

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย



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.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

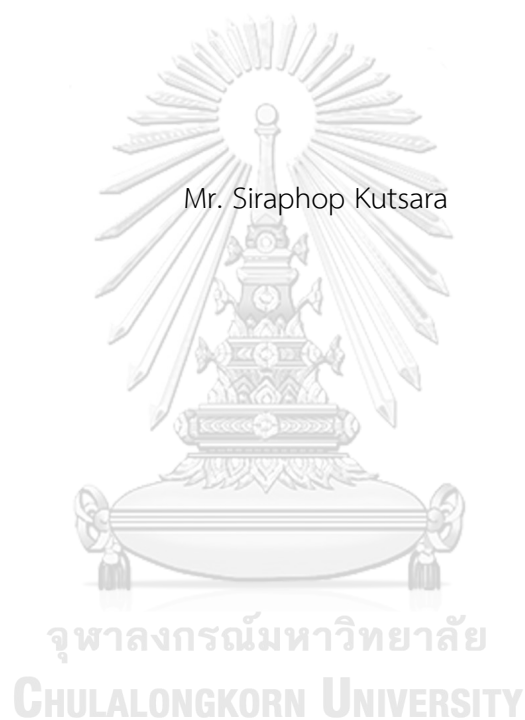
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT AMONG THAI PROFESSIONAL FOOTBALLERS

Mr. Siraphop Kutsara



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Sports Science

Faculty of Sports Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

สิริภพ กุดสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ
ในนักฟุตบอลอาชีพไทย (THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
CULTURE AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AMONG THAI PROFESSIONAL
FOOTBALLERS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. ฉัตรชัย มะสุนสืบ, 87 หน้า.

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้าง
อำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย รวมถึงเพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับพลังเสริมสร้าง
อำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตามอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลอาชีพไทยในไทย
ลีก ฤดูกาล 2017 จำนวน 246 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยที่ผ่านมา
และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการทดสอบความ
แตกต่าง ANOVA ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานในการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจ
ด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้
ร้อยละ 63.3 ($R^2 = 0.633$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิง
บวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ เมื่อวิเคราะห์ลงไปในแต่ละแบบของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือ
ญาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย อย่างไรก็ตาม
ตาม ผลการวิจัยพบว่าระดับของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนก
ตามอายุงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าอายุงาน
แตกต่างกันส่งผลต่อระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน เนื่องจากนักฟุตบอลอาชีพมี
พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับที่สูงมากทุกคน

สรุปผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้าน
จิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้าน
จิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย เรียงตามความสัมพันธ์ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรม
องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ นอกจากนั้นระดับของพลังเสริมสร้าง
อำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไม่สามารถอธิบายได้โดยอายุงานในสโมสร

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2560

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5878413639 : MAJOR SPORTS SCIENCE

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE / PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT / WORK TENURE / THAI PROFESSIONAL FOOTBALLERS

SIRAPHOP KUTSARA: THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AMONG THAI PROFESSIONAL FOOTBALLERS. ADVISOR: ASST. PROF. DR. CHATCHAI MASUNSUB, 87 pp.

Purpose The objective of this study was two folds: to examine the relationship between organizational culture and psychological empowerment among Thai professional footballers and to examine the level of psychological empowerment by work tenure.

Methods Survey method was employed. Respondents comprised two hundred and sixty-four Thai professional footballers in Thai league 2017. Self-report questionnaires for organizational culture and psychological empowerment were adopted from previous studies and were checked by experts. Regression analysis and ANOVA were employed to test hypotheses.

Results Organizational culture is significantly and positively associated with psychological empowerment among professional footballers in Thai league. The variance of psychological empowerment can be explained at 63.3 percent ($R^2 = 0.633$). Hypothesis 1: Organizational culture is positively associated with psychological empowerment. However, when investigating types of organizational culture, Adhocracy culture, Achievement culture, and Clan culture have positive relationship with psychological empowerment among Thai professional footballers. However, results show that level of psychological empowerment is not significantly different by work tenure

Conclusion Organizational culture is significantly and positively associated with psychological empowerment among professional footballers in Thai league. The suitable types of organizational culture that are related to psychological empowerment among Thai professional footballers include Adhocracy culture, Achievement culture and Clan culture. However, level of psychological empowerment among Thai professional footballers cannot be explained by work tenure.

Field of Study: Sports Science

Academic Year: 2017

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรชัย ฉัตรปูลณกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เทพ ประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สาริษฐ์ กุลธวัชวิชัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.จุฑา ดิงศภัทย์ กรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัย ในการสอบ วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มี ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่าน บุคลากรทุกท่าน พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการประสานงานต่างๆ เป็นอย่างดี พร้อมทั้งคอยสอบถามความคืบหน้าและให้กำลังใจอยู่เสมอ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พนักงานประจำสโมสรฟุตบอล ดร. อาชวิทธิ์ เ็จกลิ่น จันทน์ เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรฟุตบอลบีอีซี เทโรศาสน และเจ้าหน้าที่สโมสรฟุตบอลท่านอื่นๆ ท่าน ที่คอยประสานงานในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จากนักฟุตบอลอาชีพ ซึ่งได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทำให้สามารถเก็บข้อมูลนักฟุตบอลอาชีพได้เพียงพอ ทำให้สามารถดำเนินการทำงานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อชัชชัย กุดสระ และคุณแม่เนิ่นทรรัตน์ กุดสระ ที่ให้ชีวิต ให้คำแนะนำสั่งสอน ให้การช่วยเหลือทุกๆ อย่าง ให้การศึกษาอันมีค่า พร้อมทั้งเป็นกำลังใจสำคัญที่ยิ่งใหญ่ของผู้วิจัย ขอขอบคุณน้องศรัณย์ กุดสระที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ หากขาดซึ่งกำลังใจจากทุกท่าน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	8
บทที่ 1.....	9
บทนำ.....	9
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	9
1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.2 สมมุติฐานของการวิจัย.....	13
1.3 คำจำกัดความของการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
บทที่ 2.....	16
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 ความเป็นมาของฟุตบอลอาชีพไทย.....	16
2.2 ลักษณะอาชีพของนักฟุตบอลอาชีพ.....	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	21
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ.....	29
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ.....	32
2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ.....	34

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	36
บทที่ 3	30
วิธีดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.3 ขั้นตอนการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	35
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
บทที่ 4	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุ และอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามสโมสรปัจจุบัน.....	49
4.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กร และ ตัวแปรตามพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแยกตามสโมสร	52
4.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลัง เสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม และผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง อายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ.....	56
บทที่ 5	59
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	60
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	60
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย.....	68
5.4 ข้อเสนอแนะ	68
รายการอ้างอิง	71

ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก แบบสอบถามวิจัย.....	75
ภาคผนวก ข เอกสารผ่านการพิจารณาจริยธรรม.....	82
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	87



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่ 1 โครงสร้างสร้างการจัดการสโมสรแบบยุโรป.....	18
รูปภาพที่ 2 โครงสร้างการจัดการสโมสรแบบอังกฤษ.....	18
รูปภาพที่ 3: แสดงกรอบแนวคิดค่านิยมการแข่งขัน.....	23
รูปภาพที่ 4: แสดงค่านิยมการแข่งขัน รูปแบบผู้นำ มาตรฐานความมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร.....	26
รูปภาพที่ 5: แสดงค่านิยมการแข่งขันและยุทธศาสตร์การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร.....	28
รูปภาพที่ 6.....	31
รูปภาพที่ 7 แสดงอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ.....	60

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยและลงทะเบียนกับสโมสรในไทยลีกฤดูกาล 2017	31
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละสโมสรโดยจำแนกตามอายุปัจจุบัน	49
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละสโมสรโดยจำแนกตามอายุงานในสโมสรปัจจุบัน	50
ตารางที่ 4 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแยกตามด้านของตัวแปร รวมถึงแยกตามสโมสร	52
ตารางที่ 5 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรตามพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแยกตามด้านของตัวแปร รวมถึงแยกตามสโมสร	54
ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม	56
ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม แยกตามแบบวัฒนธรรมองค์กร	56
ตารางที่ 8 แสดงผลค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ	58
ตารางที่ 9 แสดงผลค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแยกตามด้านของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ	58

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันฟุตบอลลีกในประเทศไทยได้มีการพัฒนาและมีผู้ชมมากขึ้น เนื่องมาจากพัฒนาการของนักฟุตบอลอาชีพและสโมสรที่มีคุณภาพมากขึ้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559) เป็นไปได้ว่าการออกระเบียบว่าด้วยความเป็นสโมสรฟุตบอลอาชีพอย่างสมบูรณ์แบบของสมาพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย เมื่อปี พ.ศ. 2552 เป็นการกระตุ้นให้สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยต้องดำเนินการจัดตั้ง บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด (TPL) ในปี 2552 - 2559 และต่อมาเปลี่ยนเป็น บริษัท พรีเมียร์ลีกไทยแลนด์ จำกัด (PLT) ในปี 2559 จนในที่สุดท้ายจึงเป็น บริษัท ไทยลีก จำกัด (TL) ในปี 2559 - ปัจจุบัน เพื่อจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกในประเทศไทยอย่างเป็นทางการ รวมถึงออกระเบียบให้ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลอาชีพ ต้องจัดตั้งในรูปแบบนิติบุคคล (บริษัท จำกัด) เพื่อดำเนินการบริหารสโมสรในรูปแบบธุรกิจและเป็นมืออาชีพ ซึ่งการจัดตั้งดังกล่าวเป็นส่วนที่ส่งผลให้ฟุตบอลลีกในประเทศไทยมีคุณภาพและพัฒนาเพิ่มขึ้นตามลำดับ

นอกจากระเบียบของสมาพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย และการจัดตั้งบริษัทขึ้นมาดูแลการจัดการแข่งขัน รวมไปถึงการออกกฎระเบียบให้สโมสรต่างๆ จัดตั้งในรูปแบบบุคคล (บริษัท จำกัด) จะมีส่วนช่วยพัฒนาแล้ว ส่วนสำคัญมากอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยพัฒนาฟุตบอลลีกในประเทศไทยก็คือ นักฟุตบอลอาชีพ ซึ่งนักฟุตบอลถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญมากของสโมสรฟุตบอลเพราะผู้ชมเข้ามาชมการแข่งขันฟุตบอลโดยมีนักฟุตบอลเป็นจุดสนใจหลัก ความสนุกสนาน ความตื่นเต้นและความพึงพอใจของผู้ชมมาจากการชมการแข่งขันของนักฟุตบอลในสนาม นักฟุตบอลอาชีพ คือบุคลากรของสโมสรที่ลงทำการแข่งขันเพื่อสร้างความบันเทิงและความพึงพอใจให้กับผู้ชมการแข่งขันฟุตบอล ทำให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่สโมสรฟุตบอล ยกตัวอย่างเช่น ผลการแข่งขันแพ้หรือชนะจะก่อให้เกิดการซื้อตั๋วเข้ามาชมการแข่งขันในครั้งต่อไป รวมไปถึงซื้อสินค้าของที่ระลึกของสโมสร ซึ่งเป็นรายได้ทางตรงกับสโมสร เมื่อผลการแข่งขันเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ชมก็จะทำให้เกิดความต้องการอยากเข้ามาเป็นสมาชิกของสโมสรนั้นๆ ทำให้สโมสรมีฐานผู้ชมที่มากขึ้น เกิดกำลังซื้อจากผู้ชมมากขึ้นตามไปด้วย ส่วนรายได้ทางอ้อม ก็มีเช่น ค่าลิขสิทธิ์ถ่ายทอดโทรทัศน์ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ทางตรงจากการขายตั๋วเข้าชมการแข่งขันแล้วจะมีมูลค่าสูงกว่ามาก (ปรางทิพย์ ยูวานนท์, 2552) เพราะฉะนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่านักฟุตบอลอาชีพนั้นเป็นบุคลากรที่สร้างรายได้ให้กับสโมสรอย่างมาก ส่งผลให้นักฟุตบอลอาชีพเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะทำให้สโมสรมีรายได้และสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้

อย่างไรก็ตามอาชีพนักฟุตบอลอาชีพเป็นอาชีพที่ใช้ทั้งร่างกาย ทักษะความสามารถและความชำนาญทางด้านกีฬาฟุตบอลในการประกอบอาชีพ มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ทำให้นักฟุตบอลอาชีพต้องอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อร่วมกันทำการแข่งขันในรายการต่างๆ ซึ่งในการลงทำการแข่งขันสามารถมีผู้เล่นในสนามได้เพียง 11 คน อีกทั้งยังไม่ได้มีอายุงานที่ยาวนาน โดยทั่วไปแล้วอาชีพนักฟุตบอลจะเริ่มประกอบอาชีพอายุประมาณ 18 ปี และยุติอาชีพนักฟุตบอลอายุประมาณ 35 ปี ซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่านี้ก็ได้ตามสภาพทางร่างกาย โดยรวมแล้วเพียง 15 ปีเท่านั้น ทำให้นักฟุตบอลอาชีพเป็นอาชีพที่จะต้องมีการแข่งขันและความเสี่ยงสูงกว่างานปกติอื่น ๆ ทั่วไป เพราะฉะนั้นแล้วนักฟุตบอลจึงต้องมุ่งมั่นในการทำงาน และมุ่งมั่นในการแข่งขันเพื่อผลการแข่งขันออกมาดีที่สุด

จากความสำคัญของนักฟุตบอลอาชีพทำให้นักฟุตบอลอาชีพต้องมีความมุ่งมั่นในการแข่งขัน เพื่อให้ผลการแข่งขันออกมาดีที่สุด เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ชมการแข่งขัน สิ่งที่จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นได้คือ พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment) ซึ่งหมายถึง แรงจูงใจภายในตนเอง (Intrinsic motivation) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ของบุคคล ประโยชน์ของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจไว้ว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมีส่วนช่วยเพิ่มความผูกพัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทพลังในการทำงาน รวมไปถึงยังช่วยในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก (K. W. Thomas and B. A. Velthouse, 1990)

ทั้งนี้ พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจเป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานซึ่งประกอบด้วย การรู้คิด 4 ด้าน ที่เป็นผลสะท้อนกลับของแต่ละบุคคลจากบทบาทการทำงาน (G. M. Spreitzer, 1995) อันได้แก่ 1. ด้านความหมาย (Meaning) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน 2. ด้านสมรรถนะ (Competence) หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) คือความเชื่อของแต่ละบุคคลในเรื่องความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ 3. ด้านเจตนาธรรมในตนเอง (Self-determination) คือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีอิสระในการเลือกและมีอำนาจควบคุมในการกระทำสิ่งต่างๆ 4. ด้านผลกระทบ (Impact) คือการที่แต่ละบุคคลรับรู้ถึงระดับของอิทธิพลที่ตนเองมีต่อผลลัพธ์ในการทำงาน คำจำกัดความของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ข้างต้นนี้ อยู่ภายใต้ข้อตกลง 3 ประการ ได้แก่ 1. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอยู่ถาวรหรือมีอยู่กับสถานการณ์โดยทั่วไป แต่เป็นการรู้คิด (Cognition) ที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล ในระดับที่มากขึ้นแตกต่างกันไป แต่จะไม่สามารถกำหนดได้โดยเด็ดขาดว่าคุณคนมีหรือไม่มี 3. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่โครงสร้างที่เป็นสากลที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือบทบาทหน้าที่ แต่เป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ โดย Thomas and Velthouse (1990) ให้เหตุผลสนับสนุนต่อว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในงาน ความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น ซึ่งนำไปสู่การ

จัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แต่ละมิติของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของแต่ละบุคคล ยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่นำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีความสัมพันธ์ในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความหมาย มีผลต่อความผูกพันที่สูงขึ้นและความมุ่งมั่นทุ่มเทลงในการทำงาน
2. ด้านสมรรถนะ มีผลต่อความพยายามและความอดทนในสถานการณ์ที่ท้าทายการเผชิญปัญหาและการคาดหวังถึงเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานในระดับสูง
3. เจตนาธรรมณ์ในตนเอง มีผลต่อการเรียนรู้ ความสนใจในกิจกรรม และความยืดหยุ่นในการปรับตัวเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรค
4. ด้านผลกระทบ มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและผลการปฏิบัติงานระดับสูง

ความสำคัญของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจและความท้าทายในอาชีพนักฟุตบอลอาชีพที่กล่าวมาตอนต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรนี้ในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ เพราะเมื่อนักฟุตบอลอาชีพมีระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่สูงก็จะมี ความมุ่งมั่น และสามารถพัฒนาตนเองในการทำงานในอาชีพนี้แม้จะเจอภาวะที่ยากลำบากต่างๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า หนึ่งในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจคือ วัฒนธรรมองค์กร (กานต์ฤทัย ชลวิทย์, 2558) เนื่องมาจากว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวช่วยยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกัน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546) รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเข้มแข็งมีความสำคัญช่วยลดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างแนวทางร่วมกัน ทำให้เข้าใจวิธีการประพฤติปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน (A. Garg, 2012) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron and Quinn (K. S. Cameron and R. E. Quinn, 1999) ซึ่งพื้นฐานของแนวคิดที่ชื่อว่า ค่านิยมเรื่องการแข่งขัน (Competing values framework) ค่านิยมเรื่องการแข่งขันนี้เป็นแนวคิดในเรื่องของการวัดประสิทธิผลขององค์กรแนวคิดหนึ่ง

ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวสามารถอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 4 แบบ คือ 1. วัฒนธรรมเครือญาติ หมายถึง วัฒนธรรมของการเห็นพ้องต้องกันความเป็นพวกเดียวกัน ความสามัคคีกลมเกลียวและความรู้สึกเสมือนเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน มีลักษณะมุ่งภายในองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้คุณค่าสูงต่อความจงรักภักดีในหน่วยงาน 2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงพัฒนา ปฏิบัติงานเสมือนผู้ประกอบการทางธุรกิจและเน้นการมีทีมงานที่ดี มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกและการเจริญเติบโตขององค์กรให้คุณค่าสูงต่อนวัตกรรม ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นค่านิยมการทำงานเชิงรุกบุกบัน การแข่งขัน การขยายหน่วยงาน การผลิตและประสิทธิภาพ มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกการบริการลูกค้าและกลยุทธ์ทางด้านราคา การ

ผลิต การส่งเสริมการขายและสถานที่ให้บริการมุ่งเน้นผลสำเร็จและชัยชนะในการแข่งขัน 4. วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นความเป็นระเบียบ ความมั่นคงกฎและข้อบังคับต่าง ๆ มีลักษณะการมุ่งเน้นภายในและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรคาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรลุป้าหมาย

งานวิจัยที่ผ่านมาที่มีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ในต่างพบบงานวิจัยของ Sazgar Hssaani and Kabiri (S. Sazgar, M. Hssaani, and A. Kabiri, 2015) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (2000) กับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) โดยกลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนประถม ผลจากการวิจัยที่ได้คือ พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร และงานวิจัยของ Kseanela (S. Kseanela, 2014) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรที่มองไปในมิติเกี่ยวกับ ลักษณะของผู้นำ (Leadership style) โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) การจัดการ (Management) และรูปแบบวัฒนธรรม เช่น แบบเครือญาติ (clan) แบบราชการ (hierarchy) แบบการปรับตัว (adhocracy) กับทฤษฎีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) และใช้กลุ่มตัวอย่างคือนักวิชาการในมหาวิทยาลัย 'Aleksander Moisiu' ในแอลเบเนีย ผลจากการวิจัยที่ได้คือ วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ส่วนงานวิจัยในประเทศมีเพียง งานวิจัยของ Chatpunyakul and Tanchaisak (C. Chatpunyakul and K. Tanchaisak, 2016) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Wilderom et al. (2012) กับทฤษฎีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานทีมฟุตบอลอาชีพไทย ซึ่งผลการวิจัยคือ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ถึงแม้ว่าการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาจะยืนยันว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้าน แต่ภายใต้ข้อตกลงของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่ว่าพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอยู่ถาวรหรือมีอยู่กับสถานการณ์โดยทั่วไป แต่เป็นการรู้คิด (Cognition) ที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในกลุ่มนักฟุตบอลอาชีพ

นอกจากนั้นแล้ว นักฟุตบอลอาชีพแต่ละคนจะมีระยะเวลาที่อยู่กับสโมสรแตกต่างกัน หรือกล่าวได้ว่ามีอายุงานที่แตกต่างกัน นักฟุตบอลบางคนอยู่มาตั้งแต่ระดับเยาวชน บางคนเพิ่งย้ายมาจาก

สโมสรอื่น อายุงานที่แตกต่างกันนี้อาจส่งผลถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมสโมสร บุคลากรภายใน สโมสร การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจด้วย เนื่องจากอายุงานเป็นปัจเจกบุคคลที่แต่ละบุคคลมีมากน้อยแตกต่างกันไป เพราะฉะนั้นแล้วตัวแปร วัฒนธรรมองค์กรและอายุงาน มีความสอดคล้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ที่ Spreitzer (1995) ได้กล่าวไว้ในเบื้องต้นซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรและอายุงาน อาจจะมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจใน นักฟุตบอลอาชีพไทย
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยจำแนกตามอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ

1.2 สมมุติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ
2. อายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน

1.3 คำจำกัดความของการวิจัย

1. นักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทย หมายถึง นักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยและอยู่ในสโมสรฟุตบอลในไทยลีก (Thai League) หรือ โตโยต้า ไทยลีก (Toyota Thai League) T1 ฤดูกาล 2560
2. ไทยลีก หมายถึง การแข่งขันฟุตบอลอาชีพ ระดับสูงสุดของประเทศไทย
3. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกัน ของสมาชิกในองค์กร เป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติและสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน โดยองค์กรต่างๆจะสร้างระเบียบแบบแผนให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร เช่น การปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความร่วมมือของสมาชิก อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร ซึ่งในการวิจัยนี้จะเน้นไปถึงวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron and Quinn (1999) โดยพุ่งเป้าไปที่คุณค่าหลักหรือค่านิยมหลัก (Core values) โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ชื่อว่า ค่านิยมเรื่องการแข่งขัน (Competing values framework) ทั้งนี้ค่านิยมเรื่องการแข่งขันเป็นแนวคิดในเรื่องของการวัดประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดหนึ่ง ซึ่งค่านิยมเรื่องการแข่งขันแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบ ประกอบไปด้วย

วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) วัฒนธรรมเครือญาติ (Clan culture) และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture)

4. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ หมายถึง แรงจูงใจภายในตนเอง (Intrinsic Motivation) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ของบุคคล ซึ่งในการวิจัยนี้จะเน้นไปถึงพลังเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) ประกอบไปด้วยการรู้คิด 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย (Meaning) ด้านสมรรถนะ (Competence) ด้านเจตนากรรมในตนเอง (Self-determination) และด้านผลกระทบ (Impact) อยู่ภายใต้ข้อตกลง 3 ประการ ได้แก่ 1. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอยู่ถาวรหรือมีอยู่กับสถานการณ์โดยทั่วไป แต่เป็นการรู้คิด (Cognition) ที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ เป็นตัวแปรต่อเนื่องที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล ในระดับที่มากขึ้นน้อยแตกต่างกันไป แต่จะไม่สามารถกำหนดได้โดยเด็ดขาดว่าคุณคนมีหรือไม่มี และ 3. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่โครงสร้างที่เป็นสากลที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือบทบาทหน้าที่ แต่เป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ

5. อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในสโมสรปัจจุบันของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ซึ่งในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 5 ช่วงอายุงาน ได้แก่ 1) 0 - 1 ปี 2) 2 - 4 ปี 3) 5 - 7 ปี 4) 8 - 10 ปี และ 5) มากกว่า 10 ปี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตงานวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 4 แบบของ Cameron and Quinn (1999) กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจทั้ง 4 ด้านของ Spreitzer (1995) ในนักฟุตบอลอาชีพไทย และมุ่งเน้นศึกษาระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตาม อายุงานของนักฟุตบอลอาชีพไทย ที่สังกัดใน 18 สโมสร ในการแข่งขันไทยลีก (Thai League) หรือ โตโยต้า ไทยลีก (Toyota Thai League) T1 ฤดูกาล 2560

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในพื้นที่ตามสถานที่ตั้งของ 18 สโมสร ที่เข้าร่วมการแข่งขันไทยลีก (Thai League) หรือ โตโยต้า ไทยลีก (Toyota Thai League) T1 ฤดูกาล 2560 ดังนี้

สโมสรในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สโมสรการทำเรือ เอฟซี, สโมสรไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี และสโมสรบีอีซี เทโรศาสน

สโมสรในต่างจังหวัด ดังนี้

จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ สโมสรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด
 จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ สโมสรบางกอกกล๊าส เอฟซี และสโมสรแบงค็อก ยูไนเต็ด
 จังหวัดชลบุรี ได้แก่ สโมสรชลบุรี เอฟซี, สโมสรพัทยา ยูไนเต็ด
 และสโมสรฟุตบอลราชนาวิ
 จังหวัดเชียงราย ได้แก่ สโมสรเชียงราย ยูไนเต็ด
 จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ สโมสรซูเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ
 จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ สโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี
 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด
 จังหวัดราชบุรี ได้แก่ สโมสรราชบุรี มิตรผล เอฟซี
 จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ สโมสรศรีสะเกษ เอฟซี
 จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ สโมสรสุพรรณบุรี เอฟซี
 จังหวัดสุโขทัย ได้แก่ สโมสรสุโขทัย เอฟซี
 จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ สโมสรอุบล ยูเอ็มที ยูไนเต็ด

3.ขอบเขตด้านประชากร งานวิจัยชิ้นนี้กำหนดให้มีกลุ่มประชากร คือ นักฟุตบอลอาชีพไทยที่สังกัดสโมสร 18 สโมสร และอยู่ในการแข่งขันไทยลีก (Thai League) ฤดูกาล 2560 ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. การท่าเรือ เอฟซี | 10. แบงค็อก ยูไนเต็ด |
| 2. ชลบุรี เอฟซี | 11. พัทยา ยูไนเต็ด |
| 3. เชียงราย ยูไนเต็ด | 12. สโมสรฟุตบอลราชนาวิ |
| 4. ซูเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ | 13. ราชบุรี มิตรผล เอฟซี |
| 5. ไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี | 14. ศรีสะเกษ เอฟซี |
| 6. นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี | 15. สุพรรณบุรี เอฟซี |
| 7. บางกอกกล๊าส เอฟซี | 16. สุโขทัย เอฟซี |
| 8. บีอีซี เทโรศาสน | 17. อุบล ยูเอ็มที ยูไนเต็ด |
| 9. บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด | 18. เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด |

4.ขอบเขตด้านเวลา ในการทำวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทย บทนี้จะเป็นการรวบรวมและทบทวนงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ประกอบไปด้วย

1. ความเป็นมาของฟุตบอลอาชีพไทย
2. ลักษณะอาชีพของนักฟุตบอลอาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักกีฬา
6. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักกีฬา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความเป็นมาของฟุตบอลอาชีพไทย

สมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปรับปรุงระบบการแข่งขันฟุตบอลในประเทศ จากวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นเลิศ มาเป็นรูปแบบอาชีพ โดยเริ่มก่อตั้งฟุตบอลลีกสูงสุดขึ้น คือ ไทยแลนด์ซอกเกอร์ลีก (Thailand Soccer League) ประกอบด้วย 18 ทีมจาก ถ้วย ก เดิม โดยเป็นการแข่งขันแบบพบกันหมดเหย้า-เยือน เพื่อหา 4 อันดับแรกเข้าสู่รอบเพลย์ออฟหาแชมป์ และ 6 อันดับท้ายของตารางจะตกชั้นไปเล่น ไทยลีกดิวิชั่น 1 ในฤดูกาลถัดไป (ฐานข้อมูล ไทยลีก, 2559)

ปี พ.ศ. 2540 ก่อตั้งไทยลีกดิวิชั่น 1 เพื่อรองรับทีมที่ตกชั้นจากไทยแลนด์ซอกเกอร์ลีก รวมกับทีมที่ชนะเลิศ ฟุตบอลถ้วยพระราชทาน ข มีทีมเข้าแข่งขัน 10 ทีม และขยายเป็น 12 ทีม ตามลำดับแต่ในระยะแรกมีปัญหาที่สำคัญคือ สโมสรฟุตบอลในลีกนี้ และการแข่งขันส่วนมากอยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นผลให้ชาวไทยในจังหวัดอื่นทั่วประเทศ ไม่มีโอกาสรับชมการแข่งขัน ต่อจากนั้นในปี พ.ศ. 2542 การกีฬาแห่งประเทศไทย จึงร่วมกับสมาคมฟุตบอลฯ เข้าแก้ไขปัญหานี้ โดยจัดแข่งขันฟุตบอลอาชีพ ระบบลีกในส่วนภูมิภาค โดยเรียกการแข่งขันนี้ว่า โปรวินเชียลลีก (Provincial League) เป็นการแข่งขันระดับภูมิภาค เข้าแข่ง 12 ทีม ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 การกีฬาแห่งประเทศไทย

ไทย ย้ายการแข่งขันไปร่วมกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แล้วเปลี่ยนชื่อเป็น โปรเฟสชันนัลลีก (Professional League)

ในปี พ.ศ. 2550 การกีฬาแห่งประเทศไทย ทำการยุบ โปรเฟสชันนัลลีก โดยจัดแบ่งสโมสรในลีกให้ไปเข้าแข่งขัน กับไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก และไทยลีกดิวิชั่น 1 หลังจากนั้น พ.ศ. 2552 เริ่มใช้ระบบภูมิภาค ในการแข่งระดับดิวิชั่น 2 ไทยลีกดิวิชั่น 1 ประกาศเพิ่มทีมเข้าแข่งขันเป็น 18 ทีม เป็นฤดูกาลแรก ซึ่งในปีเดียวกัน สมาพันธ์ฟุตบอลเอเชีย ออกระเบียบว่าด้วยความเป็นสโมสรฟุตบอลอาชีพอย่างสมบูรณ์แบบ เป็นผลให้สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ต้องดำเนินการจัดตั้ง บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 เพื่อเข้าจัดการแข่งขัน ฟุตบอลลีกภายในประเทศ อย่างเป็นอาชีพที่แท้จริง และออกระเบียบให้ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลอาชีพ ต้องจัดตั้งในรูปนิติบุคคล (บริษัท) เพื่อดำเนินการบริหารสโมสร ส่งผลให้มีการแข่งขันเชิงรูปแบบการบริหารจัดการเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ต่อมา พ.ศ. 2554 ไทยพรีเมียร์ลีก ประกอบด้วย 18 ทีม เพิ่มจากเดิม 2 ทีม โดยใช้การเพลย์ออฟคัดเลือก จบฤดูกาล 3 ทีมที่อันดับท้ายสุดตกชั้น พ.ศ. 2556 ดิวิชั่น 2 ขยายเป็น 6 โซน คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออก ภาคกลางและกรุงเทพ ภาคกลางตะวันออก ภาคกลางตะวันตก และภาคใต้

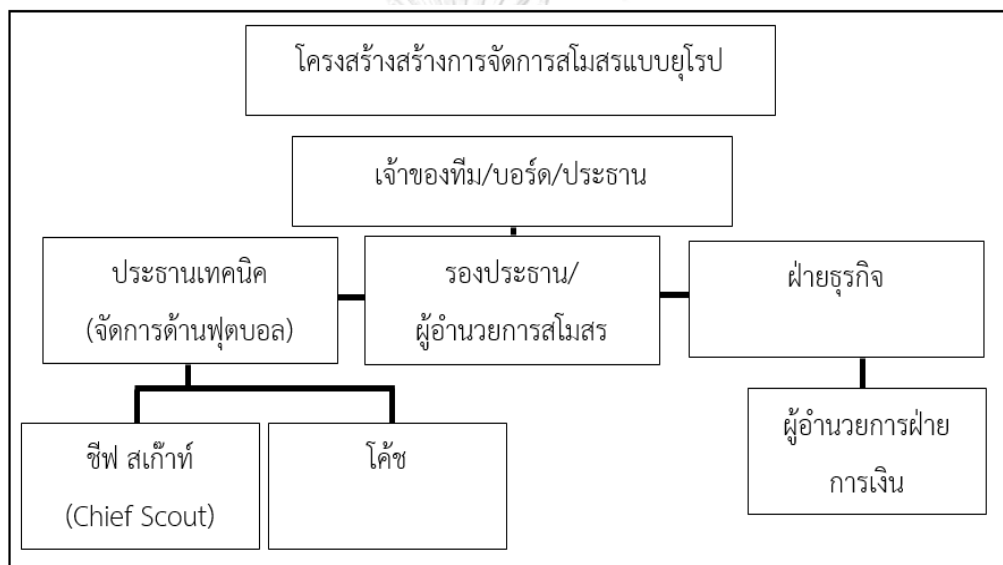
ในปัจจุบัน พ.ศ. 2559 สมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จัดตั้ง 3 บริษัท เพื่อดำเนินการแข่งขันของฟุตบอลใน 3 ระดับได้แก่ บริษัท พรีเมียร์ลีก (ไทยแลนด์) จำกัด, บริษัท ไทยลีกดิวิชั่น 1 จำกัด และ บริษัท ลีกภูมิภาค ดิวิชั่น 2 จำกัด โดยจะอธิบายตามลำดับ ดังนี้ 1.ไทยลีก 2016 จัดการแข่งขัน ภายใต้ บริษัท พรีเมียร์ลีก ไทยแลนด์ จำกัด มีทีมเข้าร่วมการแข่งขันจำนวน 18 ทีมสโมสร เมื่อจบฤดูกาลแข่งขัน 3 ทีมอันดับสุดท้าย ตกชั้น 3 ทีม 2.ไทยลีกดิวิชั่น 1 2016 จัดการแข่งขัน บริษัท ไทยลีกดิวิชั่น 1 จำกัด มีทีมเข้าร่วมการแข่งขัน จำนวน 17 ทีมสโมสร เมื่อจบฤดูกาลแข่งขัน 3 ทีม อันดับ 1 2 และ 3 ได้สิทธิเลื่อนชั้นไปแข่งขัน ไทยลีก ฤดูกาลหน้า และ 2 ทีม อันดับสุดท้าย ตกชั้นไปแข่งขัน ดิวิชั่น 2 3.ไทยลีกภูมิภาค ดิวิชั่น 2 จัดการแข่งขัน บริษัท ลีกภูมิภาค ดิวิชั่น 2 จำกัด แบ่งการแข่งขันออกเป็น 8 โซน ทีมแชมป์และรองแชมป์ ในการแข่งขันฤดูกาลปกติ มาจับสลากประกบคู่ แข่งแบบเหย้า-เยือน น็อคเอาท์ เพื่อค้นหา 3 ทีม แชมป์, รองแชมป์ และอันดับ 3 เลื่อนชั้นไปแข่ง ดิวิชั่น 1 และ ทีมอันดับสุดท้ายของแต่ละโซน ตกชั้นไปแข่ง ดิวิชั่น 3

