

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงาน
ทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย



นายธีระนิตย์ นามกุณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2558

**FACTORS RELATING TO SPORT PERFORMANCE
AND FINANCIAL PERFORMANCE OF
FOOTBALL CLUBS IN THAILAND**

Theeranit Namkune



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Management
Suranaree University of Technology
Academic Year 2015**

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงาน
ทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์รัชฎาพร วิสุทธาร)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.มัลลิกา สังข์สนธิ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(อาจารย์ ดร.ถวิชัย ขาวถื่น)

กรรมการ

(ศ. ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม

(อ. ดร.พีรศักดิ์ สิริโยธิน)

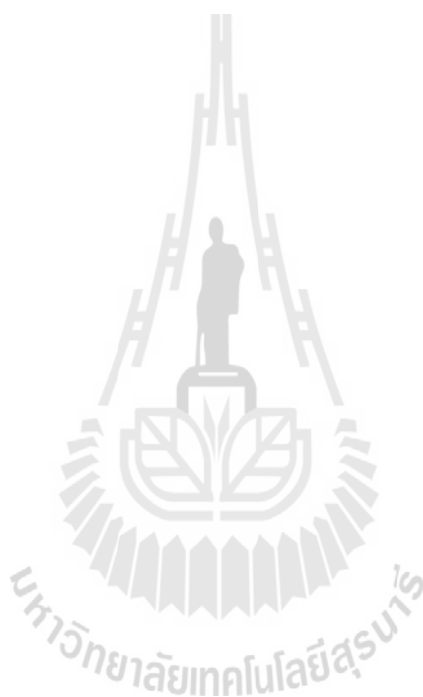
คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

ธีระนิษฐ์ นามกุณี : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (FACTORS RELATING TO SPORT PERFORMANCE AND FINANCIAL PERFORMANCE OF FOOTBALL CLUBS IN THAILAND) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.มัลลิกา สังข์สนิท, 230 หน้า.

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย 4) ปัจจัยที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย และ 5) ความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักฟุตบอล จำนวน 155 คน หัวหน้าโค้ช จำนวน 31 คน และผู้จัดการทีม จำนวน 31 คน จากสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในการวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและเพียร์สัน ไคสแควร์ และทดสอบค่าความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ การได้เข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ (เอเอฟซีแชมเปียนลีก) การได้ถ้วยรางวัลจากการแข่งขัน และจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก คือ รายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ของนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่สังกัดสโมสร (อายุงาน) ความสำเร็จจากการแข่งขัน และรางวัลพิเศษจากการแข่งขันมีความสัมพันธ์กับ ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ การได้เข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ การได้เลื่อนชั้น การได้ถ้วยรางวัล และจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน และ 3) ปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก 3 อันดับแรก คือ (1) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร และ (3) ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ และปัจจัยสำคัญที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสร

ฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก 3 อันดับแรก คือ (1) เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (2) มีเพื่อนร่วมทีมที่สนิทสนม และ (3) รู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีม



สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อนักศึกษา _____
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

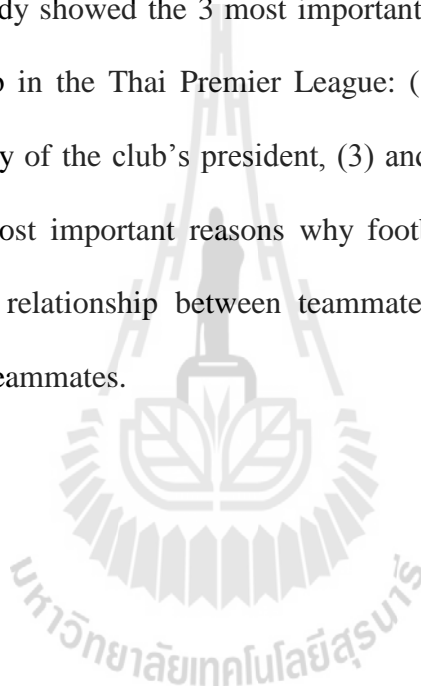
THEERANIT NAMKUNEE : FACTORS RELATING TO SPORT
PERFORMANCE AND FINANCIAL PERFORMANCE OF FOOTBALL
CLUBS IN THAILAND. THESIS ADVISOR : MULLIKA SUNGSANIT,
Ph.D., 230 PP.

HUMAN CAPITAL IN SPORT/ATTRACT AND RETENTION
FOOTBALLERS/SPORT PERFORMANCE/FINANCIAL PERFORMANCE

The research aimed to study 1) the levels of sport performance and financial performance of football clubs in Thailand, 2) the relationship between sport performance and financial performance of football clubs in Thailand, 3) the relationship of human capital, wage and sport performance of football clubs in Thailand, 4) factors which attract and retain footballers and head coaches of football clubs in Thailand, and 5) the effect of the population differences in the provinces on financial performance of football clubs in Thailand. The respondents were 155 footballers, 31 head coaches, and 31 managers from football clubs in the Thai Premier League, League Division 1 and League Division 2 in Thailand. Questionnaires were used to collect the data. Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation Coefficient Analysis, Pearson Chi-Square and One-Way ANOVA were used in data analysis and hypotheses testing.

The results from this study showed a significant relationship between sport performance and financial performance of football clubs in Thailand. Moreover, the result from sub-factor analysis indicates that there is a high relationship between participation in the Asian Football Confederation (AFC) Champions League

competition, number of trophies won, points scored in each season, and revenue from merchandising of clubs' brands. Secondly, it also showed a significant relationship between human capital of players and sport performance of football clubs in the Thai Premier League. Moreover, the result from sub-factor analysis indicates the relationship between tenure, age, success, wages of players and participation in AFC Champions League competition, number of trophies won, points scored in each season. Lastly, the study showed the 3 most important factors that attract footballers to join a football club in the Thai Premier League: (1) trust in teammates' ability, (2) trust in competency of the club's president, (3) and location of the football club. Furthermore, the 3 most important reasons why footballers remain with theirs the football club are (1) relationship between teammates, (2) intimacy in team, and (3) engagement with teammates.



School of Management Technology

Academic Year 2015

Student's Signature _____

Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งทั้งด้านวิชาการ และด้านการดำเนินงานวิจัย จากบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ อาจารย์ ดร. มลลิกา สังข์สนิท อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งทั้งในด้านวิชาการ การดำเนินการวิจัย อีกทั้งยังเป็นกำลังใจและให้ความเมตตาตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. มลลิกา สังข์สนิท เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วีรพงษ์ พลนิกรกิจ ที่ให้ความกรุณาโอกาสทุนทางการศึกษาในครั้งนี้ และการให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วีรพงษ์ พลนิกรกิจ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ รัชฎาพร วิสุทธาคร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขที่มีประโยชน์ และทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ถวิชัย ขาวถีน และรองศาสตราจารย์ ดร. คำรัส ดาราศักดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขที่มีประโยชน์ และทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นูรทิน ขำภีรัฐ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือในเรื่องสถิติ ทำให้งานวิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา สุคันธศิริกุล ที่ช่วยตรวจข้อคำถามในแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์และแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ นางรุ่งนารี ชิด โลกกรวด ที่ให้คำแนะนำ และช่วยประสานงานด้านต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัย ทำให้ได้รับความสะดวกอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรม และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนร่วมเรียนระดับปริญญาโทที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู บุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือทุกท่าน ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนที่สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา

ธีระนิศย์ นามกุณี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	10
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.6 คำอธิบายคำศัพท์เฉพาะ.....	12
2 ปรัชญาบรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย	14
2.2 สถานการณ์เกี่ยวกับปัญหาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย.....	21
2.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสโมสรฟุตบอล.....	22
2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงิน ของสโมสรฟุตบอล	31
2.5 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ค่าจ้าง และการดึงดูดและรักษา	33
2.6 กรอบแนวคิด	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 วิธีวิจัย.....	39
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย.....	40
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	46
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
4.2 ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และค่าจ้าง.....	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์.....	82
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	157
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	159
5.2 อภิปรายผล.....	174
5.3 ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้.....	176
5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย.....	179
5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป.....	180
รายการอ้างอิง.....	182
ภาคผนวก ก.....	187
ภาคผนวก ข.....	214
ประวัติผู้เขียน.....	230

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ข้อมูลรายได้รวมของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ปี 2556.....	19
2.2	ผลประกอบการของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ปี 2556.....	20
3.1	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	48
3.3	เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	52
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	54
4.1.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1.....	55
4.1.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2.....	56
4.1.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีก.....	57
4.1.4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 1.....	58
4.1.5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2.....	59
4.2	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	60
4.2.1	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1.....	62
4.2.2	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2.....	64
4.2.3	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีก.....	66
4.2.4	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 1.....	68
4.2.5	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2.....	70
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	72
4.3.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2.....	76
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีมในไทยพรีเมียร์ลีก.....	78
4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 1.....	80
4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 2.....	81
4.5 ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันใน รายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2.....	82
4.6 ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2.....	84
4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2.....	86
4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุนักฟุตบอลกับการเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	88
4.8.1 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มากี่ปีกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	89
4.8.2 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มากี่ปีกับการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	90
4.8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลกับจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขันของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	90
4.8.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

