ฟ แบดมินตัน เทนนิส หรือศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสโมสรให้เป็นแบรนด์สินค้า หรือการทำการตลาดในธุรกิจกีฬาควรเป็นไปในทิศทางไหน เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้ เพื่อให้องค์ความรู้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมเครื่องมือที่ใช้วัดปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจมีการทดสอบความเที่ยงตรงจึงเป็นเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐาน แม้จะมีการปรับปรุงเครื่องมือวัดให้มีความเข้ากันได้กับธุรกิจกีฬาที่ใช้ศึกษาแล้วก็ตาม แต่เพื่อคงความหมายและแนวคิดเดิมของเครื่องมือวัดเอาไว้ การปรับเปลี่ยนจึงมีข้อจำกัดอยู่บ้าง ด้วยเหตุนี้ ผลการศึกษาที่ได้นี้จึงเป็นเพียงแนวทางในการบริหารจัดการในภาพกว้าง หากต้องการความแม่นยำหรือประสิทธิภาพที่มากขึ้นในการนำไปปฏิบัติ อาจจำเป็นต้องมีการศึกษาในลักษณะที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น นักกีฬาที่มีความสามารถสูงมีปัจจัยใดในการเลือกสโมสร เป็นต้น เพื่อให้สะท้อนถึงธรรมชาติของนักกีฬาอาชีพมากขึ้น



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำ  
อากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). (ปริญญาบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี.
- ไพฑูรย์ ดาแก้ว. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ  
ข้าราชการ กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ. (มหาบัณฑิต),  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์อาภรณ์ ยิ้มละมัย. (2552). ทศนคติของผู้สื่อข่าวสายเศรษฐกิจที่มีต่ออาชีพการประชาสัมพันธ์  
และกิจกรรมสื่อมวลชนสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระวัฒน์ ฤทธิ์กิจ, ไพฑูรย์ ศรีชัยสวัสดิ์, & นำชัย เลวัลย์. (2554). ระดับทักษะกีฬาฟุตบอลของ  
นักเรียนชายช่วงชั้นที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2552.  
วารสารคณะพลศึกษา, 14, 67-75.
- บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด 2555. (7 พฤศจิกายน 2555). from <http://www.thaipremierleague.co.th>
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2542). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร.
- รุ่งรัตน์ เหล่าร์ศรีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการ  
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3ภาคเหนือ. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนคริน  
ทรวิโรฒ.
- วินัย อินทรชิต. (2551). ระดับทักษะกีฬาฟุตบอลของนักเรียนชายมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่  
การศึกษาอุทัยธานี. (มหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สงวน จีระไกรโสธร. (2554). การจัดการแนวใหม่สำหรับสโมสรฟุตบอลเพื่อประสบความสำเร็จ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิรินาฏ ผางสรน้อย. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพครูของบัณฑิตสาขาการศึกษา  
วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุเมธ พงษ์ฤทธิ. (2555). การศึกษาการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารตามผลการปฏิบัติงานในบริษัท  
หลักทรัพย์ (เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขต  
กรุงเทพมหานคร. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

### ภาษาอังกฤษ

- Barnard, & C. I. (1971). *The Functions of the Executive*. (Massachusetts), Havard  
University.
- Bilgic, R. (1998). *The Journal of Psychology* 132,, 149-557.
- Bovee, C. L. o. (1993). *Management*, New York: Mc-Graw-Hill.
- Caroline, P. (1996). *La motivation des enseignants au secondaire*.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). *Journal of Occupational and Organizational  
Psychology*,, 69, 57-81.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career  
decision-making. *Journal of Counseling Psychology*,, 43, 510-526.
- Gilmer, V. B. a. o. (1966). *Industrial psychology*. In McGraw-Hill (Ed.): New York.
- Locke, E. A. (1676). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. In Rand  
McNally (Ed.): Chicago.
- Luthans, F. (2005). *Organization Behavior*. 10thed. In Mc-Graw-Hill (Ed.): New York.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. In Harper & Row (Ed.): New York.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. In Van Nostrand (Ed.): New York.
- Nkomo, S. M., & Fields, D. M. (1994). A Field Study of demographic characteristics and  
job attribute preferences of new part-time employees. *Journal of Business  
and Psychology*,, 8, 365-375.
- Super, D. E. (1957). *Career pattern as a basic for vocational*.
- Winter, D. C. (2002). The motivational dimensions of leadership: Power, achievement,  
and affiliation. In R. E. Riggio, S. E. Murphy, & F. J.Pirozzolo (Eds.), *Multiple  
intelligences and leadership*. 132-149.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