2.2 ลักษณะอาชีพของนักฟุตบอลอาชีพ

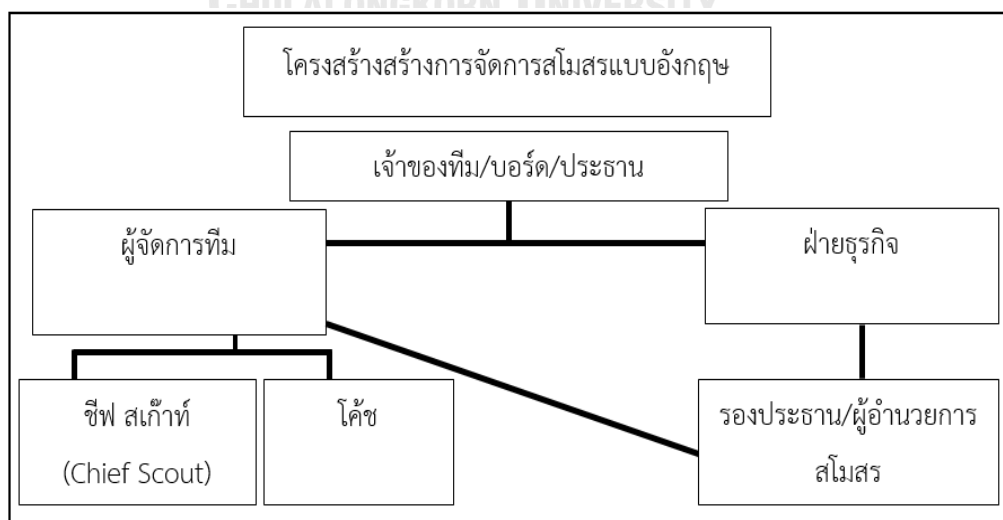
ก่อนที่จะกล่าวไปถึงลักษณะของอาชีพนักฟุตบอลได้นั้นจะต้องเข้าใจภาพรวมของโครงสร้างสโมสรฟุตบอล (Club structure) ซึ่งเป็นรูปแบบในการบริหารจัดการภายในสโมสร โดยปกติแล้วสโมสรฟุตบอลทั่วไปจะใช้บริการบริหารสโมสรหลักๆ 2 แบบ คือโครงสร้างสร้างการจัดการสโมสรแบบ

ยุโรป รูปภาพที่ 1 อย่างเช่นในประเทศสเปน หรือประเทศอิตาลีมีการบริหารด้วยระบบ ไดรเร็คเตอร์ ออฟ ฟุตบอล (Director of Football) หรือ ชิฟ สเก๊าท์ (Chief Scout) ซึ่งในทางทฤษฎีแล้วคือผู้มีอำนาจแต่งตั้งโค้ชและดึงนักเตะมาร่วมทีม ส่วนใหญ่แล้วไดเร็คเตอร์ หรือ ชิฟ สเก๊าท์จะปรึกษาโค้ช ก่อนที่จะทำการตัดสินใจทำอะไร แต่ในหลายๆครั้งก็จะไปปรึกษาประธานหรือเจ้าของสโมสรโดยตรง และโครงสร้างการจัดการสโมสรแบบอังกฤษ รูปภาพที่ 2 ซึ่งผู้จัดการทีมจะเป็นคนที่มีอำนาจรับผิดชอบในเรื่องฟุตบอล ทำให้มีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะซื้อหรือขายนักฟุตบอลคนไหน (Tactictimes, 2559)

รูปภาพที่ 1 โครงสร้างการจัดการสโมสรแบบยุโรป



รูปภาพที่ 2 โครงสร้างการจัดการสโมสรแบบอังกฤษ



จากโครงสร้างของสโมสรฟุตบอลทั้งสองระบบแล้วแต่ตั้งอยู่บนหนึ่งปัจจัยสำคัญนั้น คือ งบในการซื้อ-ขายนักฟุตบอลและจ่ายเงินเดือนนักเตะ ทำให้เห็นแล้วว่าโครงสร้างนั้นจะเน้นไปที่นักฟุตบอลเป็นหลักเพราะฉะนั้นแล้วนักฟุตบอลจึงเป็นส่วนสำคัญกับสโมสร

อาชีพนักฟุตบอลนั้นเป็นอาชีพที่ต้องใช้ทั้งร่างกาย ทักษะความสามารถและความชำนาญทางด้านกีฬาฟุตบอลในการประกอบอาชีพ ซึ่งอาชีพนักกีฬาฟุตบอลในอาเซียนเริ่มขึ้นได้ไม่นาน ถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีผลตอบแทนสูง อาชีพนักกีฬาฟุตบอล มีรายได้มากกว่าค่าเหนื่อยเป็นรายสัปดาห์ หรือเป็นรายเดือน รวมถึงมีค่าซ้อมในแต่ละวัน ซึ่งแต่ละสโมสรจะได้ไม่เท่ากัน นอกจากนี้ยังมีโบนัสสำหรับลงแข่งขัน หรือยิงประตูให้กับทีม ทั้งนี้ค่าตอบแทนที่สโมสรจะให้ก็แตกต่างกัน (มงคล นาไชย, 2555)

ลักษณะของอาชีพนักฟุตบอล คือ การลงทำการแข่งขันในสนามแข่งขัน ซึ่งเป็นการทำงานตลอดเกือบทั้งปี มีช่วงแข่งขันประมาณ 9 เดือน ฝึกซ้อมประมาณ 2 เดือน และพักการแข่งขันประมาณ 1 เดือน โดยนักฟุตบอลจะลงทำการแข่งขันต่อเนื่องทุกสัปดาห์ ในการลงทำการแข่งขันจะมีนักกีฬาฟุตบอลลงทำการแข่งขันทีละ 11 คน และมีตัวสำรองสำหรับเปลี่ยนเมื่อนักฟุตบอลในสนามบาดเจ็บหรือโค้ชต้องการเปลี่ยนตัว ซึ่งในทีมฟุตบอลหนึ่งจะมีนักกีฬาฟุตบอลรวมกับทีมงานโดยประมาณ 50 คน ดังนั้นนักฟุตบอลอาชีพจึงต้องอาศัยร่วมกันกับเพื่อนร่วมทีมร่วมไปถึงทีมงานทั้งหมด เพื่อเก็บตัวฝึกซ้อมก่อนลงทำการแข่งขัน โดยในการแข่งขันอาจจำเป็นต้องไปแข่งในต่างจังหวัด หรือต่างประเทศก็แล้วแต่รายการที่ทีมนั้นลงทำการแข่งขัน ซึ่งในการลงทำการแข่งขันแต่ละครั้งนักฟุตบอลอาชีพจะต้องร่วมมือกันเพื่อให้ผลการแข่งขันออกมาดีที่สุด ดังนั้นแล้วทีมสโมสรจะต้องพัฒนานักกีฬาฟุตบอลให้สามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันมากที่สุด ทำให้ลักษณะของอาชีพนักฟุตบอลจะมีลักษณะที่แตกต่างจากอาชีพอื่นๆ นั่นก็เพราะว่าในงานของนักฟุตบอลอาชีพจะต้องลงทำการแข่งขัน แต่ด้วยการแข่งขันแต่ละครั้งนั้นไม่สามารถคาดเดาผลล่วงหน้าได้ รวมถึงไม่สามารถกำหนดคุณภาพของการแข่งขันได้ ซึ่งแบบทดสอบมาตรฐานของทฤษฎีทางธุรกิจ เช่น KPI, Balance Score Card การวัดแบบ 360 องศา หรือ การประเมินผลล่วงหน้าทางธุรกิจใดๆก็ไม่สามารถตอบได้ว่าผลการแข่งขันจะแพ้หรือชนะ (ปรางทิพย์ ยูวานนท์, 2552) แสดงให้เห็นว่าในธุรกิจกีฬาฟุตบอลจะแตกต่างจากธุรกิจทั่วไป เมื่อเห็นดังนั้นแล้วนักฟุตบอลอาชีพจึงมีคุณสมบัติที่เฉพาะในการทำงานอาชีพนักฟุตบอล ซึ่งผู้วิจัยจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพนักฟุตบอล (มงคล นาไชย, 2555)

1. ต้องมีความสนใจในอาชีพนักฟุตบอล คือต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเตรียมพร้อมในการแข่งขัน ซึ่งการแข่งขันในแต่ละครั้งไม่สามารถบอกล่วงหน้าได้ว่าจะได้ลงแข่งขันเป็น 11 ตัวแรกทุกการแข่งขัน ดังนั้นถ้าไม่มันฝึกฝนหรือฝึกซ้อมให้มีความพร้อม เมื่อไม่มีความพร้อมในการแข่งขัน เพื่อนร่วมทีมที่พร้อมกว่าจะได้รับเลือกลงแข่งขันก่อน ในการแข่งขันฟุตบอลนั้นนักฟุตบอลที่ลงแข่งขันเป็น 11 ตัวแรกต้องมีความพร้อมมากที่สุด

2. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ คือต้องดูแลร่างกายให้แข็งแรงและสมบูรณ์อยู่เสมอและหมั่นรักษาสุขภาพด้วยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ปัจจุบันนักฟุตบอลนอกจากจะลงทำการแข่งขันในสนามแล้ว นอกสนามนักฟุตบอลก็สามารถเป็นพรีเซ็นเตอร์โฆษณาหรือผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่อวดรูปร่างที่มีความสมบูรณ์กล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นผลประโยชน์จากการดูแลสุขภาพของตนเองให้มีความพร้อมในการแข่งขัน ทำให้เป็นช่องทางในการสร้างทั้งรายได้และชื่อเสียงให้กับนักฟุตบอล

3. มีทักษะและความสามารถทางด้านกีฬาฟุตบอลเป็นอย่างดี นักฟุตบอลจำเป็นต้องมีทักษะในการเล่นฟุตบอลในท่าทางต่างๆ ที่มีต้องมีทักษะและความสามารถทางด้านกีฬาฟุตบอลเป็นอย่างดี เพราะการเล่นฟุตบอลในแต่ละการแข่งขันต้องเผชิญกับผู้ต่อสู้มีความแข็งแกร่งในแต่ละตำแหน่งการเล่น ซึ่งการฝึกฝนทักษะในการเล่นฟุตบอลให้มีความแปลกใหม่จนคู่ต่อสู้ไม่สามารถป้องกันได้ ทีมก็จะมีโอกาสที่จะเก็บชัยชนะในการแข่งขัน ตัวอย่างเช่น นักเตะที่เชื่อว่าเก่งที่สุดในปัจจุบันนั้นก็คือ เลียวเนล อันเดรส เมสซี กูซิติณี หรือเรียกสั้นๆว่า ลิโอเนล เมสซี (Lionel Messi) เป็นนักฟุตบอลที่ได้รับรางวัลฟีฟ่า บัลลงดอร์ เป็นรางวัลที่ให้กับนักฟุตบอลที่แสดงความสามารถได้อย่างยอดเยี่ยมแห่งปีของทวีปยุโรป ซึ่งลิโอเนล เมสซีสามารถคว้ารางวัลไปได้ถึง 4 สมัยติดต่อกัน และสร้างประวัติศาสตร์เป็นนักฟุตบอลคนแรกที่สามารถทำได้ ลิโอเนล เมสซีใช้ทักษะในการหลอกคู่ต่อสู้ในท่าทางต่างๆ จนคู่ต่อสู้ต้องประกับตัวลิโอเนล เมสซีทีละสองถึงสามคนจึงจะสามารถแย่งลูกบอลจากตัวลิโอเนล เมสซีได้ ซึ่งทักษะและความสามารถทางด้านกีฬาฟุตบอลนั้นจะได้มากก็ต่อเมื่อมันฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

4. มีความพยายามและความอดทน ความพยายามและความอดทนเป็นสิ่งที่นักกีฬาทุกคนควรมี รวมถึงนักฟุตบอลต้องปฏิบัติเป็นหน้าที่และจำเป็นต้องมี เพราะถ้าไม่มีความพยายามและความอดทนการประกอบอาชีพก็จะเป็นไปไม่ได้

5. ความเป็นมืออาชีพ คือด้วยรายได้ของนักฟุตบอลค่อนข้างสูง ซึ่งอาจทำให้นักฟุตบอลหลงระเหิงในอบายมุขต่างๆ เช่น สุรา ยาเสพติด เป็นต้น ซึ่งอบายมุขต่างๆจะส่งผลให้ร่างกายเสื่อมสภาพไม่พร้อมสำหรับการแข่งขัน ดังนั้นนักฟุตบอลจะต้องมีความเป็นมืออาชีพดูแลรักษาร่างกายตนเองให้พร้อมอยู่เสมอ เพราะการแข่งขันฟุตบอลไม่ใช่การแข่งขันฟุตบอลเพียง 1-2 เดือน แต่ฟุตบอลอาชีพ

เหมือนอาชีพหนึ่งที่ต้องทำงานตลอดเกือบทั้งปี เพราะฉะนั้นความเป็นมืออาชีพจึงเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ กาวที่ยึดเหนี่ยวองค์กรให้อยู่รวมกัน โดยอาศัยความหมายที่มีร่วมกันวัฒนธรรมจึงมุ่งเน้นที่ค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวัง ซึ่งสมาชิกมีส่วนร่วม

Daft (R.L. Daft, 2003) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ความเข้าใจ (Understandings) เป็นวิถีคิดร่วมกันของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรยังสามารถถ่ายทอดจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปยังสมาชิกรุ่นต่อไป ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

พิทยา บวรวัฒนา (พิทยา บวรวัฒนา, 2541) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบความเข้าใจร่วมกัน (Shared meaning) ระหว่างสมาชิกองค์กรว่าควรปฏิบัติอย่างไร และองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นความเข้าใจที่วิวัฒนาการมาในระยะเวลาอันยาวนานและปรากฏออกมาในรูปแบบความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ นิทาน การเล่าเรื่อง และแนวทางการปฏิบัติ

Champoux (J.E. Champoux, 2003) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ส่วนประกอบที่ซับซ้อนและมีลักษณะลึกซึ้ง วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กรทุกคน วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) พิธีการต่างๆ (rite) ระเบียบแบบแผน (Ceremonies) วีรบุรุษ (Heroes) ความเป็นมาขององค์กร (Organization's history)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกัน ของสมาชิกในองค์กร เป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติและสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน โดยองค์กรต่างๆจะสร้างระเบียบแบบแผนให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพนักงาน เช่น การปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความร่วมมือของสมาชิก อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่กว้าง วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมุมมองของนักวิชาการจึงมีความแตกต่างกันไป สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ยึดเอาฐานความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999) ซึ่งทั้งสองท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยพุ่งเป้าไปที่คุณค่าหลักหรือค่านิยมหลัก (Core values) ของแต่ละแบบ วัฒนธรรมองค์กรที่คาดกันว่าจะส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ชื่อว่า “ค่านิยมเรื่องการแข่งขัน (Competing values framework)”

กรอบแนวคิดค่านิยมการแข่งขัน (Competing values framework) เป็นแนวคิดในเรื่องของการวัดประสิทธิผลขององค์กรแนวคิดหนึ่ง ซึ่งได้พัฒนามาจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กร คำถามหลักเกี่ยวกับค่านิยมเรื่องการแข่งขัน เริ่มแรกนั้นเกิดจากการศึกษาถึงค่านิยม คุณลักษณะ คุณค่าหลักที่บ่งบอกถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational effectiveness) ซึ่งได้ทำการศึกษาโดย John Campbell ได้ทำการศึกษาถึงดัชนีบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรเอาไว้ในปี 1974 โดยได้ตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรทั้งหมด 39 ตัวบ่งชี้ หลังจากนั้น Quinn and Rohrbaugh เห็นว่าดัชนีที่ได้นั้นมีมากเกินไปยากต่อการนำไปใช้และตีความ จึงนำดัชนีทั้ง 39 ตัวมาศึกษาด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อหาว่าดัชนีทั้งหมดมีการเกาะกลุ่ม (Pattern) กันหรือไม่ และได้ข้อสรุปออกมาว่าดัชนีทั้ง 39 ตัวนั้นมีการเกาะกลุ่มกันเป็น 2 มิติ คือมิติแรกพบว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีความแตกต่างกันในระหว่างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีความอิสระในการปรับตัว และสามารถเปลี่ยนไปตามสภาวะแวดล้อม กับองค์กรที่มีความมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลง อยู่ในกฎ กติกา และการควบคุมอย่างเคร่งครัด อีกมิติหนึ่งพบว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลนั้นจะเป็นองค์กรที่มีความแตกต่างกันในระหว่างองค์กรที่มุ่งเน้นปัจจัยภายใน (Internal orientation) กับองค์กรที่มุ่งเน้นปัจจัยภายนอก (External orientation) และเมื่อนำเอาดัชนีทั้ง 2 มิติที่แตกต่างกันนั้นมาสัมพันธ์กันจะทำให้เกิดเป็น 4 ส่วน ซึ่งแต่ละส่วนจะมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ดังรูปภาพที่ 3

ในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีจุดมุ่งหมาย ความรู้สึก ค่านิยมร่วมกัน พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันและเดินไปสู่จุดหมายเดียวกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ผลตอบแทนอยู่บนหลักของการทำงานเป็นกลุ่ม ลูกคาคือผู้ที่เราร่วมงานด้วย ผู้บังคับบัญชาจะแสดงบทบาทของผู้นำกลุ่ม ผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ฝสานองค์กรและบุคลากรเข้าด้วยกันได้ด้วยความมุ่งมั่นร่วมกันและความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรเน้นผลตอบแทนของบุคคลในระยะยาว ดังนั้นงานพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งขององค์กร เน้นความเป็นธรรม ความเสมอภาคความเท่าเทียมกัน ความสำเร็จถูกกำหนดด้วยความพึงพอใจของลูกค้า และความคิดเห็นของคนทั่วไปต่อสินค้าและบริการและต่อองค์กร