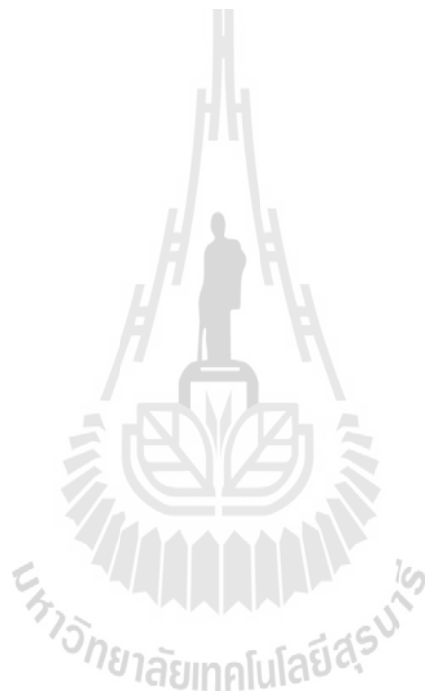
ตารางที่	หน้า
4.8.5 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับรายได้ด้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	91
4.8.6 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	92
4.8.7 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	92
4.8.8 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเนื่องกับรายได้ด้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	93
4.8.9 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขันและโบนัสอึดฉิดจากการแข่งขัน) กับรายได้ด้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	94
4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักเตะฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	95
4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักเตะฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1.....	98
4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักเตะฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2.....	100
4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	102
4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1...	106
4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2...	110
4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักเตะฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม.....	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม.....	119
4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	126
4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1.....	129
4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2.....	131
4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	133
4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1.....	137
4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2.....	140
4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม.....	144
4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม.....	148
4.25 การทดสอบความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก.....	154
4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ด้านรายได้จากการขายตั๋ว.....	155

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	38
5.1 กรอบสรุปตัวแปรที่ได้จากการวิจัย.....	173



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	10
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.6 คำอธิบายคำศัพท์เฉพาะ.....	12
2 ปรัชสน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย	14
2.2 สถานการณ์เกี่ยวกับปัญหาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย.....	21
2.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสโมสรฟุตบอล.....	22
2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงิน ของสโมสรฟุตบอล	31
2.5 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ค่าจ้าง และการดึงดูดและรักษา	33
2.6 กรอบแนวคิด	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 วิธีวิจัย.....	39
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย.....	40
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	46
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
4.2 ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และค่าจ้าง.....	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์.....	82
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	157
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	159
5.2 อภิปรายผล.....	174
5.3 ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้.....	176
5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย.....	179
5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป.....	180
รายการอ้างอิง.....	182
ภาคผนวก ก.....	187
ภาคผนวก ข.....	214
ประวัติผู้เขียน.....	230

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก จากรายงานข้อมูลผู้ชมการถ่ายทอดสดทางโทรทัศน์ (Television Audience Report) ของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติหรือ The International Federation of Association Football (FIFA) ในการแข่งขันฟุตบอลโลกปี 2010 ที่ประเทศแอฟริกาใต้ มีผู้ชมการถ่ายทอดสดทางโทรทัศน์ในบ้าน (In-Home Television) จำนวน 3,200 พันล้านคนทั่วโลก หรือคิดเป็นจำนวนร้อยละ 46.40 ของประชากรโลก และจำนวนผู้ชมการถ่ายทอดสดทางโทรทัศน์ ที่ชมการถ่ายทอดสดอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 20 นาทีติดต่อกัน มีจำนวน 2,200 ล้านคน หรือคิดเป็นจำนวนเกือบ 1 ใน 3 ของประชากรโลก (FIFA, www, 2014) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความนิยมที่มีต่อกีฬาฟุตบอลของประชากรจำนวนมาก

การกีฬาในปัจจุบันได้กลายเป็นอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว โดยมีการคาดการณ์ว่ากีฬาจะเป็นอุตสาหกรรมหลักในการสนับสนุนเศรษฐกิจและการค้าทั้งภายในและนอกประเทศ (Chadwick, 2009) โดยเฉพาะกีฬาฟุตบอลที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมไทย ซึ่งจากการศึกษาการดำเนินการจัดการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกปี 2010 (กิตติพงษ์ เอื้อพิพัฒนากุล, 2553) ชี้ให้เห็นว่า การแข่งขันกีฬาฟุตบอลมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมไทย เช่น ทำให้ร้านค้า ร้านอาหาร ขายดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการประชาสัมพันธ์ ทำให้ธุรกิจการสื่อสารและการโฆษณาดีขึ้น ทำให้ร้านค้า ร้านอุปกรณ์กีฬาขายสินค้าได้มากขึ้น ส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และสร้างงานในชุมชน ส่วนผลกระทบในด้านสังคม ได้แก่ ส่งเสริมบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สร้างความสามัคคีให้ชุมชนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมภาพพจน์ของประเทศไทย ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐ และเอกชน และส่งเสริมภาพพจน์ของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

ในประเทศไทยการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในประเทศหรือการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมตลอดช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา จากการสำรวจของศูนย์สำรวจความคิดเห็นนิด้าโพล (NIDA Poll) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ทำการสำรวจเกี่ยวกับการติดตามฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษ 2015-2016 และไทยพรีเมียร์ลีก ฤดูกาล 2015 สำรวจจากประชาชนไทยทั่วประเทศ กระจายในทุกภูมิภาค ทุกระดับการศึกษา และทุกอาชีพ รวมจำนวน 4,058 คน ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างติดตามฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษ ร้อยละ 21.81 และติดตาม

ฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ร้อยละ 29.13 และยังระบุว่ากลุ่มตัวอย่างติดตามฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกเพิ่มจำนวนมากขึ้นตลอดช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (นิต้าโพล, www, 2558) จากข้อมูลชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างประชาชนไทยให้ความสนใจฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกมากขึ้น

ในปัจจุบันแต่ละสโมสรฟุตบอลมีจำนวนผู้ชมเพิ่มมากขึ้น ทำให้แต่ละสโมสรแข่งขันกันในการตลาด ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนของนักฟุตบอลปรับสูงขึ้นตามมาตรฐานเกมการแข่งขันในสนาม มีการซื้อลิขสิทธิ์การถ่ายทอดสดที่บริษัท ทูวิชั่นส์ กรุ๊ป จำกัด ประมูลการถ่ายทอดสดการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก พ.ศ. 2557-2559 (พรชัยรัฐ วิชญคุปต์, 2557) และจากการจัดอันดับสโมสรฟุตบอลที่มีผู้เข้าชมเฉลี่ยต่อนัดมากที่สุด 10 อันดับในอาเซียน โดยสโมสรฟุตบอลไทยที่ได้รับการจัดอันดับให้ติดอยู่ใน 10 อันดับ ได้แก่ สโมสรฟุตบอลบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด มีผู้เข้าชมเฉลี่ยต่อนัด 21,043 คน (อันดับ 1) สโมสรฟุตบอลนครราชสีมาเอฟซี มีผู้เข้าชมเฉลี่ยต่อนัด 20,700 คน (อันดับ 2) และสโมสรฟุตบอลสุพรรณบุรีเอฟซี มีผู้เข้าชมเฉลี่ยต่อนัด 15,732 คน (อันดับ 5) (Football Channel Asian, www, 2558) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงค่านิยมที่มีต่อกีฬาฟุตบอลของประชากรในประเทศไทย

ลักษณะการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทยเป็นฟุตบอลลีกอาชีพประเภทชาย ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 3 ลีก ประกอบด้วย (1) ไทยพรีเมียร์ลีก เป็นการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพระดับชั้นที่หนึ่งหรือลีกสูงสุดในประเทศไทย (2) ลีกดิวิชั่น 1 เป็นการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพระดับชั้นที่สองในประเทศไทย และ (3) ลีกดิวิชั่น 2 เป็นการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพระดับชั้นที่สามในประเทศไทยหรือ (ลีกภูมิภาค) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ลีกย่อยตามภูมิภาคต่าง ๆ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางตะวันออก ภาคกลางตะวันตก กรุงเทพและภาคกลาง และภาคใต้ โดยลักษณะของการแข่งขันในระบบลีกจะแข่งขันแบบพบกันหมด โดยแต่ละทีมจะแข่งขันเป็นทีมเหย้า 1 ครั้งและเป็นทีมเยือน 1 ครั้ง การเลื่อนชั้นหรือตกชั้นของฟุตบอลลีกอาชีพไทย มีดังนี้ (1) ให้ลดชั้นทีมที่อยู่ 3 อันดับสุดท้ายของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของไทยพรีเมียร์ลีกลงไปแข่งขันในลีกดิวิชั่น 1 ในฤดูกาลถัดไป (2) ให้เลื่อนชั้นทีมที่อยู่ใน 3 อันดับแรกของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของ ลีกดิวิชั่น 1 ขึ้นไปแข่งขันในไทยพรีเมียร์ลีกในฤดูกาลถัดไป (3) ให้ลดชั้นของทีมที่อยู่ใน 4 อันดับสุดท้ายของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของลีกดิวิชั่น 1 ลงไปแข่งขันในลีก ดิวิชั่น 2 และ (4) ให้มีการเลื่อนทีมอันดับที่ 1 ถึง 4 ของลีกดิวิชั่น 2 จากการแข่งขันรอบแชมเปียนส์ลีกของฤดูกาลที่ผ่านมาขึ้นไปเล่นในลีกดิวิชั่น 1 (Thai Premier League, www, 2558)

การแข่งขันฟุตบอลในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจ ความบันเทิง และผลกำไรทางการเงิน (Relvas, Richardson, Gilbourne, and Littlewood., 2009) รวมทั้งการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยด้วยเช่นกัน ซึ่งเห็นได้จากรายงานสถิติจำนวนยอดผู้ชม และรายได้รวมของแต่ละ

ละสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกที่เพิ่มสูงขึ้น การแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ประจำปี 2555 โดยมีการแข่งขันทั้งหมดรวมจำนวน 306 นัด มียอดผู้ชมรวมจำนวน 1,475,769 คน มีรายได้จากการขายบัตรผ่านประตู รวมจำนวน 119,025,040 บาท และมีรายได้จากการขายของที่ระลึก รวมจำนวน 52,702,132 บาท ส่วนจำนวนยอดผู้ชม และรายได้รวมของแต่ละสโมสรฟุตบอลจากการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ประจำปี 2556 โดยมีการแข่งขันทั้งหมด 272 นัด (ตัดผลการแข่งขันของสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษออกเนื่องจากมีปัญหาและได้ถอนทีมออกจากการแข่งขัน) มียอดผู้ชม รวมจำนวน 1,657,887 คน มีรายได้จากการขายบัตรผ่านประตูรวมจำนวน 133,063,960 บาท และมีรายได้จากการขายของที่ระลึก รวมจำนวน 68,295,832 บาท (Thai Premier League, www, 2557) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การแข่งขันฟุตบอลในประเทศไทยได้กลายเป็นธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้และผลกำไรให้กับแต่ละสโมสรฟุตบอล

สโมสรฟุตบอลแต่ละสโมสรมีเงินทุนมากน้อยแตกต่างกันในการนำมาใช้พัฒนาสโมสรฟุตบอลและดำเนินการให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน แต่เงินทุนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถบอกได้ว่าสโมสรฟุตบอลจะประสบความสำเร็จได้ (รัชณี ขวัญบุญจันทร์, 2552) จากรายงานข่าวและบทความที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารจัดการภายในสโมสรฟุตบอล โดยเฉพาะปัญหาด้านการเงิน มักจะระบุถึง การค้างเงินเดือนของนักฟุตบอลและเจ้าหน้าที่ทีม หรือสโมสรฟุตบอลจ่ายเงินเดือนไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด เช่น ข่าวสโมสรฟุตบอลการทำเรือไทยเอฟซี (ไทยพรีเมียร์ลีก) มีปัญหาเกี่ยวกับการค้างจ่ายเงินเดือนนักฟุตบอลและเจ้าหน้าที่ทีมหลายเดือน (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลเลซซีดี (ดิวิชั่น 2 โซนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) มีข่าวปัญหาเรื่องความไม่โปร่งใสในการบริหารงาน จึงสั่งระงับการจ่ายเงินเพื่อใช้เวลาตรวจสอบบัญชีจนเกิดความล่าช้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้นักฟุตบอลเกิดความไม่พอใจและตัดสินใจออกจากสโมสรไปเนื่องจากไม่ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนด (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลราชวิถี (ดิวิชั่น 2 โซนกรุงเทพฯ) มีข่าวเรื่องนักฟุตบอลจำนวนหนึ่งของสโมสรเข้าร้องเรียนกับสมาคมฟุตบอลถึงปัญหาการไม่ได้รับเงิน (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลพิษณุโลกที่เอสวายเอฟซี (ดิวิชั่น 2 โซนภาคเหนือ) ทีมแชมป์ในลีกภูมิภาคโซนภาคเหนือ และสโมสรฟุตบอลหนองบัวลำภูเอฟซี (ดิวิชั่น 2 โซนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) มีข่าวเรื่องเงินเดือนนักฟุตบอลที่ไม่ออกตามกำหนด (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลทีทีเอ็มเชียงใหม่มีข่าวปัญหาการค้างเงินเดือน โดยนักฟุตบอลกล่าวว่าหากยังได้รับเงินไม่ครบทุกคนในวันที่นัดหมาย จะไม่ขอรับเงินและจะดำเนินการฟ้องร้องทันที (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลทีโอทีเอสซี มีข่าวเรื่องนักฟุตบอลภายในทีมยื่นคำร้องถึงบริษัทไทยพรีเมียร์ลีกจำกัด เพื่อขอความช่วยเหลือ หลังจากสโมสรต้นสังกัดไม่จ่ายเงินเดือนมา 3 เดือน (ฐานข้อมูลไทยพรีเมียร์ลีก www, 2558) และสโมสรฟุตบอลเพื่อนตำรวจ (ลีกดิวิชั่น 1) ซึ่งได้แชมป์ในลีกดิวิชั่น 1 ปี 2558 มีข่าวว่าประธานฝ่ายบริหารได้เปิดเผยถึง

ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นว่าสโมสรมีการค้างค่าจ้างเงินเดือนนักฟุตบอลกว่า 4 เดือน และมีนักฟุตบอลบางรายเตรียมที่จะเข้าพูดคุยกับฝ่ายบริหารถึงความชัดเจน และมีบางรายแสดงความต้องการที่จะย้ายทีม (ฐานข้อมูลไทยพรีเมียร์ลีก www, 2558) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าหลายสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยมีปัญหาทางการเงิน

ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่าสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยในหลายสโมสรที่ถึงแม้จะมีการส่งเสริมเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีปัญหาในการบริหารจัดการภายในสโมสรฟุตบอล จากงานวิจัยของ สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์ รัชณี ขวัญบุญจัน เณิม ชัยชราภรณ์ และจุฑา ดิงศภักดิ์ (2549) ที่ศึกษาการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ ซึ่งศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานของสโมสรฟุตบอลอาชีพ และศึกษาแนวทาง รูปแบบ และวิธีการในการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ผลการศึกษาชี้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสโมสรฟุตบอลอาชีพ ประกอบไปด้วยประเด็น (1) งบประมาณไม่เพียงพอ (2) ศักยภาพของนักกีฬายังไม่ได้มาตรฐานระดับมืออาชีพ (3) ผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพยังขาดความเป็นมืออาชีพและมีจำนวนไม่เพียงพอ (4) ระบบการจัดการแข่งขัน และกฎ ระเบียบการแข่งขันยังขาดความชัดเจน (5) รายได้และสวัสดิการนักกีฬาไม่มีมาตรฐาน (6) การสร้างแฟนคลับ และสร้างกระแสสนับสนุนยังมีน้อย (7) ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง (8) สปอนเซอร์และสิทธิประโยชน์มีน้อย และ (9) การบริหารยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญทำงานเต็มเวลา ผู้วิจัยเสนอแนะว่าสโมสรฟุตบอลควรจะต้องให้ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สโมสรฟุตบอลเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยต่างชี้ว่ายังต้องมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนาในหลายประการ นนชัย ศานติบุตร (2550) ศึกษาเรื่องกรนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย โดยเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ในหน้าที่การจัดการหรือหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพ 4 ด้าน อันได้แก่ (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการจัดองค์การ (3) ด้านการนำ และ (4) ด้านการควบคุม จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ซึ่งการศึกษาชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาเพิ่มขึ้นในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ส่วน กิตติพงษ์ เอื้อพิพัฒน์ นากุล และจุฑา ดิงศภักดิ์ (2555) ศึกษาการดำเนินการจัดการแข่งขันฟุตบอลสponsored ไทยพรีเมียร์ลีก 2012 โดยใช้ทรัพยากรในการจัดการ ได้แก่ บุคลากร (Man) การเงินและงบประมาณ (Money) สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก (Materials) และการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) จากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการจัดการแข่งขัน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี

ส่วนความคิดเห็นของผู้จัดการทีม โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และด้านหน้าที่การจัดการหรือกระบวนการจัดการกีฬา ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluating) ของคณะกรรมการจัดการแข่งขันโดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับดี งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าแม้จะมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพ และการดำเนินการจัดการแข่งขันฟุตบอลของประเทศไทย โดยใช้หน้าที่การจัดการทั้ง 4 ด้าน แต่การแข่งขันฟุตบอลอาชีพ และสโมสรฟุตบอลยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งน่าจะเป็นผลจากประเด็นด้านการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลที่ไม่เป็นระบบ

จากการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นในวงการกีฬาที่ผ่านมา นำไปสู่การวิวัฒนาการและการพัฒนาบรรณกรรมด้านการจัดการกีฬา (Sport Management) Chadwick (2009) ได้วิเคราะห์งานวิจัยด้านการจัดการกีฬาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นด้านหน้าที่การจัดการ (Functional Management Areas) เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมกีฬา รวมทั้งเป็นประเด็นสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต เช่น ด้านการเป็นผู้สนับสนุน การนำกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์มาใช้ การตอบสนองความต้องการของตลาดที่มีอยู่หลากหลาย การจัดการ กำหนดการที่เหมาะสมของเกมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงหน้าที่การจัดการที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้น จุดเน้นของประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ในกีฬาและความท้าทายในการจัดการกับประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ในกีฬา โดยชี้ว่าประเด็นหน้าที่การจัดการที่สำคัญสำหรับการจัดการกีฬาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านกีฬา (ประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลอาชีพ) และผลการดำเนินงานด้านกีฬา ได้แก่ ประเด็นด้านการจัดการองค์กร ประเด็นด้านธรรมเนียมปฏิบัติในกีฬา ประเด็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นด้านการตลาด ประเด็นด้านการขายสินค้า การค้าปลีกและการกระจายสินค้า และประเด็นด้านการเงิน

ผลการดำเนินงานของสโมสรฟุตบอลอาชีพประกอบไปด้วย ผลการดำเนินงานทางกีฬา (Sport Performance) และผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) ซึ่งผลการดำเนินงานทางกีฬาที่ประสบความสำเร็จหรือความสำเร็จของกีฬา (Sports Success) คือ สโมสรฟุตบอลที่ได้อันดับสูงสุดเมื่อสิ้นสุดฤดูกาล (ช่วง) การแข่งขันภายในประเทศจะทำให้ได้เข้าร่วมในการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ และทำให้ได้รับการเข้าสู่ตลาดใหม่ของสิทธิ์ในการออกอากาศทางโทรทัศน์ (TV Broadcasting Rights) การทำสัญญากับผู้สนับสนุน (Sponsors Contract) การขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร (Sales of Clubs' Symbolic) เป็นต้น ส่วนผลการดำเนินงานทางการเงิน หรือความสำเร็จทางการเงิน (Financial Success) ของสโมสรฟุตบอล คือ การแสวงหารายได้ (Income) ให้มากที่สุด ซึ่ง Kulikova และ Goshunova (2013) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการวัดประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลอาชีพ (Measuring Efficiency of Professional Football Club in Contemporary Researches) จากปี 2002-2012 เพื่อวิเคราะห์แนวคิด

ในการวัดประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลอาชีพและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอล ผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลนั้นสิ่งที่สำคัญนั้นขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ (Human Capital) ของนักฟุตบอล (Players) โค้ช (Coaches) และเจ้าหน้าที่ (Staff) และผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) ของสโมสรฟุตบอลส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานทางกีฬา

ในการวัดประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลมีวิธีการที่ใช้อยู่ 2 วิธีหลัก ๆ คือ การประเมินผลการดำเนินงานทางกีฬา (Assessment of Sports Performance) และการประเมินผลประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Evaluating of Economic Efficiency) ในการวัดผลการดำเนินงานทางกีฬา (Sports Performance) ในแง่ของผลการดำเนินงานทางกีฬา คือ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (A Number of Points Scored in Season) และจำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศที่ได้ (A Number of Trophies Won) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลอาชีพ คือ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล (Human Capital of Player) ทุนมนุษย์ของโค้ช (Human Capital of Coaches) จำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของนักฟุตบอล (Wage Sums of Player) และจำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของโค้ช (Wage Sums of Coach) ซึ่งผลการดำเนินงานทางกีฬาในสโมสรฟุตบอลอาชีพ สิ่งสำคัญขึ้นอยู่กับต้นทุนจากต้นทุน (Costs) ของนักฟุตบอล โค้ช และเจ้าหน้าที่ เช่น นักฟุตบอล ที่มีพรสวรรค์ (Talent) จะแสดงความสามารถให้เห็นในเกมการแข่งขันที่มีคุณภาพ และโค้ชที่มีความสามารถจะนำพาทีมที่มีนักฟุตบอลที่มีพรสวรรค์ให้ประสบความสำเร็จในสนามแข่งขัน และการให้รางวัล (Reward) ที่คุ้มค่ากับการทำงานทั้งของนักฟุตบอลและโค้ชจะช่วยกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในสนามแข่งขัน (Kulikova and Goshunova, 2013) คะแนนที่ได้รับเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขันส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพในการบุกและตั้งรับ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับพรสวรรค์ของนักฟุตบอล (Sanchez, 2007) พรสวรรค์ของนักฟุตบอลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาการมีนักฟุตบอลที่มีพรสวรรค์ภายในทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จทั้งในและนอกสนามแข่งขัน (Kern and Sussmuth, 2003)

Kulikova และ Goshunova (2013) ยังได้วิเคราะห์และรวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลที่นิยมใช้มากที่สุด โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล (Human Capital of Player) เช่น ระยะเวลาในการเล่น (Tenure) อายุ (Age) สัญชาติ (Nationality) ประสบการณ์ (Experience) และความสำเร็จ (Success) เป็นต้น ทุนมนุษย์ของโค้ช (Human Capital of Coach) เช่น ช่วงระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพของผู้จัดการทีม (The Length of The Manager's Playing Career) ตำแหน่งที่ผู้จัดการทีมเคยเล่นตอนที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพ (Playing Position of Manager in The Playing Career) ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารจัดการงานก่อนงานปัจจุบัน (Total Months Managing

Before The Present Job) และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารจัดการในสโมสรปัจจุบัน (Total Number of Months Managing The Current Club) เป็นต้น จำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของนักฟุตบอล (Wage Sums of Players) และจำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของโค้ช (Wage Sums of Coaches)

ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล สโมสรฟุตบอลจำเป็นที่จะต้องดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ไว้กับสโมสรฟุตบอล เพื่อความสำเร็จและความได้เปรียบในการแข่งขันในองค์กรชั้นนำได้ให้ความสนใจกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในฐานะที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Chambers et al., 1998) ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักที่องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนเก่ง เนื่องจากคนเก่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความแตกต่างในการบริหารทุนมนุษย์และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Bhatnagar, 2007) จากงานวิจัยของ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ พรรัตน์ แสแดงหาญ และอริพล เกรือปอง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี ในประเด็นการชำระรักษา ได้แก่ (1) ด้านบทบาทของหัวหน้างาน (2) ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (3) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ และ (5) ด้านรางวัลผลตอบแทน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการชำระรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกันในด้านบทบาทของหัวหน้างาน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ และยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการชำระรักษาคนเก่งกับการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน และในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน พบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากในมุมมองของผู้บริหารไม่มีความมั่นใจว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์กร และองค์กรจะไม่ได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน แต่พนักงานคิดว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัวของตนเอง มีความหมายต่อตนเอง พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กร สำหรับสโมสรฟุตบอลการดึงดูดและรักษานักฟุตบอลที่มีศักยภาพ มีความสามารถจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อสโมสรฟุตบอล เนื่องจากรายได้ขององค์กรกีฬาอาชีพถูกขับเคลื่อนด้วยผลการดำเนินงานทางกีฬาของนักกีฬา โดยเฉพาะนักกีฬาที่มีชื่อเสียง (Superstar) (Abraham, Harris and Auerbach, 2013)

การประเมินประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ โดยการวัดผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) ของสโมสรฟุตบอลมักจะพิจารณาในมุมมองที่ว่าสโมสรฟุตบอลคือหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ที่แสวงหารายได้รวม (Total Revenues) ให้มากที่สุดเพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ (Solvency) ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล นักลงทุนจะประเมิน

ความน่าสนใจในการลงทุนจากข้อตกลงในปัจจุบันและความคาดหวังที่สโมสรฟุตบอลจะชนะในการแข่งขัน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดความสำเร็จของกีฬาและการเงินนั้นเห็นได้อย่างชัดเจน (Kulikova and Goshunova, 2013) ซึ่งความสำเร็จของกีฬา คือ ลำดับการแข่งขันในประเทศ (National Rank) ที่สูงกว่าสโมสรอื่น จะช่วยให้สโมสรได้สิทธิ์เข้าร่วมแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ อันจะนำไปสู่โอกาสต่าง ๆ ของผลการดำเนินงานทางการเงิน คือ รายได้ (Revenue) เช่น จากการขายตั๋ว (Tickets Sale) สิทธิ์ในการออกอากาศทางโทรทัศน์ การทำสัญญากับผู้สนับสนุน และการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร เป็นต้น และยังได้รวบรวมตัวชี้วัดทางการเงิน (Financial Indicators) ของสโมสรฟุตบอลอาชีพที่นิยมใช้ในการวัดผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล อันได้แก่ รายได้รวมจากการขาย (Sale) รายได้ลิขสิทธิ์ทางโทรทัศน์ (TV Rights Revenues) กำไรจากการดำเนินงานก่อนหักค่าเสื่อมราคาและการผ่อนชำระหนี้ (Operating Profit before Depreciation and Amortization) กระแสเงินสด (Cash Flow) ต้นทุนในการดำเนินงาน (Operational Cost) และค่าจ้างรวม (Gross Wages) (Kulikova and Goshunova, 2013)

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล โดยปัจจัยด้านสมาชิกของสโมสร (Club Membership) และผู้เข้าชมการแข่งขัน (Attendance) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล Pinnuck และ Potter (2006) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลของลีกออสเตรเลียนในช่วงปี 1993-2002 โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในสนามแข่งขันฟุตบอลของสโมสรฟุตบอลกับผลการดำเนินงานทางการเงินนอกสนามแข่งขันฟุตบอล ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าชมการแข่งขันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของสโมสร และสมาชิกของสโมสร ที่เป็นสมาชิกถาวร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอล และค่าใช้จ่ายทางการตลาดที่เกิดขึ้น การศึกษาของ Guzman และ Morrow (2007) ซึ่งศึกษา อิทธิพลของการมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลรายการแชมป์เปียนลีก (Champions League) ที่มีผลต่อความสำเร็จทางการเงินของสโมสรฟุตบอล พบว่า การมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลแชมป์เปียนลีกมีผลกระทบในทางบวกต่อความสำเร็จทางการเงินของสโมสรฟุตบอล และ Kern และ Sussmuth (2003) ระบุว่า แฟน (Fan) เป็นตัวแปรที่มีศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติมีผลกระทบทางบวกต่อรายได้ของสโมสรฟุตบอลในเยอรมัน อย่างไรก็ตามยังมีข้อโต้แย้งจากการศึกษาของ Hass (2003) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลแชมป์เปียนลีกไม่มีผลต่อการเงินของสโมสรฟุตบอล ในส่วนของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่ชนะเลิศในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกและการแข่งขันฟุตบอลถ้วย (FA Cup)

ประจำปี 2556 จะได้สิทธิ์เข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ หรือ รายการ เอเอฟซีแชมเปียนส์ลีก (AFC Champions League) (Goal, www, 2557)

จากประเด็นการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามข่าวต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสโมสรฟุตบอลต่าง ๆ ความสำคัญของทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานทางกีฬา และผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ทำให้ต้องทำความเข้าใจและมียุทธศาสตร์ความรู้เพื่อช่วยแก้ปัญหาและส่งเสริมอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย แต่งานวิจัยในประเทศไทยที่ผ่านมายังเป็นการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับหน้าที่ในการจัดการฟุตบอลอาชีพ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้แนะ และการประเมินผล และการศึกษาด้านทรัพยากรในการจัดการของสโมสรฟุตบอลอาชีพ ได้แก่ บุคลากร การเงินและงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นส่วนใหญ่ แม้จะมีการศึกษาชี้ว่าทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาในประเทศไทยที่ชัดเจนว่า (1) ปัจจัยทุนมนุษย์ของนักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ช และค่าจ้างของนักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยหรือไม่ (2) ปัจจัยใดที่มีความสำคัญต่อการดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ของนักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ช (3) ผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลไทยอยู่ในระดับใด (4) ปัจจัยใดที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย และ (5) มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลหรือไม่ อย่างไร