### รายชื่อสโมสรฟุตบอลอาชีพของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013

1. เจนไฟต์ สมุทรสงคราม เอฟซี
2. ชลบุรี เอฟซี
3. ชัยนาท เอฟซี
4. เชียงราย ยูไนเต็ด
5. ทีโอที เอสซี
6. บางกอกกล๊าส เอฟซี
7. บีอีซี เทโรศาสน
8. บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด
9. แบงค็อก ยูไนเต็ด
10. พัทยา ยูไนเต็ด
11. ราชบุรี เอฟซี
12. ศรีสะเกษ เอฟซี
13. สงขลา ยูไนเต็ด
14. สุพรรณบุรี เอฟซี
15. อาร์มี่ ยูไนเต็ด
16. อินทรีเพื่อนตำรวจ
17. เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด
18. ไอศกสภา เอ็ม150 สระบุรี



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่มา: บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ,2555

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โค้ช หรือผู้ฝึกสอนของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีก  
ลีกฤดูกาล 2013

ชื่อทีม	โค้ชหรือ ผู้ฝึกสอนนักฟุตบอลอาชีพของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกลีกฤดูกาล 2013
เจนีฟูด สมุทรสงคราม เอฟซี	นาย ไพบูลย์ เลิศวิมลรัตน์
ชลบุรี เอฟซี	นาย วิทยา เลาทกุล
ชัยนาท เอฟซี	นาย สุรชัย จตุรภัทรพงศ์
เชียงใหม่ ยูไนเต็ด	นาย อนุรักษ์ ศรีเกิด
ทีโอที เอสซี	นาย สมชาย ทรัพย์เพิ่ม
บางกอกกล๊าส เอฟซี	นาย อภิสัทธี อิมอำไพ
บีอีซี เทโรศาสน	นาย ธัญญะ วงศ์นาค
บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	นาย อรรถพล บุษปาคม
แบงค็อก ยูไนเต็ด	นาย สะสม พบประเสริฐ
พัทยา ยูไนเต็ด	นาย จเด็จ มีลาภ
ราชบุรี เอฟซี	นาย ธนวัชร นิติกานูจนา
ศรีสะเกษ เอฟซี	นาย ณรงค์ สุวรรณโชติ
สงขลา ยูไนเต็ด	นาย พิทยา พิमानแมน
สุพรรณบุรี เอฟซี	นาย พยงค์ ขุนเณร
อาร์มี่ ยูไนเต็ด	นาย ครองพล ดาวเรือง
อินทรีเพื่อนตำรวจ	นาย ธวัชชัย ดำรงอ่องตระกูล
เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	นาย อัจฉริยะ วณิชชานนท์
โอสถสภา เอ็ม150 สระบุรี	นาย เฉลิมวุฒิ สง่าพล

ที่มา: บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ,2555







## แบบสอบถาม

### (นักฟุตบอลอาชีพ)

## การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย โดยข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะไม่มีการนำไปเผยแพร่แต่ประการใด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่มีต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นาย กิตติศักดิ์ สุขเกษม

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ-สกุลนักฟุตบอลอาชีพ.....สังกัดสโมสร.....