2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy culture) คือวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงพัฒนา ปฏิบัติงานเหมือนผู้ประกอบการทางธุรกิจและเน้นการมีทีมงานที่ดี มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกและการเจริญเติบโตขององค์กรให้คุณค่าสูงต่อนวัตกรรม นิวัต โชติวงษ์ (2544) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะมีคุณลักษณะเด่นในเรื่องของการมีความยืดหยุ่นในโครงสร้าง บุคลากร และการบริหารงาน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผู้นำทางนวัตกรรมและผลงานทางสินค้าและบริการใหม่ ๆ ผู้นำขององค์กรมีบทบาทในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จเกิดจากการเป็นผู้นำทางสินค้าและบริการในแง่ของความทันสมัยทางเทคโนโลยีและรูปแบบ มีความเป็นเฉพาะกิจคือพร้อมที่จะสลายตัวเมื่อเสร็จภารกิจ ปรับตัวให้เข้ากับโอกาสได้ดี อำนาจควบคุมหรือบริหารจะแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และเวลา เน้นตัวบุคคลมากกว่ากลุ่ม ความเสี่ยงคือสิ่งที่ทำลาย ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบเสี่ยง กล้าที่จะชอบให้เสี่ยง ให้กล้าคิดที่ทำอะไรนอกกรอบ การให้อิสระในการคิด ให้ทำได้ ส่งเสริมให้สมาชิกได้ลองคิดลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรถือเป็นบทเรียน องค์กรและบุคลากรผูกยึดติดกันได้ด้วยความมุ่งมั่นเดียวกันในการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ มีการมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและผู้รับบริการโดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) คือวัฒนธรรมที่เน้นค่านิยมการทำงานเชิงรุกบุกบัน การแข่งขัน การขยายหน่วยงาน การผลิตและประสิทธิภาพ มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกการบริการลูกค้าและกลยุทธ์ทางด้านราคา การผลิต การส่งเสริมการขายและสถานที่ให้บริการมุ่งเน้นผลสำเร็จและชัยชนะในการแข่งขัน นิวัต โชติวงษ์ (2544) กล่าวว่า รูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง มุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง เพื่อสร้างผลงาน การทำอะไรให้สำเร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุดในสิ่งที่นำไปสู่ความเข้มแข็งทางการตลาดและก่อให้เกิดผลกำไร มีความคิดในใจว่าทุกอย่างไม่ง่ายจะได้มาด้วยความยากลำบาก เน้นที่ความสำเร็จของงานมากกว่าอย่างอื่น ผู้นำมีความคาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชาสูง มีบุคลิกของการชอบกระตุ้นและสร้างความกดดันให้เกิดขึ้นในภาระการทำงาน เชื้อบุคลากรเข้าด้วยกันด้วยการเน้นที่ชัยชนะ ชัยชนะหรือคู่แข่งจึงเป็นสิ่งที่

สำคัญที่สุดความสำเร็จถูกกำหนดด้วยชัยชนะในการแข่งขันส่วนแบ่งทางการตลาดจากคู่แข่ง
จุดมุ่งหมายระยะยาว อยู่ที่กิจกรรมการแข่งขันและความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เน้นความเป็นระเบียบ ความมั่นคงกฎ
และข้อบังคับต่าง ๆ มีลักษณะการมุ่งเน้นภายในและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรคาดหวังให้
สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรทัดฐาน นิวัต โชติงซ์ (2544) กล่าวว่า รูปแบบวัฒนธรรม
แบบลำดับชั้น (Hierarchy) เป็นองค์กรที่มีความชัดเจนในเรื่องโครงสร้าง สายงาน การบริหาร
กฎเกณฑ์และการตัดสินใจ มีระเบียบแบบแผน มีความต่อเนื่องและเสมอต้นเสมอปลายของคุณภาพ
และรูปแบบสินค้าและบริการ มีความกลมกลืนของการทำงานในแต่ละส่วน มีการร่วมมือกันสูง
บุคลากรอยู่ภายใต้การควบคุม ดูแลที่ชัดเจนตามสายงาน งานอยู่ภายในกรอบและแผนงาน บทบาท
ของผู้นำหรือผู้บริหาร คือผู้จัดการหรือผู้ประสานงาน หัวใจขององค์กรแบบนี้คือ ความมีเสถียรภาพ
และความราบรื่นในการดำเนินภารกิจ มีกฎ กติกา หลักการ ค่อนข้างมาก งานควบคุมคน มากกว่าคน
ควบคุมงาน

องค์กรแบบระบบราชการมีคุณลักษณะที่เห็นได้ชัดอยู่ 5 ประการคือ

1. มีกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างละเอียดรัดกุม เพื่อใช้ในการดำเนินกิจการภายใน
องค์กร
2. บุคลากรภายในระบบราชการถูกจัดเข้าอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งลดหลั่นกันลงมา
จากระดับสูงจนถึงระดับต่ำสุด ในระดับสูงจะเป็นระดับผู้บริหารและในระดับต่ำจะเป็นระดับ
ผู้ปฏิบัติการความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรจะออกมาในรูปของผู้ใหญ่ผู้ใหญ่น้อยหรือ
ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การจัดการและการดำเนินงานภายในองค์กร ตลอดจนการสื่อสารอาศัยเอกสาร
เป็นหลัก เอกสารเหล่านี้มักถูกเก็บไว้เป็นหลักฐานในการดำเนินงานด้วย
4. มีการแบ่งงานกันทำเป็นสัดส่วน ตามความสามารถเฉพาะด้านของกลุ่มบุคลากร
ทำให้เกิดหน่วยงานย่อย ๆ ขึ้นในสถาบันนั้น ๆ
5. บุคลากรในระดับผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ
ตนและในการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ ของสถาบัน

การประยุกต์ใช้และประโยชน์ของค่านิยมการแข่งขัน

Cameron and Quinn (1999) กล่าวว่าจากการที่ได้ศึกษาขององค์กรทั้งหลายในแง่มุมและกระบวนการที่แตกต่างกัน พบว่า ค่านิยมการแข่งขันขององค์กร (competing values framework) จะอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ได้เนื่องจากกรอบแนวคิดนี้จะสามารถทำให้เราทราบได้ว่า องค์กรหรือสถาบันนั้นมีวิธีการทำงาน และมีการบริหารองค์กร และได้พบว่าวิธีการทำงาน การบริหารจัดการภายในขององค์กรสามารถอธิบายถึง บทบาทของผู้นำ มาตรฐานของประสิทธิภาพ และ ทฤษฎีหลักทางการบริหารซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับทั้ง 4 แบบทางวัฒนธรรม ดัง รูปภาพที่ 4



รูปภาพที่ 4: แสดงค่านิยมการแข่งขัน รูปแบบผู้นำ มาตรฐานความมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีเกี่ยวกับ องค์กร ที่มา : Kim S. Cameron and Robert E. Quinn, Diagnosing and Changing Organizational Culture (New York: Addison – Wesley Publishing Company, 1999)

รูปแบบผู้นำ (Leadership Styles)

องค์การที่มีแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy culture) มักเป็นผู้นำที่เป็นนักธุรกิจ มองการณ์ไกล ช่างคิดค้นมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง และคำนึงถึงอนาคต

องค์การที่มีแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) ผู้บริหารในองค์การแบบนี้จะมีความสามารถหรือเก่งทางด้านจัดการ การสร้างผลงาน การต่อรองและการกระตุ้นคนอื่น

องค์การที่มีแบบวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งได้รับการจัดอันดับโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีตำแหน่งเท่ากัน ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความสามารถในด้านการจัดระบบ การควบคุม การตรวจสอบ การบริหาร การประสานงานและการดำรงประสิทธิภาพเอาไว้

องค์การที่มีแบบวัฒนธรรมเครือญาติ (Clan culture) ผู้บริหารองค์การที่มีแบบวัฒนธรรมแบบนี้ผู้นำองค์การจะมีลักษณะของผู้ช่วยเหลือ ดูแล และให้การสนับสนุน

ความมีประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational effectiveness)

วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) คือ ประสิทธิภาพระยะเวลา ความสามารถในการคาดการณ์การได้ ทฤษฎีการทำงานที่สำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การคือการควบคุม

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) คือ การบรรลุเป้าหมายการก้าวหน้าเหนือคู่แข่ง การได้มาซึ่งรายได้หรือผลกำไร ทฤษฎีการทำงานที่สำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การคือ การแข่งขัน การสร้างแรงกระตุ้นต่อความสามารถในการผลิต

วัฒนธรรมเครือญาติ (Clan culture) มาตรฐานความมีประสิทธิภาพของวัฒนธรรมแบบนี้คือ ความสมัครสมานสามัคคี ปกป้องตอ้งกัน การมีขวัญกำลังใจของสมาชิกภายในองค์การ การพัฒนาบุคลากร และการทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการทำงานที่สำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การคือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์การนำมาซึ่งพลังในการทำงาน ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy culture) มาตรฐานความมีประสิทธิภาพของวัฒนธรรมแบบนี้คือนวัตกรรมใหม่ ๆ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ความคิดที่ไร้ขอบเขต ทฤษฎีการทำงานที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การคือ นวัตกรรมและความคิดใหม่

นอกจากนั้นค่านิยมเรื่องการแข่งขันขององค์การ (Competing value framework) ช่วยในการสร้างทัศนคติที่หลากหลายให้แก่การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ



รูปภาพที่ 5: แสดงค่านิยมการแข่งขันและยุทธศาสตร์การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ
 ที่มา : Kim S. Cameron and Robert E. Quinn, Diagnosing and Changing Organizational Culture (New York : Addison – Wesley Publishing Company, 1999)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

ความหมายของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

Congo and Kanungo (J. A. Conger and R. N. Kanungo, 1988) กล่าวว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ หมายถึง การที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงาน ได้รับความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ของสมาชิกในองค์กรในภาวะการณ์ที่คนในองค์กรเกิดการไร้พลัง โดยกระบวนการที่จัดขึ้นในองค์กรอาจจะจัดขึ้นได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Thomas and Velthouse (1990) กล่าวว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ หมายถึง การเห็นคุณค่าของงานนั้นว่าเป็นงานที่มีความหมาย มีความสำคัญและมีศักยภาพที่จะทำงานนั้น มีอิสระที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงาน

Spreitzer (1995) กล่าวว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ หมายถึง การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานภายในคนที่แสดงออกมาว่ามีความสามารถในการทำงาน มีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจและรับรู้ว่าจะทำงานที่ทำอยู่มีคุณค่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ ด้านการรู้คิด (Cognitions) 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านความสามารถ ด้านการกำหนดได้ด้วยตนเอง ด้านผลกระทบ

Yukl (G. Yukl, 2006) กล่าวว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ หมายถึง แรงจูงใจภายในและการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากพฤติกรรมของผู้นำคุณลักษณะงาน ที่จะทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในงาน

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment) หมายถึง แรงจูงใจภายในตนเอง (Intrinsic motivation) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ของบุคคล ที่แสดงออกมาว่ามีความสามารถในการทำงานรับรู้ว่าจะทำงานที่ทำอยู่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ได้รับอิสระในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

Spreitzer (1995) ได้นำแนวคิดพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Conger and Kanungo และของ Thomas and Velthouse มาพัฒนาและสร้างมาตรวัดขึ้น โดยกำหนดความหมายและคำจำกัดความของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment) ไว้ว่า เป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานซึ่งประกอบด้วยความรู้คิด 4 ด้าน ที่เป็นผลสะท้อนกลับของแต่ละบุคคลจากบทบาทการทำงาน อันได้แก่

1. ด้านความหมาย (Meaning) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน โดยเปรียบเทียบกับแนวคิด หรือมาตรฐานของแต่ละคน ซึ่งการรู้คิด

ด้านความหมายนี้รวมถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการบทบาทในงาน ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ด้วย

2. ด้านสมรรถนะ (Competence) หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) คือความเชื่อของแต่ละบุคคลในเรื่องความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยใช้ทักษะและความชำนาญที่เฉพาะเจาะจง

3. ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง (Self-determination) คือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีอิสระในการเลือกและมีอำนาจควบคุมในการกระทำสิ่งต่างๆ การรับรู้ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง นี้สะท้อนให้เห็นถึงอิสระในการริเริ่ม และการทำงานอย่างต่อเนื่องของพฤติกรรมและกระบวนการในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

4. ด้านผลกระทบ (Impact) คือการที่แต่ละบุคคลรับรู้ถึงระดับของอิทธิพลที่ตนเองมีต่อผลลัพธ์ในการทำงาน ทั้งในด้านกลยุทธ์ การบริหาร หรือการปฏิบัติการ

การรู้คิดทั้ง 4 ด้านนี้ เป็นผลสะท้อนที่เกิดขึ้นในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ หรืออีกนัยหนึ่งในเชิงรุก หมายความว่าบุคคลมีประสงค์และรู้สึกที่สามารถกำหนดบทบาทและบริบทในการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งประสบการณ์ของการได้รับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ในงานเป็นสิ่งที่ปรากฏได้ชัดเจนในรูปแบบการรู้คิดทั้ง 4 ด้าน หากมีการรู้คิดด้านใดด้านหนึ่งหายไป ประสบการณ์ของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะมีข้อจำกัด ทำให้รู้สึกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจลดลงบ้าง แต่ไม่มีผลกระทบต่อในระดับโดยรวมของความรู้สึกถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

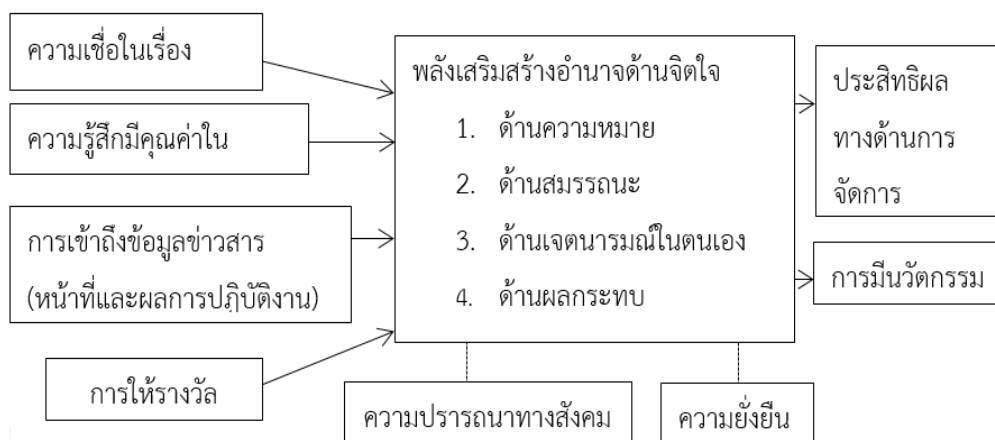
คำจำกัดความของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ข้างต้นนี้ อยู่ภายใต้ข้อตกลง 3 ประการ ได้แก่

1. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment) ไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอยู่ถาวรหรือมีอยู่กับสถานการณ์โดยทั่วไป แต่เป็นการรู้คิด (Cognition) ที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ เป็นตัวแปรต่อเนื่องที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล ในระดับที่มากน้อยแตกต่างกันไป แต่จะไม่สามารถกำหนดได้โดยเด็ดขาดว่าบุคคลมีหรือไม่มี

3. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่โครงสร้างที่เป็นสากลที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือบทบาทหน้าที่ แต่เป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ

รูปภาพที่ 6



ที่มา: Spreitzer (1995)

รูปภาพที่ 6 แสดงให้เห็นโครงข่ายของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในบริบทของงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้โครงสร้างมีความเที่ยงตรง ซึ่งโครงสร้างนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญตามแนวคิดของ Thomas and Velthouse คือบริบทในงานของปัจเจกบุคคล และลักษณะทางบุคลิกภาพที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้จิตของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านเจตนาารมณในตนเอง และด้านผลกระทบ ที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการจัดการ และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งตัวแปรดังกล่าวถูกประเมินว่าเป็นบุคลิกลักษณะสำคัญ เป็นบริบทนำและเป็นผลลัพธ์ในพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของปัจเจกบุคคล ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นต่างส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

ประโยชน์ของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

Thomas and Velthouse (1990) ให้เหตุผลสนับสนุนว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในงาน ความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น ซึ่งนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แต่ละมิติของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของแต่ละบุคคล ยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่นำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีความสัมพันธ์ในแต่ละด้านดังนี้

มิติด้านความหมาย (Meaning) มีผลต่อความผูกพันที่สูงขึ้นและความมุ่งมั่นทุ่มเทพลังในการทำงาน

มิติด้านสมรรถนะ (Competence) มีผลต่อความพยายามและความอดทนในสถานการณ์ที่ท้าทายการเผชิญปัญหาและการคาดหวังถึงเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

มิติเจตนาารมณในตนเอง (Self-determination) มีผลต่อการเรียนรู้ ความสนใจในกิจกรรมและความยืดหยุ่นในการปรับตัวเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรค

มิติด้านผลกระทบ (Impact) มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ ยากลำบากและผลการปฏิบัติงานระดับสูง

สำหรับพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีนวัตกรรมนั้นสะท้อนออกมาในรูปของการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่หรือสิ่งที่แตกต่างจากเดิมซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ถูกจำกัดความว่าเป็นการปรับตัว จากการเปลี่ยนแปลงเพราะเกี่ยวข้องกับการสร้าง ผลิตภัณฑ์ รูปแบบการบริการ ความคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ๆ ทั้งนี้แรงจูงใจภายในงานส่วนใหญ่จะสนับสนุนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม เนื่องจากเมื่อบุคคลได้รับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแล้ว ก็จะเชื่อว่าตนเองมีอิสระ จึงแสดงออก ในรูปของความคิดสร้างสรรค์ ด้วยความรู้สึกว่าตนถูกกดดันน้อยกว่าคนอื่นที่ต้องปฏิบัติตามวิธีการ หรือกฎในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น ปัจเจกบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา จะรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ดังนั้นพวกเขาจึงมีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานและคาดหวัง ความสำเร็จสูง

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักศึกษา ฟุตบอลอาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลัง เสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ พบงานวิจัยในต่างประเทศของ Sazgar Hssaani and Kabiri (2015) ซึ่ง ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (2000) มาปรับให้เข้ากับงานวิจัย ซึ่งมองรูปแบบ ของวัฒนธรรมองค์กรคือวัฒนธรรมมีส่วนร่วม (Involvement culture) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) และวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) กับทฤษฎีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) โดยกลุ่ม ตัวอย่างคือครูโรงเรียนประถม ผลจากการวิจัยที่ได้คือ พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร และงานวิจัยของ Kseanela (2014) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบ ของวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรที่มอง ไปในมิติเกี่ยวกับ ลักษณะของผู้นำ (Leadership style) โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) การจัดการ (Management) และรูปแบบวัฒนธรรม เช่น แบบเครือญาติ (Clan) แบบ ราชาการ (Hierarchy) แบบการปรับตัว (Adhocracy) กับทฤษฎีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) และใช้กลุ่มตัวอย่างคือนักวิชาการในมหาวิทยาลัย 'Aleksander Moisiu' ใน แอลเบเนีย ผลจากการวิจัยที่ได้คือ วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยในประเทศไทยของ Chatpunyakul and Tanchaisak (2016) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Wilderom et al. (2012) กับทฤษฎีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานทีมฟุตบอลอาชีพไทย ซึ่งผลการวิจัยคือ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จากงานวิจัยที่กล่าวมาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ แต่ด้วยกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยต้องการศึกษาในบริบทของนักกีฬา และเท่าที่ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ายังไม่มีศึกษาในบริบทของนักกีฬาเลย อีกทั้งยังมีข้อจำกัดของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่ว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจจะถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ ทำให้ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในบริบทของนักกีฬา

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในบริบทของนักกีฬาฟุตบอล ทั้งนี้ผู้วิจัยจะยึดใช้แนวความคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron and Quinn (1999) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าหลักหรือค่านิยมหลัก (Core values) ของแต่ละแบบวัฒนธรรมองค์กรที่คาดกันว่าจะส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ชื่อว่า “ค่านิยมเรื่องการแข่งขัน (Competing values framework)” โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบ ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) วัฒนธรรมเครือญาติ (Clan culture) และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) ซึ่งในแต่ละแบบวัฒนธรรมจะแสดงถึงคุณลักษณะทางวัฒนธรรมองค์กร ที่มีจุดเน้นที่แตกต่างกัน กับแนวคิดทฤษฎีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) ประกอบไปด้วยการรับรู้คิด 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย (Meaning) ด้านสมรรถนะ (Competence) ด้านเจตนาารมณ์ในตนเอง (Self-determination) และด้านผลกระทบ (Impact)

ทั้งนี้ด้วยความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการศึกษาทำให้เกิดความแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา เพราะพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมีข้อจำกัดที่จะถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ ซึ่งข้อจำกัดนี้อาจส่งผลถึงการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในบริบทของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาของความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ แต่ข้อจำกัดที่ว่าพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ เป็นตัวแปรต่อเนื้องที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล ในระดับที่มากขึ้นแตกต่างกันไป แต่จะไม่สามารถกำหนดได้โดยเด็ดขาดว่าบุคคลมีหรือไม่มี ซึ่งความหมายของปัจเจกบุคคลตามราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง บุคคลแต่ละคน ซึ่งอายุงานก็เป็นสิ่งหนึ่งที่แต่ละบุคคลมีมากขึ้นแตกต่างกัน ในงานวิจัยนี้จะศึกษาอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพในแต่ละทีม โดยแต่ละทีมจะมีนักฟุตบอลอาชีพที่มีอายุงานแตกต่างกัน ทั้งนี้นักฟุตบอลอาชีพเริ่มที่จะประกอบอาชีพอายุประมาณ 18 ปี และยุติอาชีพนักฟุตบอลอายุประมาณ 35 ปี ซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่านี้ก็ได้ตามสมภาพทางร่างกาย โดยรวมแล้วเป็นช่วงระยะเวลาในการทำงานอาชีพนักฟุตบอลทั้งหมดประมาณ 15 ปี ซึ่งในระหว่าง 15 ปีที่นักฟุตบอลอาชีพทำงานอาจจะอยู่ในทีมแรกตั้งแต่เริ่มทำอาชีพนักฟุตบอลหรืออาจจะย้ายทีมไปเรื่อยๆตามแต่นักฟุตบอลอาชีพจะต้องการย้าย ทำให้นักฟุตบอลต้องปรับตัวให้เข้ากับทีมใหม่ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมทีม ระบบการทำงานในทีม วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ เพราะข้อจำกัดของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จะถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ ทำให้เป็นไปได้ว่าอายุงานในทีมจะมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

ถึงแม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาจะไม่มีที่ยืนยันว่าอายุงานนั้นจะมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจ แต่ด้วยความแตกต่างของช่วงระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานของนักกีฬาแต่ละบุคคลในทีม รวมไปถึงเท่าที่การศึกษาวิจัยมายังไม่มีการศึกษาในบริบทของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลอาชีพ รวมไปถึงพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ เป็นตัวแปรต่อเนื้องที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล ในระดับที่มากขึ้นแตกต่างกันไป ทำให้อายุงานอาจจะมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศมีเพียงงานวิจัยของ Chatpunyakul and Tanchaisak (2016) ทำการศึกษาเรื่อง “PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND INNOVATIVE BEHAVIOR AMONG PROFESSIONAL FOOTBALL TEAM STAFF IN THAILAND” ที่มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในทีมฟุตบอลอาชีพไทย ทำการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ผลจากการวิจัยคือวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

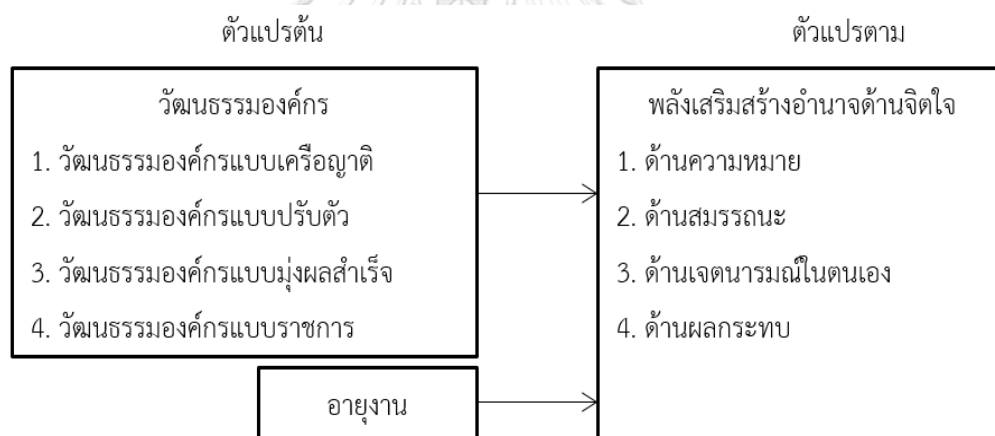
ทั้งนี้นอกจากงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วยังไม่มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในงานวิจัยอื่นเลย ซึ่งพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจนั้นเป็นแรงจูงใจรูปแบบหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจ พบงานวิจัยที่ผ่านมาของ กมลวิทย์ จอมมาวรณ (กมลวิทย์ จอมมาวรณ, 2551) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ที่มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ พิเชฐ ทรวงโพธิ์, วันทนี ภูมิภักทราคม และธีรธนิษ ศิริไหวหาร (พิเชฐ ทรวงโพธิ์, วันทนี ภูมิภักทราคม, and ธีรธนิษ ศิริไหวหาร, 2553) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรประกอบไปด้วย 4 รูปแบบคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

งานวิจัยต่างประเทศ

Sazgar Hssaani and Kabiri (2015) โดยทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction, Organizational Culture and Performance of Primary School Teachers in Public Schools of District I of Urmia city in academic years of 2013-2014” ประชากรคือครูโรงเรียนประถมทั้งหมด 794 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษา 260 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กัน

Kseanela (2014) โดยทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “Organizational Culture Impact on Psychological Empowerment of Academic Staff” กลุ่มตัวอย่างคือนักวิชาการในมหาวิทยาลัย ‘Aleksander Moisiu’ ในแอลเบเนีย จำนวน 46 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ด้วยการสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยของสโมสรที่ลงทะเบียนในไทยลีก ฤดูกาล 2017 ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 411 คน (Thaileague (T1), 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักฟุตบอลอาชีพของสโมสรที่ลงทะเบียนในไทยลีก ฤดูกาล 2017 ทั้งหมด โดยได้ทำการกำหนดขนาดของการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการใช้สูตรในการคำนวณ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 หรือระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า } n &= \frac{411}{1 + 411(0.05)^2} \\ &= \frac{411}{1 + 411(0.0025)} \\ &= \frac{411}{2.0275} \\ &= 202.7\end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ จำนวน 203 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน และมีจำนวนสโมสรฟุตบอลในไทยลีกทั้งสิ้น 18 ทีม จะได้ทีมละ 11.28 คน ผู้วิจัยได้ทำการปัดเศษเป็น 11 คนต่อสโมสร แต่เพื่อป้องกันการสูญหายหรือไม่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงจะเก็บเพิ่มเป็นจำนวน 15 คนต่อสโมสร รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้นอีก 270 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) สุ่มกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลอาชีพไทยจาก 18 สโมสรเท่า ๆ กัน เพราะฉะนั้นจะมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมาสโมสรละ 15 คน จากนั้นสุ่มจับฉลากจากรายชื่อนักฟุตบอลในทีม (Simple random sampling) เพื่อแจกแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ (1) นักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยและสังกัด 18 สโมสรในไทยลีกฤดูกาล 2017 (2) มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (3) สามารถอ่านและเข้าใจภาษาไทย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยและลงทะเบียนกับสโมสรในไทยลีกฤดูกาล 2017 (thaileague, 2560 : ออนไลน์)

ชื่อสโมสร	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. การท่าเรือ เอฟซี	24	15
2. ชลบุรี เอฟซี	24	15
3. เชียงราย ยูไนเต็ด	18	15
4. ซุปเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ	29	15
5. ไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี	21	15
6. นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี	25	15
7. บางกอกกล๊าส เอฟซี	25	15
8. บีอีซี เทโรศาสน	23	15
9. บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	25	15
10. แบล็คค็อก ยูไนเต็ด	18	15
11. พัทยา ยูไนเต็ด	23	15
12. สโมสรฟุตบอลราชนาวิ	28	15
13. ราชบุรี มิตรผล เอฟซี	21	15
14. ศรีสะเกษ เอฟซี	23	15
15. สุพรรณบุรี เอฟซี	22	15
16. สุโขทัย เอฟซี	21	15
17. อุบล ยูเอ็มที ยูไนเต็ด	22	15
18. เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	19	15
รวมทั้งหมด	411	270

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการใช้เครื่องมือในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนทฤษฎี แนวคิด และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำเป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามส่วนต่าง ๆ โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15 นาที ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999) มีลักษณะแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของ พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548) ที่ได้พัฒนามาจากแบบสอบถาม The Organizational Culture Assessments Instrument (OCAI) ซึ่งผ่านการแปลโดย นิวัติ โชติวงศ์ (2544) จากนั้นนำมาปรับให้สอดคล้องกับประชากรที่จะศึกษา แบบสอบถามในตอนนี้นำประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร 6 ข้อคำถาม คือ

- 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ได้แก่ข้อคำถามที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6
- 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ได้แก่ข้อคำถามที่ 7, 8, 9, 10, 11, 12
- 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ได้แก่ข้อคำถามที่ 13, 14, 15, 16, 17, 18
- 4) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ได้แก่ข้อคำถามที่ 19, 20, 21, 22, 23, 24

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึงท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนี้มีความสอดคล้องกับสโมสรของท่านมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึงท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนี้มีความสอดคล้องกับสโมสรของท่านมาก

ระดับ 3 หมายถึงท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนี้มีความสอดคล้องกับสโมสรของท่านปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึงท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนี้มีความสอดคล้องกับสโมสรของท่านน้อย

ระดับ 1 หมายถึงท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนี้มีความสอดคล้องกับสโมสรของน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความหมาย (Meaning) ด้านสมรรถนะ (Competence) ด้านเจตนาารมณ์ในตนเอง (Self-determination) ด้านผลกระทบ (Impact) มีลักษณะแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของ Chatpunyakul and Tanchaisak (2016) ซึ่งแปลและพัฒนามาจาก

แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา Spreitzer (1995) จากนั้นนำมาปรับให้สอดคล้องกับประชากรที่จะศึกษา มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความหมาย	มีข้อคำถามจำนวน	3 ข้อ
2. ด้านสมรรถนะ	มีข้อคำถามจำนวน	3 ข้อ
3. ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง	มีข้อคำถามจำนวน	3 ข้อ
4. ด้านผลกระทบ	มีข้อคำถามจำนวน	3 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้
 ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สังกัดสโมสร, อายุและอายุงานในสโมสร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกคำตอบ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ด้านวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 24 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และด้านพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จำนวน 12 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

2. หาความความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งนำมาคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 23 for Windows ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 24 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และด้านพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จำนวน 12 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

3.3 ขั้นตอนการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการวิจัย

มีขั้นตอนหลัก 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษา

2. วิเคราะห์สาระของวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจจากข้อมูลเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้สาระสำคัญเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยได้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron and Quinn (1999) กับแนวคิดพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) เป็นกรอบการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากร โดยนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

4. เก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการส่งแบบสอบถามให้กับผู้ช่วยวิจัยทางไปรษณีย์หรือติดต่อให้ด้วยตนเอง จำนวน 18 ท่าน เพื่อใช้เก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 18 สโมสร จำนวน 270 ชุด

5. ผู้ช่วยวิจัยนำส่งเอกสารกลับคืนทางไปรษณีย์หรือติดต่อส่งให้กับผู้วิจัย เมื่อได้แบบสอบถามมาทั้งหมดแล้วผู้วิจัยทำการลงข้อมูลต่างๆ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6. วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากการศึกษา หลังจากที่มีการเปรียบเทียบตามสมมติฐานการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง 18 สโมสรฟุตบอลเพื่อเข้าทำการเก็บข้อมูล

2. จัดเตรียมหนังสือขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างของแต่ละสโมสร โครงร่างวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถามให้พร้อมเพื่อขอเข้าทำการเก็บข้อมูล

3. ส่งเอกสารหนังสือขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างของแต่ละสโมสร โครงร่างวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถามไปถึง 18 สโมสรฟุตบอลเพื่อขออนุมัติเข้าเก็บกลุ่มตัวอย่าง

4. เมื่อได้รับการอนุมัติผู้วิจัยจะติดต่อผู้ประสานงานแต่ละสโมสร เพื่อขอให้เป็นผู้ช่วยวิจัยซึ่งจะมีจำนวน 18 ท่าน โดยก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะชี้แจงข้อมูลผ่านทางโทรศัพท์ถึงผู้ช่วยวิจัย

เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รวมถึงลักษณะของแบบสอบถาม จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อให้เข้าใจลักษณะของแบบสอบถาม

5. ทำการจัดส่งเอกสารแบบสอบถามไปถึงแต่ละสโมสร จำนวนสโมสรละ 15 ชุด โดยจัดส่งเอกสารแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ของแต่ละสโมสร และส่งคืนเอกสารกลับมาทางไปรษณีย์ให้กับผู้วิจัย หรือผู้วิจัยรับเอกสารด้วยตนเองตามที่ได้มีการตกลงกับผู้ช่วยวิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำไปลงข้อมูลและวิเคราะห์ผลต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละสโมสรฟุตบอลในไทยลีก 18 ทีม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

2. วิเคราะห์พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

1.00-1.49 หมายถึง มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50-2.49 หมายถึง มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับน้อย

2.50-3.49 หมายถึง มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง

3.50-4.49 หมายถึง มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก

4.50-5.00 หมายถึง มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ และอายุงาน โดยใช้ค่าร้อยละการจัดทำข้อมูลในงานวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้จากการออกเก็บข้อมูล โดยแยกข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วมาลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. การประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลอาชีพทั้งหมด 270 คน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานซึ่งได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน (S.D.) เพื่ออธิบายวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอายุงานกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟเทส (F-test: One Way ANOVA) ด้วยวิธีแบบ LSD (Least Significant Difference) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน และวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจโดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้าน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย จากกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลอาชีพไทย ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามออกไป 18 สโมสร จำนวน 270 คน ได้รับข้อมูลตอบกลับ 17 สโมสร จำนวน 246 คนหรืออัตราการตอบกลับร้อยละ 91.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลอายุ อายุงาน และสโมสรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ดังนี้

ค่าสถิติ

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)

CLCU	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ
ADCU	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว
ACCU	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ
BUKU	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

ตัวแปรพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment)