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงเป็นการศึกษาระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงิน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงิน และการศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ของนักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่การวางนโยบายและแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินให้เหมาะสมในแต่ละสโมสร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
5. เพื่อศึกษาความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 (H1) ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (A Number of Points Scored in Season) จำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศ (A Number of Trophies Won) จากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการเอเอฟซีแชมเปียนส์ลีก (AFC Champions League) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว (Tickets Sale) รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน (Sponsors Contract) และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร (Sales of Clubs' Symbolic)

สมมุติฐานที่ 2 (H2) ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล (Human Capital of Player) ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน อายุ ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) และความสำเร็จจากการแข่งขันอาชีพ ถ้วยรางวัลและเหรียญรางวัลจากการแข่งขัน และทุนมนุษย์ของโค้ช (Human Capital of Coach) ได้แก่ ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เล่นนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กองหลัง ผู้รักษาประตู เป็นต้น ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานในสโมสรปัจจุบัน อายุของโค้ช และปัจจัยด้านค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล (Player Wages) และเงินค่าจ้างของโค้ช (Coaches Wage) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน จำนวน

ด้วยรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการเอเอฟซีแชมเปียนส์ลีก

สมมติฐานที่ 3 (H3) ปัจจัยด้านจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มของนักฟุตบอล หัวหน้าโค้ชและผู้จัดการทีมจากทุกสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย รายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 (ลีกภูมิภาค) ที่ยังดำเนินการอยู่ ประจำปี 2558

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
3. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
4. ได้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
5. ได้ข้อมูลสำหรับสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพกีฬาของสโมสรได้
6. ได้ข้อมูลสำหรับสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรได้
7. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

1.6 คำอธิบายคำศัพท์เฉพาะ

1. ทุมนมนุษย์ของนักฟุตบอล (Human Capital of Player) คือ

1.1 ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพ หมายถึง ระยะเวลาที่นักฟุตบอลเริ่มเล่นฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

1.2 อายุของนักฟุตบอล หมายถึง อายุของนักฟุตบอลที่ร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพในประเทศไทย

1.3 สัญชาติ หมายถึง สัญชาติของนักฟุตบอลที่ร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพในประเทศไทย

1.4 ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) หมายถึง เคยผ่านการแข่งขันในระดับนานาชาติในนามทีมชาติ

1.5 ความสำเร็จ หมายถึง ถ้วยรางวัลและเหรียญรางวัลที่ได้รับจากการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ

2. ทุมนมนุษย์ของโค้ช (Human Capital of Coach) คือ

2.1 ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช หมายถึง ระยะเวลาที่โค้ช เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพ จากการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ

2.2 ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็่นนักฟุตบอลอาชีพ หมายถึง ตำแหน่งในการเล่น เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กลองหลัง ผู้รักษาประตู

2.3 ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาที่เคยเป็นโค้ชกับสโมสรฟุตบอลอื่น ก่อนมาเป็นโค้ชของสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน

2.4 ระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานในสโมสรปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาที่เป็นโค้ชในสโมสรปัจจุบัน

2.5 อายุของโค้ช หมายถึง อายุของหัวหน้าโค้ชที่ร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพในประเทศไทย

3. ค่าจ้าง (Wage) คือ

3.1 เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่นักฟุตบอลได้รับจากสโมสรฟุตบอลที่สังกัดอยู่

3.2 เงินค่าจ้างของโค้ช รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่หัวหน้าโค้ชได้รับจากสโมสรฟุตบอลที่สังกัดอยู่

4. ปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทุนมนุษย์ของสโมสรฟุตบอล หมายถึง สิ่งที่ดึงดูดหรือจูงใจให้นักฟุตบอลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานหรือเล่นให้กับสโมสรฟุตบอล และการรักษานักฟุตบอลที่มีความสามารถให้อยู่กับสโมสรต่อไป

5. จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสร หมายถึง จำนวนประชากรในจังหวัดที่สโมสรฟุตบอลตั้งอยู่

6. ผลการดำเนินงานทางกีฬา ในแง่ของผลดำเนินงานด้านกีฬา คือ

6.1 จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน

6.2 เงินรางวัล ถ้วยและเหรียญรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน

6.3 การได้สิทธิในการเลื่อนชั้นของทีมในดิวิชั่น 1 คือ ให้มีการเลื่อนทีมที่อยู่ใน 3 อันดับแรกของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของลีกดิวิชั่น 1 ขึ้นไปเล่นในไทยพรีเมียร์ลีกในฤดูกาลถัดไป

6.4 การเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการเอเอฟซีแชมเปียนส์ลีก (AFC Champions League) ซึ่งเป็นการแข่งขันฟุตบอลของสโมสรฟุตบอลอาชีพจากประเทศที่เป็นสมาชิกของเอเอฟซี โดยสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันจะมาจากสโมสรฟุตบอลที่ชนะเลิศและรองชนะเลิศจากการแข่งขันฟุตบอลลีกสูงสุดของประเทศ

7. ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล คือ รายได้ (Revenue) คือ

7.1 รายได้จากการขายตั๋ว หมายถึง รายได้รวมประจำปีจากการขายตั๋วเข้าชมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพในประเทศไทย

7.2 รายได้จากลิขสิทธิ์การถ่ายทอดสดการแข่งขันผ่านทางโทรทัศน์ หมายถึง รายได้จากส่วนแบ่งลิขสิทธิ์ถ่ายทอดสดในการแข่งขัน ที่สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยและบริษัทไทยพรีเมียร์ลีก มอบให้กับสโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก และดิวิชั่น 1 อาทิ ในปีการแข่งขัน 2013 ทีมจากไทยพรีเมียร์ลีกได้รับส่วนแบ่งทีมละจำนวน 6 ล้านบาท จำนวน 18 ทีม รวมจำนวนเงิน 108 ล้านบาท และทีมจาก ดิวิชั่น 1 ได้รับทีมละจำนวน 6 ล้านบาท จำนวน 18 ทีม รวมจำนวนเงิน 10,800,000 บาท

7.3 รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน หมายถึง รายได้ที่สโมสรฟุตบอลได้จากผู้สนับสนุนสโมสรฟุตบอล

7.4 รายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร หมายถึง รายได้จากการขายสินค้าที่ระลึกของสโมสรฟุตบอล เช่น เสื้อแข่ง ผ้าพันคอ ของสโมสร แก้วน้ำ พวงกุญแจ เป็นต้น

8. นักฟุตบอลดาวเด่น หมายถึง นักฟุตบอลที่มีชื่อเสียง และมีทักษะความสามารถในการเล่นฟุตบอลที่โดดเด่นในทีม

9. สโมสรฟุตบอลในประเทศไทย หมายถึง สโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

บทที่ 2

ปริทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาดังนี้

- 2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย
- 2.2 สถานการณ์เกี่ยวกับปัญหาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
- 2.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสโมสรฟุตบอล
- 2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล
- 2.5 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ค่าจ้าง และการดึงดูดและรักษา
- 2.6 กรอบแนวคิด

2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย

กีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมไทย ซึ่งจากการศึกษาการดำเนินการจัดการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกปี 2010 ซึ่งให้เห็นว่า การแข่งขันกีฬาฟุตบอลมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมไทย เช่น ทำให้ร้านค้า ร้านอาหาร ขายดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการประชาสัมพันธ์ ทำให้ธุรกิจการสื่อสารและการโฆษณาดีขึ้น ทำให้ร้านค้า ร้านอาหารกีฬาขายสินค้าได้มากขึ้น ส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และสร้างงานในชุมชน ส่วนผลกระทบในด้านสังคม ได้แก่ ส่งเสริมบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สร้างความสามัคคีให้ชุมชนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมภาพพจน์ของประเทศไทย ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐ และเอกชน และส่งเสริมภาพพจน์ของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (กิตติพงษ์ เอื้อพิพัฒน์กุล, 2553) การกีฬาในปัจจุบันได้กลายเป็นอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว โดยมีการคาดการณ์ว่ากีฬาจะเป็นอุตสาหกรรมหลักในการสนับสนุนเศรษฐกิจและการค้าทั้งภายในและนอกประเทศ (Chadwick, 2009) โดยเฉพาะกีฬาฟุตบอลที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมไทย ซึ่งจากการศึกษาการดำเนินการ

จัดการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกปี 2010 (กิตติพงษ์ เอื้อพัฒนากุล, 2553) ซึ่งให้เห็นว่า การแข่งขันกีฬาฟุตบอลมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมไทย เช่น ทำให้ร้านค้า ร้านอาหาร ขายดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการประชาสัมพันธ์ ทำให้ธุรกิจการสื่อสารและการโฆษณาดีขึ้นทำให้ร้านค้า ร้านอุปกรณ์กีฬาขายสินค้าได้มากขึ้น ส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และสร้างงานในชุมชน ส่วนผลกระทบในด้านสังคม ได้แก่ ส่งเสริมบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สร้างความสามัคคีให้ชุมชนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมภาพพจน์ของประเทศไทย ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐ และเอกชน และส่งเสริมภาพพจน์ของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