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าคำตอบที่เลือกหรือเขียนคำตอบลงในช่องที่กำหนดไว้

1. ตำแหน่งการเล่น

ผู้รักษาประตู

กองหลัง

กองกลาง

กองหน้า

2. อายุ (โปรดระบุ)..... ปี

3. ประสบการณ์เป็นนักฟุตบอลอาชีพ..... ปี

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับรายได้ต่อเดือน ..... บาท

6. ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลระดับต่างๆ

เยาวชนแห่งชาติ จำนวน.....ครั้ง

นักเรียนกรมพลศึกษา จำนวน.....ครั้ง



- เขตการศึกษา จำนวน.....ครั้ง
- กีฬาวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน.....ครั้ง
- กีฬามหาวิทยาลัย จำนวน.....ครั้ง
- กีฬาแห่งชาติ จำนวน.....ครั้ง
- ระดับนานาชาติ (เช่น ซีเกมส์ เอเชียนเกมส์ คิงส์คัพ เป็นต้น) จำนวน.....ครั้ง

## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยแสดงคะแนนการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ระดับ ดังนี้

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

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านสมรรถภาพของนักกีฬาฟุตบอล</b>					
1. สมรรถภาพทางทักษะ (Sport Technique) ของท่าน เช่น การใช้เท้ากับลูกฟุตบอล การยิงประตู การสร้างจังหวะในการแข่งขัน เป็นต้น					
2. สมรรถภาพทางร่างกาย (Physical Fitness) ของท่าน เช่น ความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทน ความเร็วในการเคลื่อนที่ เป็นต้น					
3. สมรรถภาพทางจิตใจ (Mental Fitness) ของท่าน เช่น ความ					

มุ่งมั่นทุ่มเท การควบคุมอารมณ์ และการรวบรวมสมาธิในการแข่งขัน เป็นต้น					
<b>คำตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
1. คำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
2. สโมสรมีการพิจารณาปรับคำตอบแทนให้เหมาะสม					
3. สวัสดิการต่างๆที่ทางสโมสรจัดให้มีความเหมาะสม					
4. สโมสรมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้ท่านอย่างสม่ำเสมอ					
5. สโมสรจ่ายคำตอบแทนและจัดสวัสดิการสูงกว่าสโมสรอื่น					
<b>ด้านสภาพแวดล้อม</b>					
1. สถานที่ฝึกซ้อมของสโมสรมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะแก่การเล่นและฝึกซ้อมฟุตบอล					
2. สโมสรได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง					
3. สโมสรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4. สถานที่ฝึกซ้อมของสโมสรมีความปลอดภัย					
5. มีความสะดวกในการเดินทางมายังสโมสร					
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
1. ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนของสโมสรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อนักกีฬาทุกคน					
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการเล่นผู้บริหารและผู้ฝึกสอนของสโมสรให้คำแนะนำและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					
3. นักกีฬา และสตาฟโค้ชมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
4. มีความร่วมมือระหว่างนักกีฬากับทุกคนเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ					
5. นักกีฬาสามารถแสดงความคิดเห็นในการเล่นฟุตบอลได้อย่าง					

เต็มที					
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
1. ระบบการพิจารณาความดีความชอบของนักกีฬาที่มีความเป็นธรรม					
2. ความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบของนักกีฬา					
3. สโมสรมีชื่อเสียงและมีความมั่นคง					
4. นักกีฬาทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเสมอภาค					
5. สโมสรให้การสนับสนุนในการพัฒนาฝึกอบรมทักษะทางด้านกีฬาฟุตบอลอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>					
1. ตำแหน่งการเล่นที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของท่าน					
2. ตำแหน่งการเล่นที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมตรงกับความถนัดและความสามารถของท่าน					
3. บทบาทที่รับผิดชอบภายในทีมมีความเหมาะสมกับตำแหน่งการเล่นของท่าน					
4. ตำแหน่งการเล่นที่ได้รับให้มีการพัฒนาความสามารถ					
5. นักกีฬามีโอกาสได้ลงเล่นอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่มีต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

.....

.....

.....

◆◆◆ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม◆◆◆

## แบบสอบถาม

(ผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ)



การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอล  
อาชีพในประเทศไทย

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย โดยข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะไม่มีการนำไปเผยแพร่แต่ประการใด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกนักกีฬาฟุตบอลเข้าสโมสร มีลักษณะสัมพัทธ์เชิงลึก

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลเข้าสโมสรอาชีพในประเทศไทย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายกิตติศักดิ์ สุขเกษม

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุลผู้ฝึกสอน.....สังกัดสโมสร.....