ME	หมายถึง	ด้านความหมาย
CO	หมายถึง	ด้านสมรรถนะ
SEDE	หมายถึง	ด้านเจตนาภรณ์ในตนเอง
IM	หมายถึง	ด้านผลกระทบ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุ และอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามสโมสรปัจจุบัน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละสโมสรโดยจำแนกตามอายุปัจจุบัน

สโมสร	อายุปัจจุบัน					รวมทั้งหมด จำนวนคน
	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	40 ปี ขึ้น	
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	
1. การท่าเรือ เอฟซี	5	2	1	0	0	8
2. ชลบุรี เอฟซี	9	1	5	0	0	15
3. เชียงราย ยูไนเต็ด	6	7	2	0	0	15
4. ซุปเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ	2	6	6	1	0	15
5. ไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี	3	9	3	0	0	15
6. นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี	2	8	5	0	0	15
7. บางกอกกล๊าส เอฟซี	11	1	3	0	0	15
8. บีอีซี เทโรศาสน	7	3	5	0	0	15
9. บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	4	5	4	0	0	13
10. แบงค็อก ยูไนเต็ด	8	3	4	0	0	15
11. พัทยา ยูไนเต็ด	9	5	1	0	0	15
12. สโมสรฟุตบอลราชนาวี	3	6	3	3	0	15
13. ราชบุรี มิตรผล เอฟซี	4	8	3	0	0	15
14. ศรีสะเกษ เอฟซี	2	11	2	0	0	15
15. สุพรรณบุรี เอฟซี	8	5	2	0	0	15
16. สุโขทัย เอฟซี	12	3	0	0	0	15
17. เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	6	7	2	0	0	15
รวมทั้งหมด	101	90	51	4	0	246
	41.06%	36.58%	20.74%	1.62%	0.00%	100%

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละสโมสรโดยจำแนกตามอายุงานในสโมสรปัจจุบัน

สโมสร	อายุงานในสโมสรปัจจุบัน					รวมทั้งหมด จำนวนคน
	0-1 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	10 ปี ขึ้น	
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	
1. การท่าเรือ เอฟซี	6	2	0	0	0	8
2. ชลบุรี เอฟซี	8	0	2	2	3	15
3. เชียงราย ยูไนเต็ด	10	4	1	0	0	15
4. ซุปเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ	9	2	1	1	2	15
5. ไทยฮอนต้า ลาดกระบัง เอฟซี	9	6	0	0	0	15
6. นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี	9	6	0	0	0	15
7. บางกอกกล๊าส เอฟซี	4	7	3	1	0	15
8. บีอีซี เทโรศาสน	8	4	0	1	2	15
9. บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	4	7	1	1	0	13
10. แบล็คค็อก ยูไนเต็ด	4	8	1	1	1	15
11. พัทยา ยูไนเต็ด	15	0	0	0	0	15
12. สโมสรฟุตบอลราชนาวิ	0	10	5	0	0	15
13. ราชบุรี มิตรผล เอฟซี	1	11	3	0	0	15
14. ศรีสะเกษ เอฟซี	5	9	1	0	0	15
15. สุพรรณบุรี เอฟซี	2	11	1	0	1	15
16. สุโขทัย เอฟซี	6	8	1	0	0	15
17. เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	13	1	0	1	0	15
รวมทั้งหมด	113	96	20	8	9	246
	45.93%	39.02%	8.13%	3.25%	3.67%	100%

จากตารางที่ 2 และ 3 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน ได้แก่สโมสรชลบุรี เอฟซี สโมสรเชียงใหม่ ยูไนเต็ด สโมสรซูเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ สโมสรไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี สโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี สโมสรบางกอกกล๊าส เอฟซี สโมสรบีอีซี เทโรศาสน สโมสรแบงค็อก ยูไนเต็ด สโมสรพัทยา ยูไนเต็ด สโมสรฟุตบอลราชนาวิ สโมสรราชบุรี มิตรผล เอฟซี สโมสรศรีสะเกษ เอฟซี สโมสรสุพรรณบุรี เอฟซี สโมสรสุโขทัย เอฟซี และสโมสรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 13 คน คือ สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 คน คือ การท่าเรือ เอฟซี

เมื่อพิจารณาตารางที่ 2 พบว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ที่ อายุ 20 – 25 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 41.06 รองลงมาคือ อายุอยู่ที่ อายุ 26 – 30 ปี โดยมีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.58 และน้อยที่สุดคือ อายุอยู่ที่ อายุ 31 – 35 ปี โดยมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.74

และเมื่อพิจารณาตารางที่ 3 พบว่าอายุงานในสโมสรปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 0-1 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.93 รองลงมาคือ อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 2-4 ปี โดยมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 ลำดับถัดมาคือ อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 5-7 ปี โดยมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.13 อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ มากกว่า 10 ปี โดยมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.66 และอายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 8-10 ปี น้อยที่สุด โดยมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25

4.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตามพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแยกตามสโมสร

ตารางที่ 4 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแยกตามด้านของตัวแปร รวมถึงแยกตามสโมสร

สโมสร	ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร							
	CLCU		ADCU		ACCU		BUCU	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การทำเรือ เอฟซี	4.750	0.321	4.375	0.494	4.312	0.483	4.270	0.616
2. ชลบุรี เอฟซี	4.488	0.400	3.988	0.565	3.988	0.582	3.988	0.646
3. เชียงราย ยูไนเต็ด	4.366	0.322	4.200	0.368	4.367	0.303	4.333	0.377
4. ซุปเปอร์ พาวเวอร์สมุทรปราการ	3.400	0.626	2.977	0.412	3.177	0.385	2.933	0.495
5. ไทยฮอนต้า ลาดกระบัง เอฟซี	3.911	0.515	3.222	0.365	3.177	0.298	3.422	0.355
6. นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี	3.877	0.676	3.633	0.702	3.788	0.751	3.655	0.738
7. บางกอกกล๊าส เอฟซี	4.144	1.157	4.033	1.130	4.100	1.166	4.167	1.105
8. บีอีซี เทโรศาสน	4.566	0.319	4.177	0.460	4.400	0.355	4.355	0.355
9. บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	4.564	0.454	4.397	0.448	4.243	0.622	4.448	0.528
10. แบงค็อก ยูไนเต็ด	4.788	0.330	4.600	0.382	4.566	0.349	4.666	0.333
11. พัทยา ยูไนเต็ด	3.844	0.291	3.533	0.455	3.511	0.464	3.855	0.387
12. สโมสรฟุตบอลราชนาวิ	3.322	0.375	2.977	0.287	3.100	0.392	2.988	0.353
13. ราชบุรี มิตรผล เอฟซี	4.733	0.430	4.500	0.483	4.133	0.627	3.544	0.820
14. ศรีสะเกษ เอฟซี	2.077	0.666	2.078	0.522	2.055	0.525	2.055	0.470
15. สุพรรณบุรี เอฟซี	4.400	0.440	4.233	0.376	4.200	0.423	4.166	0.327
16. สุโขทัย เอฟซี	4.333	0.327	4.344	0.247	4.444	0.343	4.277	0.319
17. เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	4.555	0.430	4.400	0.435	4.233	0.590	4.455	0.460
รวม	4.103	0.843	3.844	0.844	3.855	0.841	3.841	0.859

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย (CLCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.103 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.843 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.855 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841 ลำดับถัดมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.844

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (BUCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.841 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859

เมื่อพิจารณาต่อพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย (CLCU) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรการทำเรือ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.750 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.321 สโมสรชลบุรี เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.488 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.400 สโมสรซูปเปอร์พาวเวอร์ สมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.400 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 สโมสรไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.911 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.515 สโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.877 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.676 สโมสรบางกอกกอล์ฟ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.144 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.157 สโมสรบีอีซี เทโรศาสน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.566 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.319 สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.564 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.454 สโมสรแบงค็อก ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.788 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.330 สโมสรพัทยา ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.844 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.291 สโมสรฟุตบอลราชนาวิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.322 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.375 สโมสรราชบุรี มิตรผล เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.733 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.430 สโมสรสุพรรณบุรี เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.400 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.440 และสโมสรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.555 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.430 จากผลค่าเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่า นักฟุตบอลในสโมสรดังกล่าวเห็นด้วยกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย (CLCU) มากกว่าวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบอื่น

และเมื่อพิจารณาต่อพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACCU) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรเชียงใหม่ ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.367 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.303 และสโมสรสุโขทัย เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.444 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.343 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADCU) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรศรีสะเกษ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.078 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.522 จากผลค่าเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่า นักฟุตบอลในสโมสรดังกล่าวเห็นด้วยกับรูปแบบ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACCU) และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADCU) มากกว่าวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบอื่น

ตารางที่ 5 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรตามพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ แยกตามด้านของตัวแปร รวมถึงแยกตามสโมสร

สโมสร	ตัวแปรตามพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ							
	ME		CO		SEDE		IM	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การทำเรือ เอฟซี	4.666	0.712	4.916	0.235	4.625	0.375	4.250	0.811
2. ชลบุรี เอฟซี	4.400	0.714	4.422	0.541	4.244	0.635	3.733	1.106
3. เชียงราย ยูไนเต็ด	4.355	0.583	4.422	0.583	4.288	0.434	4.420	0.610
4. ซุปเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ	4.133	0.784	4.022	0.760	3.733	0.788	3.155	0.711
5. ไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี	3.977	0.569	3.755	0.511	3.733	0.632	3.088	0.648
6. นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี	4.288	0.733	4.066	0.788	3.866	0.924	3.311	0.946
7. บางกอกกล๊าส เอฟซี	4.511	0.330	4.422	0.344	4.555	0.299	4.600	0.338
8. บีอีซี เทโรศาสน	4.822	0.277	4.644	0.387	4.177	0.640	3.644	0.771
9. บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด	4.615	0.448	4.769	0.315	4.230	0.394	2.923	0.829
10. แบงค็อก ยูไนเต็ด	4.844	0.330	4.733	0.402	4.644	0.407	4.088	0.760
11. พัทยา ยูไนเต็ด	4.288	0.628	4.088	0.555	3.511	0.711	3.333	0.863
12. สโมสรฟุตบอลราชบุรี	3.533	0.560	3.133	0.373	3.022	0.407	2.688	0.366
13. ราชบุรี มิตรผล เอฟซี	4.844	0.330	4.888	0.272	4.889	0.205	4.866	0.432
14. ศรีสะเกษ เอฟซี	1.933	0.522	2.133	0.560	1.977	0.526	2.066	0.644
15. สุพรรณบุรี เอฟซี	4.622	0.451	4.400	0.421	4.044	0.451	3.644	0.717
16. สุโขทัย เอฟซี	4.577	0.366	4.444	0.325	4.488	0.501	4.355	0.426
17. เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด	4.800	0.351	4.801	0.276	4.422	0.426	3.577	1.137
รวม	4.294	0.861	4.215	0.834	4.008	0.872	3.620	1.020

จากตารางที่ 5 พบว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านความหมาย (ME) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.294 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.861 รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะ (CO) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.834 ลำดับถัดมา คือ ด้านเจตนาธรรมในตนเอง (SEDE) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.008 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.872 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลกระทบ (IM) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.620 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.020

เมื่อพิจารณาต่อพบว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ด้านความหมาย (ME) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรชุปเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.133 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.784 สโมสรไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.977 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.569 สโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.288 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 สโมสรบีอีซี เทโรศาสน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.822 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.277 สโมสรแบงค็อก ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.844 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.330, สโมสรพัทยา ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.288 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.628 สโมสรฟุตบอลราชนาวิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.533 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 สโมสรสุพรรณบุรี เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.622 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.451 และสโมสรสุโขทัย เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.577 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.366 ผลค่าเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่า นักฟุตบอลในสโมสรดังกล่าว มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ด้านความหมาย (ME) มากกว่าพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจด้านอื่น

และเมื่อพิจารณาต่อพบว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ด้านสมรรถนะ (CO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรการทำเรือ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.916 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.235 สโมสรชลบุรี เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.422 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 สโมสรเชียงราย ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.422 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583 สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.769 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.315 สโมสรศรีสะเกษ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.133 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 และสโมสรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.801 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.276 ส่วนพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ด้านเจตนารมณ์ในตนเอง (SEDE) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรบางกอกกล๊าส เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.555 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.299 และสโมสรราชบุรี มิตรผล เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.889 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.205 นักฟุตบอลในสโมสรดังกล่าว มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ด้านสมรรถนะ (CO) และด้านเจตนารมณ์ในตนเอง (SEDE) มากกว่าพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจด้านอื่น

4.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม และผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม (N = 246)

ตัวแปร	B	SE.b	Beta	t	Sig.
วัฒนธรรมองค์กร	.785	.038	.795	20.526**	.000
R = .795	R ² = .633	R ² _{adj} = .631	SEE = .479		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถพยากรณ์พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้ร้อยละ 63.3 (R² = 0.633) โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.785 ซึ่งหมายความว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม แยกตามแบบวัฒนธรรมองค์กร (N = 246)

ตัวแปร	B	SE.b	Beta	t	Sig.
วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ	.269	.082	.287	3.282**	.001
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.292	.102	.312	2.855**	.005
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	.272	.098	.289	2.765**	.006
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	-.050	.072	-.055	-.704	.482
R = .807	R ² = .652	R ² _{adj} = .646	SEE = .470		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ สามารถพยากรณ์พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้ร้อยละ 65.2 ($R^2 = 0.652$) โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.269 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.292 และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.272

และเมื่อพิจารณาต่อ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวนั้นมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ซึ่งกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย



ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

ตารางที่ 8 แสดงผลค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (N = 246)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.370	4	0.343	.544	.704
ภายในกลุ่ม	151.836	241	0.630		
รวม	153.206	245			

ตารางที่ 9 แสดงผลค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแยกตามด้านของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (N = 246)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
ME	ระหว่างกลุ่ม	3.208	4	.802	1.081	.366
	ภายในกลุ่ม	178.746	241	.742		
	รวม	181.953	245			
CO	ระหว่างกลุ่ม	4.963	4	1.241	1.807	.128
	ภายในกลุ่ม	165.507	241	.687		
	รวม	170.470	245			
SEDE	ระหว่างกลุ่ม	2.776	4	.694	.910	.459
	ภายในกลุ่ม	183.875	241	.763		
	รวม	186.650	245			
IM	ระหว่างกลุ่ม	2.917	4	.729	.696	.595
	ภายในกลุ่ม	252.339	241	1.047		
	รวม	255.256	245			

จากตารางที่ 8 และตารางที่ 9 พบว่า อายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจไม่มี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านเจตนาธรรมในตนเอง และด้านผลกระทบ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า อายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย และ 2) เพื่อศึกษาระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตาม อายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักฟุตบอลอาชีพไทยที่สังกัดสโมสร 18 สโมสร และอยู่ในการแข่งขันไทยลีก (Thai League) ฤดูกาล 2560 จำนวน 270 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 246 คน จากประชากรทั้งหมด 411 คน

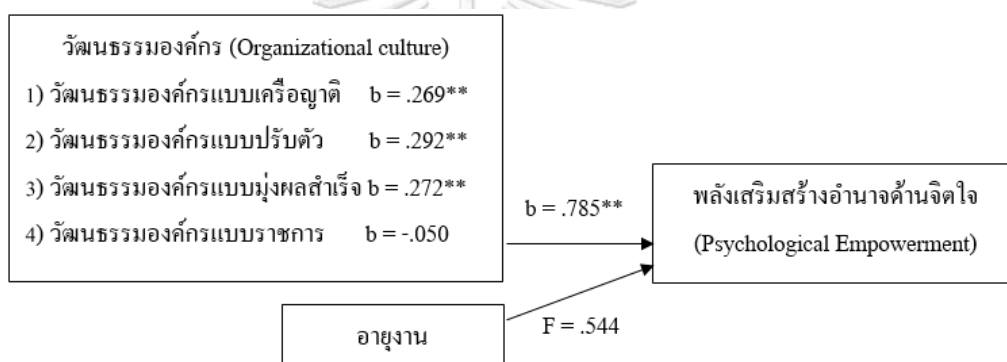
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “น้อยที่สุด” จนถึง “มากที่สุด” และแบบสอบถามเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “น้อยที่สุด” จนถึง “มากที่สุด” ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งนำมาคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 23 for Windows ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 24 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และด้านพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จำนวน 12 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามแก่ผู้ช่วยวิจัยทั้ง 18 สโมสร ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 246 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.11 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 270 ชุด โดยเป็นสโมสรการทำเรือ เอฟซี 8 ชุด สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด 13 ชุด นอกนั้นสโมสรชลบุรี เอฟซี, สโมสรเชียงราย ยูไนเต็ด สโมสรซูเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ สโมสรไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี, สโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี สโมสรบางกอกกล๊าส เอฟซี สโมสรบีอีซี เทโรศาสน สโมสรแบงค็อก ยูไนเต็ด สโมสรพัทยา ยูไนเต็ด สโมสรฟุตบอลราชนาวี สโมสรราชบุรี มิตรผล เอฟซี สโมสรศรีสะเกษ เอฟซี สโมสรสุพรรณบุรี เอฟซี สโมสรสุโขทัย เอฟซี และสโมสรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด จำนวนสโมสรละ 15 ชุด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยการทดสอบค่าเอฟเทส (F-test: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย และพบว่าอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรแบบรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทยมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการไม่มีความสัมพันธ์ต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย ดังรูปภาพที่ 7



**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รูปภาพที่ 7 แสดงอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลนั้น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย และประเด็นที่สองคือ เพื่อศึกษาระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตามอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย

จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลให้เกิดพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chatpunyakul and Tanchaisak (2016) ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในกลุ่มโค้ชและเจ้าหน้าที่ทีม รวมไปถึงงานวิจัยของ Sazgar Hssaani and Kabiri (2015) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Kseanela (2014) ยังช่วยสนับสนุนต่อว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ อีกทั้งงานวิจัยของ กานต์ฤทัย ชลวิทย์ (กานต์ฤทัย ชลวิทย์, 2558) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

ด้วยข้อจำกัดของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) ที่ว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment) ไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอยู่ถาวรหรือมีอยู่กับสถานการณ์โดยทั่วไป แต่เป็นการรับรู้ (Cognition) ที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่โครงสร้างที่เป็นสากลที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือบทบาทหน้าที่ แต่เป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ จากข้อจำกัดที่กล่าวมานั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งในการทำงาน รวมถึงมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตการทำงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตามอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไม่สามารถอธิบายได้โดยอายุงานในสโมสรนั้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ว่าอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน

อายุงานในสโมสรนั้นไม่มีผลต่อระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพอาจเนื่องมาจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า นักฟุตบอลอาชีพนั้นมีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ในด้านความหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.294 ด้านสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 ด้านเจตนาธรรมในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.008 และด้านผลกระทบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.620 จากค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในช่วง 3.50-4.49 ซึ่งมีความหมายว่า มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมพบว่า นักฟุตบอลระดับสโมสรมีลักษณะแรงจูงใจภายในในการเล่นฟุตบอล (ฉัตรกมล สิงห์น้อย, 2547) รวมถึงนักฟุตบอลอาชีพไทยมีแรงจูงใจภายในต่อการเป็น

นักฟุตบอลอาชีพอยู่ในระดับสูง (อนุชา ไชยวงศ์, 2558) ซึ่งพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านั้นก็เป็นแรงจูงใจภายในเช่นกัน ทำให้เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในปัจจุบันแล้ว แสดงให้เห็นว่านักฟุตบอลอาชีพนั้นมีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านั้นอยู่ในระดับมากทุกคน เพราะฉะนั้นแล้ว ระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพไม่สามารถอธิบายได้โดยอายุงานในสโมสรนั้น

เมื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาต่อพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adhocracy culture) มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพไทยมากที่สุด ตามด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan culture) ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการไม่มีอิทธิพลและไม่มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพไทย เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพซึ่งเป็นตัวแปรตาม แยกตามแบบวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ สามารถพยากรณ์พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพได้ร้อยละ 65.2 ($R^2 = 0.652$) โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.269 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.292 และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.272 โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวนั้นมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ซึ่งกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพไทย โดยยอมรับสมมติฐานที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพไทย

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตเจ้านักฟุตบอลอาชีพไทยมากที่สุด เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะมีคุณลักษณะเด่นในเรื่องของการมีความยืดหยุ่นในโครงสร้าง บุคลากร และการบริหารงาน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผู้นำทางนวัตกรรมที่มีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด (นิวัติ โชติวงษ์, 2544) ด้วยการแข่งขันแต่ละครั้งนั้นไม่สามารถคาดเดาผลล่วงหน้าได้ รวมถึงไม่สามารถกำหนดคุณภาพของการแข่งขันได้ ซึ่งแบบทดสอบมาตรฐานของทฤษฎีทางธุรกิจ เช่น KPI, Balance Score Card การวัดแบบ 360 องศา หรือ การประเมินผลล่วงหน้าทางธุรกิจใดๆ ก็ไม่สามารถตอบได้ว่าผลการแข่งขันจะแพ้หรือชนะ (ปรางทิพย์ ยวนนทร์, 2552) ทำให้จะต้องมีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวต่อสถานการณ์การแข่งขันแต่ละครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำจึงมักจะเป็นนักธุรกิจ มอง

การณีกาล ช่วงคิดค้นมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง และคำนึงถึงอนาคต (Cameron and Quinn, 1999) ทำให้ผู้นำนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันแต่ละครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (อารีย์ โพธิ์ขวัญ, 2558) เพราะฉะนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์กรจึงมีค่านิยมในเรื่อง

1. ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ
2. ส่งเสริมให้ทดลอง ให้อลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน
3. ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้
4. การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้
5. การมุ่งตอบสนองต่อผู้ชมการแข่งขัน โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ

นอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมรูปแบบนี้เน้นค่านิยมการทำงานเชิงรุกบุกบัน การแข่งขัน มุ่งเน้นผลสำเร็จและชัยชนะในการแข่งขัน นิวัต โขติวงษ์ (2544) กล่าวเสริมไว้ว่า รูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จนี้ เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างมาก มุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง เพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุดซึ่งนำไปสู่ความเข้มแข็งก่อเกิดผลกำไร เน้นที่ความสำเร็จของงานมากกว่าอย่างอื่น ทำให้ผู้นำองค์กรแบบนี้จะมีความสามารถหรือเก่งทางด้านจัดการ การสร้างผลงาน การต่อรองและการกระตุ้นคนอื่น (Cameron and Quinn, 1999) องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน (อารีย์ โพธิ์ขวัญ, 2558) ซึ่งการมุ่งมั่นต่อผลการแข่งขันแพ้หรือชนะจะก่อให้เกิดการซื้อตัวเข้ามาชมการแข่งขันในครั้งต่อไป รวมไปถึงซื้อสินค้าของที่ระลึกของสโมสร ซึ่งเป็นรายได้ทางตรงกับสโมสร เมื่อผลการแข่งขันเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ชมก็จะทำให้เกิดความต้องการอยากเข้ามาเป็นสมาชิกของสโมสรนั้นๆ ทำให้สโมสรมีฐานผู้ชมที่มากขึ้น เกิดกำลังซื้อจากผู้ชมมากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนั้นยังส่งผลต่อรายได้ทางอ้อม คือ ค่าลิขสิทธิ์ถ่ายทอดโทรทัศน์ ซึ่งมีมูลค่าสูงมาก (ปรานทิพย์ ยูวานนท์, 2552) วัฒนธรรมองค์กรจึงมีค่านิยมในเรื่อง

1. การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
2. การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง
3. การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด
4. การขยันขันแข็งในการทำงาน
5. การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย เช่นกัน เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งมั่นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น (อารีย์ โพธิ์ขวัญ, 2558) ผู้นำองค์กรจะมีลักษณะของผู้ช่วยเหลือ ดูแล และให้การสนับสนุน (Cameron and Quinn, 1999) การแข่งขันฟุตบอลนั้น นักฟุตบอลเป็นส่วนสำคัญของสโมสรอย่างมาก อีกทั้งการแข่งขันนั้นใช้ระยะเวลาตลอดทั้งปีโดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 9 เดือน ทำให้นักฟุตบอลจำเป็นต้องอาศัยอยู่ร่วมกัน รวมถึงในการแข่งขันนั้นจะต้องแข่งขันเป็นทีม ทำให้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายอาจจะเหมาะกับนักฟุตบอลเช่นกัน องค์กรจึงมีบรรยากาศของความเป็นมิตร และจะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

1. การทำตามประเพณีปฏิบัติ
2. การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ
3. การเน้นความเป็นทีม
4. เน้นการมีส่วนร่วม
5. การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน

ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชารานั้นไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย น่าจะมาจากวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเป็นระเบียบ ความมั่นคงของกฎและข้อบังคับต่างๆ มีลักษณะการมุ่งมั่นภายในและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรคาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรลุปเป้าหมาย แต่ด้วยลักษณะของสโมสรฟุตบอลปัจจุบันที่เพิ่งเริ่มการพัฒนา และเพิ่งเริ่มเป็นรูปแบบนิติบุคคล (บริษัท จำกัด) อาจทำให้ยังไม่มีความเป็นระเบียบ รวมถึงยังไม่มี ความมั่นคงกฎและข้อบังคับต่างๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรแบบราชารจากการศึกษาที่ผ่านมาของ วีรพล จักรตรีมงคล (วีรพล จักรตรีมงคล, 2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่ามีลักษณะรูปแบบวัฒนธรรมเป็นแบบราชการ ทั้งนี้อาจเพราะองค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งอยู่ภายใต้กฎระเบียบของราชการมาระยะเวลายาวนานถึง 45 จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบราชารนั้นอาจจะเหมาะกับองค์กรที่มีการก่อตั้งมาอย่างยาวนานมากกว่าองค์กรที่เพิ่งเริ่มก่อตั้ง

อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่าอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน อายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง และด้านผลกระทบ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ว่าอายุงาน

แตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน เนื่องจากว่า อายุงานในสโมสรนั้นไม่มีผลต่อระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพ จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า นักฟุตบอลอาชีพนั้นมีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ในด้านความหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.294 ด้านสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.008 และด้านผลกระทบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.620 จากค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในช่วง 3.50-4.49 ซึ่งมีความหมายว่า มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาของงานวิจัยเพิ่มเติมพบว่า นักฟุตบอลระดับสโมสรมีลักษณะแรงจูงใจภายในในการเล่นฟุตบอล (ฉัตรกมล สิงห์น้อย, 2547) รวมถึงนักฟุตบอลอาชีพไทยมีแรงจูงใจภายในต่อการเป็นนักฟุตบอลอาชีพอยู่ในระดับสูง (อนุชา ไชยวงศ์, 2558) ซึ่งพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจนั้นก็เป็แรงจูงใจภายในเช่นกัน ทำให้เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในปัจจุบันแล้ว แสดงให้เห็นว่านักฟุตบอลอาชีพนั้นมีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมากทุกคน เพราะฉะนั้นแล้ว ระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไม่สามารถอธิบายได้โดยอายุงานในสโมสรนั้นนอกจากนี้เหตุผลที่ระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไม่ต่างกันโดยอายุงานน่าจะมาจากสาเหตุที่ว่า นักฟุตบอลอาชีพนั้นต้องเริ่มฝึกฝนและเล่นฟุตบอลมาตั้งแต่อายุน้อย ซึ่งกว่าจะได้เซ็นสัญญาเป็นนักกีฬาอาชีพนั้นต้องใช้เวลาานมากและต้องมีความสามารถมากพอทำให้นักฟุตบอลอาชีพโดยส่วนใหญ่่นั้นมีความสามารถมากและมั่นใจในความสามารถของตัวเองค่อนข้างสูง นอกจากนี้นักฟุตบอลที่อยู่ในสโมสรอาชีพและเล่นในระดับสูงสุดของการแข่งขันฟุตบอลอาชีพได้นั้น แสดงว่าต้องมีความสามารถมากและย่อมมีความมั่นใจในตัวเองสูงมากและมักจะมีการรับรู้พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่สูง จึงทำให้ไม่ว่านักฟุตบอลอาชีพจะมีอายุงานเท่าใดก็มักจะมีการรับรู้ในระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่สูงอยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลเพิ่มเติมโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรอายุ, อายุงาน วัฒนธรรมองค์กร และพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุ และอายุงานของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลแยกตามสโมสร

ปัจจุบัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ที่ 20-25 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 41.06 รองลงมาคือ อายุอยู่ที่ 26-30 ปี โดยมีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.58 ลำดับถัดมาคือ อายุอยู่ที่ 31-35 ปี โดยมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.74 และน้อยที่สุด อายุ 36-40 ปี โดยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.62

ส่วนใหญ่อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 0-1 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.93 รองลงมาคือ อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 2-4 ปี โดยมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 ลำดับถัดมาคือ อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 5-7 ปี โดยมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ

8.13 อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ มากกว่า 10 ปี โดยมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.66 และน้อยสุดคือ อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 8-10 ปี โดยมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25

สรุปได้ว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลส่วนใหญ่ อยู่ที่ช่วงอายุ 20-25 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 41.06 และอายุงานของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลส่วนใหญ่ อยู่ที่ 0-1 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.93

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแยกตามสโมสร

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (CLCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.103 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.843 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.855 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841 ลำดับถัดมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.844 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (BUCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.841 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859

เมื่อพิจารณาต่อพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (CLCU) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรการทำเรือ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.750 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.321 สโมสรชลบุรี เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.488 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.400 สโมสรซุเปอร์พาวเวอร์ สมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.400 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 สโมสรไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.911 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.515 สโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.877 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.676 สโมสรบางกอกกล๊าส เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.144 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.157 สโมสรบีอีซี เทโรศาสน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.566 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.319 สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.564 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.454 สโมสรแบงค็อก ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.788 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.330 สโมสรพัทยา ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.844 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.291 สโมสรฟุตบอลราชนาวิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.322 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.375 สโมสรราชบุรี มิตรผล เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.733 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.430 สโมสรสุพรรณบุรี เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.400 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.440 และสโมสรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.555 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.430

และเมื่อพิจารณาต่อพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACCU) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรเชียงราย ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.367 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.303

และสโมสรรสุโขทัย เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.444 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.343 ส่วน วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADCU) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรรศรีสะเกษ เอฟซี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.078 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.522

สรุปได้ว่า สโมสรรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายสูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACCU) และ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADCU)

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านความหมาย (ME) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.294 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.861 รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะ (CO) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.834 ลำดับถัดมา คือ ด้านเจตนารมณ์ในตนเอง (SEDE) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.008 และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.872 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลกระทบ (IM) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.620 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.020

เมื่อพิจารณาต่อพบว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ด้านความหมาย (ME) ที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ สโมสรรซูปเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.133 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.784 สโมสรรไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.977 และส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐานเท่ากับ 0.569 สโมสรรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.288 และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 สโมสรรบีอีซี เทโรศาสน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.822 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.277 สโมสรรแบงค็อก ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.844 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.330 สโมสรรพิทยา ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.288 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.628 สโมสรรฟุตบอลราชนาวิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.533 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 สโมสรรสุพรรณบุรี เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.622 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.451 และสโมสรรสุโขทัย เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.577 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.366

และเมื่อพิจารณาต่อพบว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ด้านสมรรถนะ (CO) ที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ สโมสรรการทำเรือ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.916 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.235 สโมสรรชลบุรี เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.422 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 สโมสรร เชียงราย ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.422 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583 สโมสรรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.769 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.315 สโมสรรศรีสะเกษ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.133 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 และสโมสรรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.801 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.276 ส่วนพลังเสริมสร้าง อำนาจด้านจิตใจ ด้านเจตนารมณ์ในตนเอง (SEDE) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สโมสรรบางกอกกอล์ฟ เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.555 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.299 และสโมสรรราชบุรี มิตรผล เอฟซี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.889 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.205

สรุปได้ว่า สโมสรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ด้านความหมาย (ME) สูงสุด รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะ (CO) และ ด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง (SEDE)

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย

1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียง 17 สโมสร ที่เข้าร่วมการแข่งขันไทยลีก (Thai League) หรือ โตโยต้า ไทยลีก (Toyota Thai League) T1 ฤดูกาล 2560 คือ 1. การท่าเรือ เอฟซี 2. ชลบุรี เอฟซี 3. เชียงราย ยูไนเต็ด 4. ชูเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ 5. ไทยฮอนด้า ลาดกระบัง เอฟซี 6. นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี 7. บางกอกกล๊าส เอฟซี 8. บีอีซี เทโรศาสน 9. บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด 10. แบล็คค็อก ยูไนเต็ด 11. พัทยา ยูไนเต็ด 12. สโมสรฟุตบอลราชชนนี 13. ราชบุรี มิตรผล เอฟซี 14. ศรีสะเกษ เอฟซี 15. สุพรรณบุรี เอฟซี 16. สุโขทัย เอฟซี และ 17. เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด หากสโมสรหรือองค์กรใดมีบริบทใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับ 17 สโมสรที่กล่าวมาข้างต้นก็อาจนำผลการวิจัยไปปรับใช้ได้ แต่จะเป็นข้อจำกัดสำหรับการใช้ผลจากการวิจัยในการอ้างอิงไปสู่องค์กรอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกันทางบริบทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ

2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ณ เวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้เกิดอคติ (Bias) ในการประเมินอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม หรือบอกความเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามตามกาลเวลาได้ไม่ดีเท่าการวิจัยระยะยาว (Longitudinal study)

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพ โดยทั้ง 17 สโมสร สามารถนำผลจากการวิจัยไปปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กรของสโมสร ซึ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมากที่สุด คือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ดังนั้นองค์กรจะมีคุณลักษณะเด่นในเรื่องของการมีความยืดหยุ่นในโครงสร้าง บุคลากร และการบริหารงาน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผู้นำทางนวัตกรรมที่มีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด ผู้นำจึงมักจะเป็นนักธุรกิจ มองการณ์ไกล ช่างคิดค้นมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง และคำนึงถึงอนาคต ทำให้ผู้นำนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ เน้นกลยุทธ์ความ

ยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันแต่ละครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

รองลงมาคือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมรูปแบบนี้เน้นค่านิยมการทำงานเชิงรุกบุกเบิก การแข่งขัน มุ่งเน้นผลสำเร็จและชัยชนะในการแข่งขัน รูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จนี้ เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่าง มุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง เพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุดซึ่งนำไปสู่ความเข้มแข็งก่อเกิดผลกำไร เน้นที่ความสำเร็จของงานมากกว่าอย่างอื่น ทำให้ผู้นำองค์กรแบบนี้จะมีความสามารถหรือเก่งทางด้านการจัดการ การสร้างผลงาน การต่อรองและการกระตุ้นคนอื่น องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ผู้นำองค์กรจะมีลักษณะของผู้ช่วยเหลือ ดูแล และให้การสนับสนุน

2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ พบว่าอายุงานในสโมสรไม่มีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งตามข้อจำกัดเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่ว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจว่า เป็นตัวแปรต่อเนื่องที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคลในระดับที่มากน้อยแตกต่างกันไป ซึ่งอายุงานก็เป็นปัจเจกบุคคลอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุงานของนักฟุตบอลในสโมสรที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้นำมาศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) กับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพเท่านั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและแรงจูงใจ เป็นต้น

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งอาจทำให้ได้ผลการศึกษาและข้อสรุปที่ขาดเนื้อหาเชิงลึกบางประการ การศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาในลักษณะของการวิจัยระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อที่จะได้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามตามกาลเวลาได้ดีกว่าการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาในเชิงลึกถึงวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพ

ท

ย



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- นิวัต โชติวงษ์. (2544). เครื่องมือและแนวคิดทางการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รอยัล เพรส แอนด์ แพค จำกัด.
- อารีย์ โพธิ์ขวัญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุชา ไชยวงศ์. (2558). ผลกระทบด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเป็นนักฟุตบอลอาชีพ ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กมลวิทย์ จอมมารวรรณ. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- วีรพล จักษ์ตรีมงคล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ สนามบินดอนเมือง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กานต์ฤทัย ชลวิทย์. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิเชฐ ทรวงโพธิ์, ภูมิภัทราคม, วันพนีย์, and ศิริไวยหาร, อีร์ธนิษฐ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิทยา บั้ววัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรางทิพย์ ยูวานนท์. (2552). การจัดการกีฬา *Sport Management*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี การพิมพ์ จำกัด.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). สติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรกมล สิงห์น้อย. (2547). แรงจูงใจในการเล่นกีฬาฟุตบอลในระดับเยาวชนและระดับสโมสร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร.