ในประเทศไทยการแข่งขันฟุตบอลอาชีพภายในประเทศหรือการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมตลอดช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา จากการสำรวจของศูนย์สำรวจความคิดเห็นนิด้าโพล (NIDA Poll) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ทำการสำรวจเกี่ยวกับการติดตามฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษ 2015-1016 และไทยพรีเมียร์ลีก ฤดูกาล 2015 สำรวจจากประชาชนไทยทั่วประเทศ กระจายในทุกภูมิภาค ทุกระดับการศึกษาและทุกอาชีพ รวมจำนวน 4,058 คน ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างติดตามฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษ ร้อยละ 21.81 และติดตามฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ร้อยละ 29.13 และยังระบุว่ากลุ่มตัวอย่างติดตามฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกเพิ่มจำนวนมากขึ้นตลอดช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (นิด้าโพล, www, 2558) จากข้อมูลชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างประชาชนไทยให้ความสนใจฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกมากขึ้น การแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกซึ่งอยู่ในช่วงที่มีการพัฒนามากขึ้นในด้านธุรกิจ แต่ละสโมสรมีจำนวนผู้ชมเพิ่มมากขึ้นทำให้แต่ละสโมสรเร่งแข่งขันกันในด้านการตลาด ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนของนักฟุตบอลปรับสูงขึ้นตามมาตรฐานเกมการแข่งขันในสนาม มีการซื้อลิขสิทธิ์การถ่ายทอดสดที่บริษัท ทูริวิชั่นส์ กรุ๊ป จำกัด ประมูลการถ่ายทอดสดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพหรือการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ประจำปี 2557-2559 (พรรษิษฐ์ วิชญคุปต์, 2557) และจากการจัดอันดับสโมสรฟุตบอลที่มีผู้เข้าชมเฉลี่ยต่อนัดมากที่สุด 10 อันดับในอาเซียน โดยสโมสรฟุตบอลไทยที่ได้รับการจัดอันดับให้ติดอยู่ใน 10 อันดับ ได้แก่ สโมสรฟุตบอลบุรีรัมย์ยูไนเต็ด มีผู้เข้าชมเฉลี่ยต่อนัด 21,043 คน (อันดับ 1) สโมสรฟุตบอลนครราชสีมาเอฟซี มีผู้เข้าชมเฉลี่ยต่อนัด 20,700 คน (อันดับ 2) และสโมสรฟุตบอลสุพรรณบุรีเอฟซี มีผู้เข้าชมเฉลี่ยต่อนัด 15,732 คน (อันดับ 5) (FOOTBALL CHANNEL ASIA, www, 2558) และในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ประจำปี 2558 คู่ระหว่างสโมสรฟุตบอลนครราชสีมาเอฟซีกับสโมสรฟุตบอลบุรีรัมย์ยูไนเต็ด ณ สนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนผู้เข้าชมการแข่งขันในสนาม จำนวน 34,649 คน และมีเงินค่าบัตรผ่านประตู จำนวน 3,210,240 บาท ซึ่งเป็นสถิติจำนวนผู้เข้าชมการแข่งขันมากที่สุดนับตั้งแต่มีการจัดการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกมา (มติชนออนไลน์, www, 2558) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความนิยมที่มีต่อกีฬาฟุตบอลของประชากรในประเทศไทย

ลักษณะการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยเป็นฟุตบอลอาชีพประเภทชาย ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 3 ลีก ประกอบด้วย (1) ไทยพรีเมียร์ลีก เป็นการแข่งขันฟุตบอลอาชีพระดับชั้นที่หนึ่งหรือลีกสูงสุดในประเทศไทย (2) ลีกดิวิชั่น 1 เป็นการแข่งขันฟุตบอลอาชีพระดับชั้นที่สองในประเทศไทย และ (3) ลีกดิวิชั่น 2 เป็นการแข่งขันฟุตบอลอาชีพระดับชั้นที่สามในประเทศไทยหรือ (ลีกภูมิภาค) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ลีกย่อยตามภูมิภาคต่าง ๆ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ตะวันออก ภาคกลาง ตะวันตก กรุงเทพและภาคกลาง และภาคใต้ โดยลักษณะของการแข่งขันในระบบลีกจะแข่งขันแบบพบกันหมด โดยแต่ละทีมจะแข่งขันเป็นทีมเหย้า 1 ครั้งและเป็นทีมเยือน 1 ครั้ง การเลื่อนชั้นหรือตกชั้นของฟุตบอลอาชีพไทย มีดังนี้ (1) ให้ลดชั้นทีมที่อยู่ 3 อันดับสุดท้ายของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของ Thaiพรีเมียร์ลีก ลงไปแข่งขันในลีกดิวิชั่น 1 ในฤดูกาลถัดไป (2) ให้เลื่อนชั้นทีมที่อยู่ใน 3 อันดับแรกของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของลีกดิวิชั่น 1 ขึ้นไปแข่งขันใน Thaiพรีเมียร์ลีกในฤดูกาลถัดไป (3) ให้ลดชั้นของทีมที่อยู่ใน 4 อันดับสุดท้ายของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของลีกดิวิชั่น 1 ลงไปแข่งขันในลีก ดิวิชั่น 2 และ (4) ให้มีการเลื่อนทีมอันดับที่ 1 ถึง 4 ของลีกดิวิชั่น 2 จากการแข่งขันรอบแชมเปียนส์ลีกของฤดูกาลที่ผ่านมาขึ้นไปเล่นในลีกดิวิชั่น 1 (Thai Premier League, www, 2558)

โครงสร้างการบริหารงานของสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย มีลักษณะโครงสร้างการดำเนินงานซึ่งจำแนกตามตำแหน่งและหน้าที่ในการดำเนินงาน อาทิเช่น สโมสรฟุตบอลเมืองทองยูไนเต็ด ประกอบด้วย (1) ประธานที่ปรึกษา (2) ประธานสโมสร (3) รองประธานสโมสร (4) กรรมการบริหาร (5) ผู้อำนวยการสโมสร (6) ผู้จัดการทั่วไป (7) หัวหน้าโค้ช (8) ผู้ช่วยโค้ช (9) เลขานุการ (10) แพทย์ประจำสโมสร (11) นักวิทยาศาสตร์การกีฬา (12) เจ้าหน้าที่ทีม (13) ผู้จัดการฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์ (14) ผู้จัดการสนามและพิพิธภัณฑ (15) เจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (16) เจ้าหน้าที่ประสานงานแฟนคลับ (17) เจ้าหน้าที่ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (18) ผู้จัดการฝ่ายขายและสปอนเซอร์ และ (19) นักฟุตบอล (เมืองทองยูไนเต็ด, www, 2557) และสโมสรฟุตบอลชลบุรีเอฟซี ประกอบด้วย (1) ประธานสโมสร (2) ผู้จัดการทั่วไป (3) ผู้อำนวยการฝ่ายต่างประเทศ (4) ประธานฝ่ายเทคนิค (5) ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์ (6) ผู้จัดการทีมฝ่ายต่างประเทศ (7) ผู้จัดการทีม (8) หัวหน้าโค้ช (9) ผู้ช่วยโค้ช (10) โค้ชผู้รักษาประตู (11) ฟิตเนสเทรนนิ่งโค้ช (12) แพทย์ประจำสโมสร (13) เลขานุการทีม (14) ผู้บันทึกสถิติและวิเคราะห์การแข่งขัน (15) เจ้าหน้าที่ทีม และ (16) นักฟุตบอล (ชลบุรีเอฟซี, www, 2557)

ในด้านความเป็นเจ้าของสโมสร ปัจจุบันสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันในไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ที่สามารถตรวจสอบงบการเงิน และความเป็นเจ้าของได้ มีจำนวน 28 สโมสร ซึ่งสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของโดยนักการเมืองทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น จำนวน 19 สโมสร คิดเป็นร้อยละ 50.00 เช่น สโมสรบุรีรัมย์ยูไนเต็ด สโมสรชลบุรีเอฟซี และสโมสรสุพรรณบุรีเอฟซี เป็นต้น รองลงมาคือ เป็นเจ้าของโดยนักธุรกิจ ซึ่งประกอบธุรกิจ เช่น สื่อ เครื่องดื่ม โรงแรม ประกันภัย รถยนต์ อสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น จำนวน 12 สโมสร เช่น สโมสรเมืองทองยูไนเต็ด สโมสรแบงค็อกยูไนเต็ด และสโมสรราชบุรีมิตรผล เป็นต้น เป็นเจ้าของโดยหน่วยงานราชการ ได้แก่ ทหารบก ทหารอากาศ ทหารเรือ ตำรวจ และรัฐวิสาหกิจ (ปตท.) จำนวน 5 สโมสร เช่น สโมสรอาร์มียูไนเต็ด สโมสรราชนาวิ และสโมสรเพื่อนตำรวจ เป็นต้น และเจ้าของอื่น ๆ จำนวน 2 สโมสร (ไทยพับลิกา, www, 2558)

การแข่งขันฟุตบอลในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจ ความบันเทิง และผลกำไรทางการเงิน (Relvas, Richardson, Gilbourne, and Littlewood., 2009) รวมทั้งการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยด้วยเช่นกัน ซึ่งเห็นได้จาก การรายงานสถิติจำนวนยอดผู้ชม และรายได้รวมของแต่ละสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกที่เพิ่มสูงขึ้น การแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ประจำปี 2555 มีการแข่งขันทั้งหมดจำนวน 306 นัด มียอดผู้ชมรวม จำนวน 1,475,769 คน มีรายได้จากการขายบัตรผ่านประตูรวม จำนวน 119,025,040 บาท และมีรายได้จากการขายของที่ระลึกรวม จำนวน 52,702,132 บาท ส่วนจำนวนยอดผู้ชม และรายได้รวมของสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ประจำปี 2556 จากการแข่งขันทั้งหมด 272 นัด (ตัดผลการแข่งขันของสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษออกเนื่องจากมีปัญหาและได้ถอนทีมออกจากการแข่งขัน) มียอดผู้ชมรวม จำนวน 1,657,887 คน มีรายได้จากการขายบัตรผ่านประตูรวม จำนวน 133,063,960 บาท และมีรายได้จากการขายของที่ระลึกรวม จำนวน 68,295,832 บาท (Thai Premier League, www, 2557) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การแข่งขันฟุตบอลในประเทศไทยได้กลายเป็นธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้และผลกำไรให้กับแต่ละสโมสรฟุตบอล