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ..... ปี

3. ระยะเวลาเป็นผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพ

1- 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี



4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับรายได้ต่อเดือน ..... บาท

**ตอนที่ 2 แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกนักกีฬาฟุตบอลเข้าสู่สโมสร**

1. คุณคิดว่าปัจจัยใดบ้างสามารถทำให้ สโมสรฟุตบอลอาชีพประสบความสำเร็จ ?  
เรียงลำดับปัจจัยที่คุณคิดว่าสำคัญที่สุด ?
2. คุณคิดว่าปัจจัยใดบ้างในตัวนักกีฬาหรือทีมสามารถทำให้ สโมสรฟุตบอลอาชีพประสบความสำเร็จ ? เรียงลำดับปัจจัยที่คุณคิดว่าสำคัญที่สุด ?
3. แนวทางในการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสรของคุณเลือกจากปัจจัยใดบ้าง ?  
เรียงลำดับปัจจัยที่คุณคิดว่าสำคัญที่สุด ?
4. สิ่งที่คุณคาดหวังในตัวนักกีฬาหรือทีมสโมสร คืออะไร ?
5. ตามหลักการสโมสรฟุตบอลอาชีพ มีหลักการคัดเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสู่สโมสรฟุตบอลอาชีพอย่างไร ?
6. คุณคิดว่าปัจจัยใดสำคัญที่สุดในการเข้าร่วมทีมของคุณ ?
7. คุณคิดว่านักกีฬาฟุตบอลที่ดีในทัศนคติของคุณเป็นอย่างไร ?
8. คุณคิดว่าปัจจัยใดบ้าง ที่ทำให้นักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าร่วมในสโมสรของคุณได้ ?  
เรียงลำดับปัจจัยที่คุณคิดว่าสำคัญที่สุด ?

ข้อชี้แจง ผู้สัมภาษณ์ จะถามในประเด็นเพิ่มเติมในทุกคำถาม

**ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลเข้าสู่สโมสรอาชีพในประเทศไทย**

◆◆◆ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม◆◆◆















**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	20.000 <sup>a</sup>	16	.220	1.000		
Likelihood Ratio	16.094	16	.446	1.000		
Fisher's Exact Test	18.795			1.000		
Linear-by-Linear Association	3.756 <sup>b</sup>	1	.053	.008	.008	.008
N of Valid Cases	5					

a. 25 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

b. The standardized statistic is 1.938.













**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	20.000 <sup>a</sup>	16	.220	1.000		
Likelihood Ratio	16.094	16	.446	1.000		
Fisher's Exact Test	18.795			1.000		
Linear-by-Linear Association	3.636 <sup>b</sup>	1	.057	.008	.008	.008
N of Valid Cases	5					

a. 25 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

b. The standardized statistic is 1.907.



ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ Exact Test ในภาพรวมของปัจจัยด้าน ความเหมาะสมใน  
ตำแหน่งการเล่น

**Revenue1 \* Revenue2 Crosstabulation**

		Revenue2					Total
		.40	4.60	17.20	32.20	33.60	
Revenue	Count	1	0	0	0	0	1
	.20 % within Revenue1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% within Revenue2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	Count	0	1	0	0	0	1
	5.80 % within Revenue1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% within Revenue2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	Count	0	0	1	0	0	1
	19.20 % within Revenue1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% within Revenue2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	Count	0	0	0	0	1	1
	35.20 % within Revenue1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	% within Revenue2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	20.0%
	Count	0	0	0	1	0	1
	114.00 % within Revenue1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	% within Revenue2	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	20.0%
	Count	1	1	1	1	1	5
Total % within Revenue1	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	100.0%	
% within Revenue2	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	20.000 <sup>a</sup>	16	.220	1.000		
Likelihood Ratio	16.094	16	.446	1.000		
Fisher's Exact Test	18.795			1.000		
Linear-by-Linear Association	2.295 <sup>b</sup>	1	.130	.042	.025	.008
N of Valid Cases	5					

a. 25 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

b. The standardized statistic is 1.515.



## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายกิตติศักดิ์ สุขเกษม เกิดเมื่อวันที่ 7 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2530 จังหวัดอุดรธานี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากภาควิชาเทคโนโลยีขนถ่ายวัสดุ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปี พ.ศ. 2554 เมื่อสำเร็จการศึกษาได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2554