ภาษาอังกฤษ

- K. S. Cameron, and Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. New York: Addison – Wesley Publishing Company.
- J.E. Champoux. (2003). *Organizational Behavior*. Canada: Thomson South-Western.
- C. Chatpunyakul, and Tanchaisak, K. (2016). Psychological Empowerment and Innovative Behavior among Professional Football Team Staff in Thailand. *Journal of Sports Science and Health*, 17(3).
- J. A. Conger, and Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Management Review*, 13(3), 471-482.
- R.L. Daft. (2003). *Management*. USA: South-Western.
- A. Garg. (2012). *The Missing Link: The Role of Organizational Culture in Technology Change Management Communication*. Master's Thesis, University of Southern California.
- S. Kseanela. (2014). Organizational Culture Impact on Psychological Empowerment of Academic Staff. *European Journal of Sustainable Development*, 119-124.
- S. Sazgar, Hssaani, M., and Kabiri, A. (2015). Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction, Organizational Culture and Performance of Primary School Teachers in Public Schools of District I of Urmia city in academic years of 2013-2014. *Arts & Humanities Journal*, 7(2), 88-95.
- G. M. Spreitzer. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.

K. W. Thomas, and Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

G. Yukl. (2006). *Leadership Organizations*. New – Jersey: Prentice Hall International.

เว็บไซต์

Thaileague (T1). (2560). Thaileague (T1). Retrieved from

<http://www.thaileague.co.th/official/>

Tactictimes. (2559). โครงสร้างสโมสรฟุตบอล โดย ราฟาเอล เบนิตเดซ. Retrieved from

<https://tactictimes.wordpress.com/2016/01/10/โครงสร้างสโมสรฟุตบอล-โด/>

ฐานข้อมูล ไทยลีก. (2559). ฟุตบอลอาชีพ ในประเทศไทย พ.ศ. 2539 – ปัจจุบัน. Retrieved from <https://www.tpldb.com/ฟุตบอลอาชีพ>

มงคล นาไชย. (2555). หนังสือเรียน สารการประกอบอาชีพ รายวิชา นักฟุตบอลอาชีพ.

Retrieved from <http://202.143.139.102/4613/001/newsfiles/ti008.pdf>

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559). ความนิยมในกีฬาฟุตบอลของไทย สร้างเม็ดเงินหมุนเวียนกว่า 12,000 ล้านบาท. Retrieved from <http://www.thansettakij.com/2016/08/10/81358>



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก แบบสอบถามวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 24 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จำนวน 12 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ
3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการติดต่อท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามที่ท่านเห็นสมควร และมีความสอดคล้องกับสภาวะการของสโมสรของท่านเพียงช่องเดียว โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนั้นมี
ความสอดคล้องกับสโมสรของท่านมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนั้นมี
ความสอดคล้องกับสโมสรของท่านมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อ นั้นมี
ความสอดคล้องกับสโมสรของท่านปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนั้นมี
ความสอดคล้องกับสโมสรของท่านน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็นว่าพฤติกรรม ในข้อนั้นมี
ความสอดคล้องกับสโมสรของน้อยที่สุด

ลำดับ	แบบของวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1	สโมสรรของท่านเป็นสโมสรรที่มีความเป็นกันเอง เสมือนครอบครัวทุกคนมีความเปิดเผยจริงใจ					
2	ผู้นำสโมสรรของท่านเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด					
3	สโมสรรของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความเป็น เอกฉันท์					
4	สโมสรรของท่านประสานบุคคลกรในสโมสรรเข้าไว้ ด้วยความจงรักภักดีความเชื่อใจกันและความมุ่งมั่น คือสโมสรร					
5	สโมสรรของท่านเน้นที่การพัฒนาบุคลากร ความเชื่อ ใจกัน ความจริงใจเปิดเผยและการมีส่วนร่วม					
6	ความสำเร็จของสโมสรรของท่านอยู่บนพื้นฐานของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ความ มุ่งมั่นร่วมกัน ความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น เช่น แฟนบอล ผู้ร่วมงาน					
7	สโมสรรของท่านเป็นสโมสรรที่มีความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้สโมสรรพัฒนา ก้าวหน้า					
8	ผู้นำสโมสรรของท่านเป็นนักบริหาร / จัดการ สร้าง แนวความคิดใหม่ๆ ตลอดเวลา ยอมรับในความเสีง เพื่อให้สโมสรรเกิดการพัฒนาก้าวหน้า					



เลขที่โครงการวิจัย..... 100-1/60
 วันที่รับของ..... 17 ก.ค. 2560
 รับแทนของ..... 16 ก.ค. 2561

ลำดับ	แบบของวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
9	สโมสรรของท่านเน้นคุณค่ามากกว่าทีม แต่ละคนรับผิดชอบความเสี่ยงในส่วนของตนเอง เน้นความคิดใหม่ๆ มีความอิสระทางความคิด					
10	สโมสรรของท่านประสานสโมสรรเข้าไว้ด้วยความมุ่งมั่นในการสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ เพื่อความก้าวหน้าของสโมสรร					
11	สโมสรรของท่านเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรใหม่ๆ สร้างสิ่งที่ท้าทายอยู่เสมอทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อแปรเป็นโอกาสทางการแข่งขัน					
12	ความสำเร็จของสโมสรรของท่านอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการแข่งขัน หรือการบริการต่างๆ ที่ใหม่และโดดเด่นกว่าสโมสรรอื่น และเป็นผู้นำรูปแบบการแข่งขัน หรือการบริการต่างๆ					
13	สโมสรรของท่านเป็นสโมสรรแห่งสัมฤทธิ์ผล ภาระหลักคือการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ผู้คนชอบการแข่งขันและความสำเร็จ					
14	ผู้นำสโมสรรของท่านเป็นผู้ที่มีความแข็งแกร่งในการทำงาน มุ่งมั่นที่ผลสำเร็จจริงและตรงไปตรงมากับงาน					
15	สโมสรรของท่านเน้นที่การแข่งขันที่หนักหน่วง มีความคาดหวังและความต้องการผลงานจากผู้บังคับบัญชาสูง					
16	สโมสรรของท่านประสานสโมสรรเข้าไว้ด้วยการบรรลุซึ่งความสำเร็จตามที่ตั้งไว้และการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะ					



เลขที่โครงการวิจัย 100.1/60
วันที่รับรอง 17 ก.ค. 2560
วันหมดอายุ 16 ก.ค. 2561

ลำดับ	แบบของวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
17	สโมสรรของท่านเน้นที่กิจกรรมการแข่งขันและความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คือ การมีชัยชนะเหนือคู่แข่ง					
18	ความสำเร็จของสโมสรรของท่านอยู่บนพื้นฐานของการมีชัยชนะเหนือคู่แข่ง					
19	สโมสรรของท่านเป็นสโมสรรที่มีการควบคุมและเต็มไปด้วยสายงานมีระเบียบแบบแผนครอบงำผู้คนอยู่					
20	ผู้นำสโมสรรของท่านเป็นผู้ประสานงาน ผู้ดูแลจัดการ ผู้ที่คอยดูแลให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ					
21	สโมสรรของท่านเน้นความมั่นคงต่ออาชีพและสัมพันธภาพระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาโดยการสร้างบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสโมสรร					
22	สโมสรรของท่านประสานองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน กฎระเบียบและนโยบายของสโมสรร การมีส่วนร่วมในการรักษาเสถียรภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ					
23	สโมสรรของท่านเน้นความมั่นคงถาวร ความมีประสิทธิภาพและการควบคุม ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น					
24	ความสำเร็จของสโมสรรของท่านอยู่บนพื้นฐานของความมีประสิทธิภาพในการแข่งขัน/บริการ ที่เป็นไปตามกำหนดอย่างราบรื่น					



เลขที่โครงการวิจัย..... 100-1/60
 วันที่รับรอง..... 17 ก.ค. 2560
 วันหมดอายุ..... 16 ก.ค. 2561

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ ความรู้สึก หรือความคิดเห็น ที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน เพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาในการให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

ลำดับ	พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1	อาชีพนักฟุตบอลมีความสำคัญมากสำหรับข้าพเจ้า					
2	อาชีพนักฟุตบอลที่ทำอยู่มีความหมายสำหรับข้าพเจ้าเป็นการส่วนตัว					
3	อาชีพนักฟุตบอลที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความหมายสำหรับข้าพเจ้า					
4	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานอาชีพนักฟุตบอลของข้าพเจ้า					
5	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในอาชีพนักฟุตบอล					
6	ข้าพเจ้าได้พัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับอาชีพนักฟุตบอลของข้าพเจ้า					
7	ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะกำหนดว่าข้าพเจ้าจะทำงานในอาชีพนักฟุตบอลของข้าพเจ้าอย่างไร					



เลขที่โครงการวิจัย..... 100.1/60
 วันที่รับรอง..... 17 ก.ค. 2560
 วันหมดอายุ..... 16 ก.ค. 2561

ลำดับ	พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
8	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะทำงานอาชีพนักฟุตบอลของข้าพเจ้าอย่างไร					
9	ข้าพเจ้ามีโอกาสอย่างมากสำหรับอิสรภาพและเสรีภาพว่าจะทำอาชีพนักฟุตบอลของข้าพเจ้าอย่างไร					
10	สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับสโมสรมีผลกระทบต่อข้าพเจ้าอย่างมาก					
11	ข้าพเจ้ามีอำนาจอย่างมากในการควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นในสโมสรฟุตบอลของข้าพเจ้า					
12	ข้าพเจ้ามีอิทธิพลสำคัญอย่างมากกับสโมสรฟุตบอลของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. สังกัดสโมสร

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| () 1) การท่าเรือ เอฟซี | () 2) ชลบุรี เอฟซี |
| () 3) เชียงราย ยูไนเต็ด | () 4) ชูปเปอร์ พาวเวอร์ สมุทรปราการ |
| () 5) ไทยซอนต้า ลาดกระบัง เอฟซี | () 6) นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี |
| () 7) บางกอกกล๊าส เอฟซี | () 8) บีอีซี เทโรศาสน |
| () 9) บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด | () 10) แบล็คบ็อก ยูไนเต็ด |
| () 11) พัทยา ยูไนเต็ด | () 12) สโมสรฟุตบอลราชนาวิ |
| () 13) ราชบุรี มิตรผล เอฟซี | () 14) ศรีสะเกษ เอฟซี |
| () 15) สุพรรณบุรี เอฟซี | () 16) สุโขทัย เอฟซี |
| () 17) อุบล ยูเอ็มที ยูไนเต็ด | () 18) เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด |



เลขที่โครงการวิจัย 100-160
 วันที่รับรอง 17 ก.ค. 2560
 วันหมดอายุ 16 ก.ค. 2561

ภาคผนวก ข เอกสารผ่านการพิจารณาจริยธรรม





คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เลขที่หนังสือรับ 02128
วันที่ 19 ก.ค. 60 เวลา 15.30

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218 3202
ที่ จว 649/2560 วันที่ 19 กรกฎาคม 2560
เรื่อง แจ้งผลผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแจ้งผ่านการรับรองผลการพิจารณา

ตามที่นี้สุด/บุคลากรในสังกัดของท่านได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ในการนี้ กรรมการผู้ทบทวนหลักได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ ดังนี้

โครงการวิจัยที่ 100.1/60 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทย (THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AMONG THAI PROFESSIONAL FOOTBALLER) ของ นายสิริภพ กุดสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ดร. นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรียน *คณบดี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา*

- ทราบ และดำเนินการต่อไป
- พิจารณา
- ลงนาม
- อนุมัติ

ลงชื่อ *[Signature]*
19/กค. 2560

บงคชนกนบด

พรหมทอง พงษ์ทรัพย์ประยูร
บงคชนกนบด

N. Noh
20/7/60

[Signature]
20/7/60



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

AF 01-12

COA No. 142/2560

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 100.1/60 : ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้าน
จิตใจในนักกีฬาฟุตบอลอาชีพไทย

ผู้วิจัยหลัก : นายสิรภพ กุดสระ

หน่วยงาน : คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม *Prof. Siraphol Kudsa* ลงนาม *Dr. Nantiri Chaiwanwong*
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทศนประดิษฐ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
ประธาน กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 17 กรกฎาคม 2560 วันหมดอายุ : 16 กรกฎาคม 2561

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- โครงการวิจัย
- ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- ผู้วิจัย ลงชื่อโครงการวิจัย 100-1/60
- แบบสอบถาม วันที่รับรอง 17 ก.ค. 2560
วันหมดอายุ 16 ก.ค. 2561

เงื่อนไข

- ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการคิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยก่อน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
- หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
- ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
- ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
- หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
- หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมรับรองก่อนดำเนินการ
- โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ชื่อ โครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจใน
นักฟุตบอลอาชีพไทย

ชื่อผู้วิจัย นายสิรภพ ฤคสระ

ตำแหน่ง นิติศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย 45/18 ซอยสามวา 16 หมู่บ้านทวีทรัพย์วิลเลจ ถนนสามวา แขวงบางชัน
เขตคลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10510

โทรศัพท์มือถือ 063-896-6174 E-mail : bankboss088@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่
ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูล
ต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไมชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. การวิจัยครั้งนี้จัดทำเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้าง
อำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย

3. รายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย มีดังนี้

ผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัยนี้ คือ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยและลงทะเบียนกับ
สโมสรในไทยลีกฤดูกาล 2017 สังกัดใน 18 สโมสร จำนวน 270 คน

เกณฑ์การคัดเลือก คือ

(1) นักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยและสังกัด 18 สโมสรในไทยลีกฤดูกาล 2017

(2) มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

(3) สามารถอ่านและเข้าใจภาษาไทย

4. หากยินดีเข้าร่วมงานวิจัยจะขอให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
องค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 24 ข้อ

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จำนวน 12 ข้อ

- ตอนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

รวมทั้งสิ้น 39 ข้อ ใช้เวลาตอบประมาณ 15 นาที และเป็นการตอบแบบสอบถามโดยไม่ระบุชื่อ
ตอบเพียงครั้งเดียว ทั้งนี้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะถูกทำลายและลบทิ้งทั้งหมด ภายหลังจากเสร็จ
สิ้นงานวิจัย โดยการส่งคืนเอกสารทั้งหมดกลับทางไปรษณีย์ให้กับผู้วิจัย หรือผู้วิจัยรับเอกสารด้วย
ตนเองตามที่ได้มีการตกลงกับผู้ช่วยวิจัย

5. การเข้าร่วมงานวิจัยความเสี่ยงในระดับน้อยมากต่อท่าน แต่อาจทำให้ต้องเสียเวลาส่วนตัวใน
การเข้าร่วมงานวิจัย



เลขที่โครงการวิจัย..... 100.1/60
วันที่รับรอง..... 17 ก.ค. 2560
วันลงนาม..... 16 ก.ค. 2561
รายนาม.....

AF 04-07

6. ประโยชน์ในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ไม่มีประโยชน์โดยตรงต่อผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัยนี้ โดยข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามสามารถนำไปปรับใช้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจกับนักศึกษาในสโมสร

7. การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านเป็นโดยสมัครใจ และท่านสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น

8. หากผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความสงสัยสามารถสอบถามเพิ่มเติมโดยติดต่อกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

9. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมการวิจัยจะเก็บเป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวท่านได้จะไม่ปรากฏในรายงาน ไม่มีค่าชดเชยการเสียเวลาจากการเข้าร่วมงานวิจัยและไม่มีของที่ระลึก

10. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน-กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 254 อาคารจามจุรี 1 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th



เลขที่โครงการวิจัย 100-1/60
วันที่รับรอง 17 ก.ค. 2560
วันหมดอายุ 16 ก.ค. 2561

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล นาย สิริภพ กุดสระ

วัน เดือน ปี เกิด 15 เมษายน 2536

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาหลักสูตร ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชา
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ในปีการศึกษา 2557

- เข้าศึกษาต่อในหลักสูตร ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา แขนงการจัดการการกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา
2558