ข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เกี่ยวกับผลประกอบการของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ปี 2556 จากสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันในไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 รวมจำนวน 38 สโมสร สามารถตรวจสอบงบการเงินได้ จำนวน 28 สโมสร ได้แก่ สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก จำนวน 15 สโมสร (จากทั้งหมด 18 สโมสร) และจากลีกดิวิชั่น 1 จำนวน 12 สโมสร (จากทั้งหมด 20 สโมสร) ซึ่งกล่าวว่า มีรายได้รวมกัน 2,008.96 ล้านบาท โดยสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก จำนวน 15 สโมสร มีรายได้รวมกัน 1,585.33 ล้านบาท อันได้แก่ สโมสรบุรีรัมย์ยูไนเต็ด มีรายได้รวม 405.23 ล้านบาท สโมสรเมืองทองยูไนเต็ด มีรายได้

รวม 302.35 ล้านบาท สโมสรบีอีซีเทโรศาสน มีรายได้รวม 172.30 ล้านบาท สโมสรบางกอกกล๊าสเอฟซี มีรายได้รวม 149.02 ล้านบาท สโมสรสุพรรณบุรีเอฟซี มีรายได้รวม 111.71 ล้านบาท สโมสรชลบุรีเอฟซี มีรายได้รวม 109.23 ล้านบาท สโมสรอาร์มียูไนเต็ด มีรายได้รวม 102 ล้านบาท สโมสรโอสถสภาเอ็ม 150 มีรายได้รวม 80.39 ล้านบาท สโมสรทีโอทีเอสซี มีรายได้รวม 64.68 ล้านบาท สโมสรแบงค็อกยูไนเต็ด มีรายได้รวม 59.65 ล้านบาท สโมสรราชบุรีมิตรผล มีรายได้รวม 46.43 ล้านบาท สโมสรเชียงใหม่ยูไนเต็ด มีรายได้รวม 30.18 ล้านบาท สโมสรสระบุรีเอฟซี มีรายได้รวม 28.07 ล้านบาท สโมสรชัยนาทฮอร์นบิล มีรายได้รวม 24.95 ล้านบาท และสโมสรราชนาวิ มีรายได้รวม 18.88 ล้านบาท ตามลำดับ และสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 จำนวน 13 สโมสร มีรายได้รวมกัน 423.63 ล้านบาท อันได้แก่ สโมสรเพื่อนตำรวจ มีรายได้รวม 148.49 ล้านบาท สโมสรพีทีทีระยอง มีรายได้รวม 99.32 ล้านบาท สโมสรบีอีซียูเอฟซี มีรายได้รวม 49.04 ล้านบาท สโมสรภูเก็ตเอฟซี มีรายได้รวม 48.62 ล้านบาท สโมสรแอร์ฟอร์ซ มีรายได้รวม 23.53 ล้านบาท สโมสรตราดเอฟซี มีรายได้รวม 14.23 ล้านบาท สโมสรสงขลายูไนเต็ด มีรายได้รวม 13.38 ล้านบาท สโมสรกระบี่เอฟซี มีรายได้รวม 8.90 ล้านบาท สโมสรอยุธยาเอฟซี มีรายได้รวม 6.74 ล้านบาท สโมสรนครปฐมยูไนเต็ด มีรายได้รวม 5.29 ล้านบาท สโมสรสุโขทัยเอฟซี มีรายได้รวม 5 ล้านบาท สโมสรพิจิตรเอฟซี มีรายได้รวม 1 ล้านบาท และสโมสรสมุทรสงครามบีทียู มีรายได้รวม 42,356 บาท ตามลำดับ (ไทยพับลิก้า, www, 2558)

จากข้อมูลผลประกอบการของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก พบว่า สโมสรที่มีรายได้สูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ สโมสรบุรีรัมย์ยูไนเต็ด สโมสรเมืองทองยูไนเต็ด สโมสรบีอีซีเทโรศาสน และสโมสรบางกอกกล๊าสเอฟซี มีรายได้รวมกัน 1,028.90 ล้านบาท ซึ่งมากกว่าสโมสรที่เหลือมีรายได้รวมกัน 980.06 ล้านบาท และมีจำนวน 8 สโมสรที่มีรายได้รวมเกิน 100 ล้านบาท ซึ่งจากการตรวจสอบงบการเงิน พบว่า สโมสรฟุตบอลจำนวน 21 สโมสรจากทั้งหมด 28 สโมสรที่ตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีผลประกอบการขาดทุน แบ่งออกเป็นสโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก มีกำไร จำนวน 5 สโมสร ได้แก่ สโมสรเชียงใหม่ยูไนเต็ด สโมสรบีอีซีเทโรศาสน สโมสรสุพรรณบุรีเอฟซี สโมสรอาร์มียูไนเต็ด และสโมสรราชนาวิ และขาดทุน จำนวน 10 สโมสร ส่วนสโมสรจาก ลีกดิวิชั่น 1 มีกำไร จำนวน 2 สโมสร ได้แก่ สโมสรแอร์ฟอร์ซเซ็นทรัล และสโมสรสุโขทัยเอฟซี และขาดทุน จำนวน 11 สโมสร (ไทยพับลิก้า, www, 2558) จากข้อมูลชี้ให้เห็นว่า สโมสรฟุตบอลในประเทศไทยส่วนใหญ่ที่แม้ว่าจะมีรายได้จากธุรกิจฟุตบอล แต่ในหลายสโมสรยังประสบปัญหาด้านผลประกอบการทางการเงินอยู่

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลรายได้รวมของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ปี 2556

ที่	สโมสรฟุตบอลใน ไทยพรีเมียร์ลีก	รายได้รวม (ล้านบาท)	สโมสรฟุตบอลใน ลีกดิวิชั่น 1	รายได้รวม (ล้านบาท)
1	บุรีรัมย์ยูไนเต็ด	405.23	เพื่อนตำรวจ	148.49
2	เอสซีจีเมืองทองยูไนเต็ด	302.35	พีทีทีระยอง	99.32
3	บีอีซีเทโรศาสน	172.30	บีบีซียูเอฟซี	49.04
4	บางกอกกลั๊สเอฟซี	149.02	ภูเก็ตเอฟซี	48.62
5	สุพรรณบุรีเอฟซี	111.71	แอร์ฟอร์ซเซินทรัล	23.53
6	ชลบุรีเอฟซี	109.23	ตราดเอฟซี	14.23
7	อาร์มี่ยูไนเต็ด	102	สงขลายูไนเต็ด	13.38
8	โอสถสภาเอ็ม-150	80.39	กระบี่เอฟซี	8.90
9	ทีโอทีเอสซี	64.68	อยุธยาเอฟซี	6.74
10	แบงกอกยูไนเต็ด	59.65	นครปฐมยูไนเต็ด	5.29
11	ราชบุรีมิตรผล	46.43	สุโขทัยเอฟซี	5
12	เชียงรายยูไนเต็ด	30.18	พิจิตรเอฟซี	1
13	สระบุรีเอฟซี	28.07	สมุทรสงครามบีทียู	42,356 (บาท)
14	ชัยนาทฮอร์นบิล	24.95	รวม	423.63
15	ราชนาวิ	18.88		
	รวม	1,585.33		

หมายเหตุ : สโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกที่ไม่สามารถตรวจสอบงบการเงินได้ มีจำนวน 3 สโมสร ได้แก่ สโมสรนครราชสีมา เอฟซี สโมสรศรีสะเกษเอฟซี และสโมสรการทำเรือเอฟซี ส่วนสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ที่ไม่สามารถตรวจสอบงบการเงินได้ มีจำนวน 7 สโมสร ได้แก่ สโมสรอ่างทองเอฟซี สโมสรเชียงใหม่เอฟซี สโมสรไทยฮอนด้าลาดกระบัง สโมสรประจวบเอฟซี สโมสรยาสูบเอฟซี สโมสรพัทลุงยูไนเต็ด และสโมสรบางกอกเอฟซี

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ปี 2556 (รวบรวมข้อมูลโดยสำนักข่าวออนไลน์ไทยพับลิก้า)

ตารางที่ 2.2 ผลประกอบการของสโมสรในไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ปี 2556

ที่	สโมสรฟุตบอลใน ไทยพรีเมียร์ลีก	กำไร	ขาดทุน	สโมสรฟุตบอลใน ลีกดิวิชั่น 1	กำไร	ขาดทุน
1	เอสซีจีเมืองทอง ยูไนเต็ด	-	88	ภูเก็ตเอฟซี	-	41
2	แบงค็อกยูไนเต็ด	-	49	กระบี่เอฟซี	-	36
3	บางกอกกล๊าสเอฟซี	-	35	สงขลายูไนเต็ด	-	30
4	ชัยนาทฮอร์นบิล	-	24	บีบีซียูเอฟซี	-	21
5	ราชบุรีมิตรผล	-	16	พีทีทีระยอง	-	13
6	สระบุรีเอฟซี	-	8	สมุทรสงครามบีทียู	-	9
7	ชลบุรียูไนเต็ด	-	5	เพื่อนตำรวจ	-	8
8	โอสถสภาเอ็ม-150	-	4	ตราดเอฟซี	-	5
9	บุรีรัมย์ยูไนเต็ด	-	2	นครปฐมยูไนเต็ด	-	3
10	ทีโอทีเอสซี	-	0.7	อยุธยาเอฟซี	-	0.8
11	ราชนาวี	5	-	พิจิตรเอฟซี	-	0.07
12	อาร์มียูไนเต็ด	3	-	แอร์ฟอร์ซเซ็นทรัล	2	-
13	สุพรรณบุรีเอฟซี	2	-	สุโขทัยเอฟซี	0.8	-
14	บีอีซีเทโรศาสน	0.4	-			
15	เชียงใหม่ยูไนเต็ด	0.2	-			

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ปี 2556 (รวบรวมข้อมูลโดยสำนักข่าวออนไลน์ไทยพับลิก้า)

2.2 สถานการณ์เกี่ยวกับปัญหาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

สโมสรฟุตบอลแต่ละสโมสรมีเงินทุนมากน้อยแตกต่างกันที่นำมาใช้พัฒนาสโมสรและดำเนินการให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน แต่เงินทุนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถบอกได้ว่าสโมสรฟุตบอลจะประสบความสำเร็จได้ (รัชนี ขวัญบุญจัน, 2552) จากรายงานข่าวและบทความที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารจัดการภายในสโมสร โดยเฉพาะปัญหาด้านการเงินมักจะระบุถึงการค้างเงินเดือนของนักฟุตบอลและเจ้าหน้าที่ทีม หรือสโมสรจ่ายเงินเดือนไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด เช่น ข่าวสโมสรฟุตบอลการท่าเรือไทยเอฟซี (ไทยพรีเมียร์ลีก) มีปัญหาเกี่ยวกับการค้างจ่ายเงินเดือนนักฟุตบอลและเจ้าหน้าที่ทีมหลายเดือน (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลเลขชี้ดี (ดิวิชั่น 2 โซนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) มีข่าวปัญหาเรื่องความไม่โปร่งใสในการบริหารงาน จึงสั่งระงับการจ่ายเงินเพื่อใช้เวลาตรวจสอบบัญชีจนเกิดความล่าช้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้นักฟุตบอลเกิดความไม่พอใจและตัดสินใจออกจากสโมสรไปเนื่องจากไม่ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนด (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลราชวิถี (ดิวิชั่น 2 โซนกรุงเทพฯ) มีข่าวเรื่องนักฟุตบอลจำนวนหนึ่งของสโมสรเข้าร้องเรียนกับสมาคมฟุตบอลถึงปัญหาการไม่ได้รับเงิน (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลพิษณุโลกทีเอสวายเอฟซี (ดิวิชั่น 2 โซนภาคเหนือ) ทีมแชมป์ในลีกภูมิภาคโซนภาคเหนือ และสโมสรฟุตบอลหนองบัวลำภูเอฟซี (ดิวิชั่น 2 โซนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) มีข่าวเรื่องเงินเดือนนักฟุตบอลที่ไม่ออกตามกำหนด (สยามสปอร์ต, www, 2556) สโมสรฟุตบอลทีทีเอ็มเชียงใหม่มีข่าวปัญหาการค้างเงินเดือน โดยนักฟุตบอลกล่าวว่าหากยังได้รับไม่ครบทุกคนในวันที่นัดหมาย จะไม่ขอรับเงินและจะดำเนินการฟ้องร้องทันที (สยามสปอร์ต, www, 2556) และสโมสรฟุตบอลทีโอทีเอสซี มีข่าวเรื่องนักฟุตบอลภายในทีมยื่นคำร้องถึง บริษัทไทยพรีเมียร์ลีกจำกัด เพื่อขอความช่วยเหลือหลังจากสโมสรต้นสังกัดไม่จ่ายเงินเดือนมา 3 เดือน (ฐานข้อมูลไทยพรีเมียร์ลีก www, 2558)

จากข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาด้านการเงินของสโมสรฟุตบอลที่เกิดขึ้น และข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เกี่ยวกับผลประกอบการของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ปี 2556 ที่กล่าวว่า จากการตรวจสอบงบการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 พบว่า สโมสรฟุตบอลจำนวน 21 สโมสรจากทั้งหมด 28 สโมสร ที่ตรวจสอบงบการเงินได้ ส่วนใหญ่พบว่ามีผลประกอบการขาดทุน จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยในหลายสโมสร ที่ถึงแม้จะมีการส่งทีมเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีปัญหาในการบริหารจัดการภายในสโมสร โดยเฉพาะปัญหาทางการเงิน

2.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับกีฬาฟุตบอล

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับกีฬาฟุตบอล

จากการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นในวงการกีฬาที่ผ่านมา นำไปสู่การวิวัฒนาการและการพัฒนาวรรณกรรมด้านการจัดการในกีฬา (Sport Management) Chadwick (2009) ได้วิเคราะห์งานวิจัยด้านการจัดการกีฬาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นด้านหน้าที่การจัดการ (Functional Management Areas) เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมกีฬา รวมทั้งเป็นประเด็นสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต เช่น การพัฒนาของการเป็นผู้สนับสนุน ความจำเป็นสำหรับกีฬาที่ต้องนำแนวทางกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์มาใช้ และการทำให้มั่นใจว่าความจำเป็นต่าง ๆ ของตลาดที่มีอยู่หลากหลายจะได้รับการตอบสนองการจัดการกำหนดการที่เหมาะสมของเกมและการแข่งขันกีฬา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงหน้าที่การจัดการที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้น จุดเน้นของประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ในกีฬาและความท้าทายในการจัดการกับประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ในกีฬา โดยชี้ว่าประเด็นหน้าที่การจัดการที่สำคัญสำหรับการจัดการกีฬา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านกีฬา (ประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลอาชีพ) และผลการดำเนินงานด้านกีฬา ได้แก่ ประเด็นด้านการจัดการองค์การ ประเด็นด้านธรรมาภิบาลในกีฬา ประเด็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นด้านการตลาด ประเด็นด้านการขายสินค้า การค้าปลีก และการกระจายสินค้า และประเด็นด้านการเงิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ประเด็นด้านการจัดการองค์การ (Organization Management) เน้นประเด็นที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมที่สุด ที่สามารถช่วยให้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทั้งในและนอกสนาม เช่น การทำสัญญากับนักฟุตบอลที่ดีที่สุด ในขณะที่เดียวกันยังสามารถควบคุมต้นทุนได้ ส่วนความท้าทายในการจัดการกับประเด็นดังกล่าวคือ การสร้างวัฒนธรรมทั้งในและนอกสนามให้สามารถอยู่ร่วมกัน การสร้างโครงสร้างที่ส่งเสริมและเพิ่มผลการปฏิบัติงานในสนาม ในขณะเดียวกันทำให้เกิดประสิทธิภาพนอกสนามอีกด้วย และการจัดตั้งองค์การที่มีการตอบสนองอย่างรวดเร็วและไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

(2) ประเด็นด้านธรรมาภิบาลในกีฬา (Governance in Sport) มุ่งเน้นประเด็นที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการจัดตั้งข้อบังคับและการติดตามด้านกีฬา การทำให้มั่นใจว่ามีธรรมาภิบาลความโปร่งใส ความยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบ อาทิ การแต่งตั้งเจ้าของหรือผู้ถือกรรมสิทธิ์ที่เหมาะสม ส่วนความท้าทายในการจัดการกับประเด็นดังกล่าวคือ การสร้างเกณฑ์การเปรียบเทียบ (Benchmarks) มาตรฐาน (Standards) และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) สำหรับการจัดการทีม (Teams) สโมสร (Clubs) สหพันธ์หรือ “ลีก” (Leagues) การแข่งขัน (Competitions) และกรรมการบริหารองค์การ (Governing Bodies) การทำให้มั่นใจว่าหลักการพื้นฐานของกีฬาจะไม่ถูกละเมิดโดยการหาผลประโยชน์ขององค์การ เป็นต้น

(3) ประเด็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มุ่งเน้นประเด็นที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการได้มาของรางวัล (Reward) ค่าจ้างของนักฟุตบอลและผู้จัดการ การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายในทีม การจัดการบุคคลและทีมที่มีทักษะสูงที่ดึงมาจากคนจำนวนน้อย ส่วนความท้าทายในการจัดการกับประเด็นดังกล่าวคือ การสรรหาและพัฒนา นักฟุตบอลที่มีความสามารถ การส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการพัฒนารางวัลและค่าตอบแทน ความจงรักภักดี การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายในทีม

(4) ประเด็นด้านการตลาด (Marketing) มุ่งเน้นประเด็นที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นที่ผลิตภัณฑ์สู่การมุ่งเน้นที่ตลาด การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมภายในไปสู่การมุ่งเน้นตลาด การแสวงหาและการรักษาลูกค้า ส่วนความท้าทายในการจัดการกับประเด็นดังกล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม การทำให้เกิดการยอมรับความแตกต่างระหว่างองค์การที่ผลิตภัณฑ์นำ (Product-Led) กับตลาดนำ (Market-Led) การรักษาส่งสิ่งสำคัญที่สำคัญของกีฬา การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแฟนคลับ (Fans) และคุณค่าในช่วงชีวิตของลูกค้า (Lifetime Value of Customers) หรือผลกำไรรวมของลูกค้าที่สามารถทำกำไรให้กับองค์การในช่วงชีวิตของการเป็นลูกค้า

(5) ประเด็นด้านการขายสินค้า การค้าปลีก และการกระจายสินค้า (Merchandising, Retailing and Distribution) มุ่งเน้นประเด็นที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาและขยายร้านค้าปลีกและ กิจกรรมการขายสินค้าที่เกี่ยวข้องกับกีฬา บทบาทในฐานะที่เป็นแหล่งของการเพิ่มแหล่งรายได้การจัดการรวบรวมผลิตภัณฑ์ด้านนอกสนาม (Off-Field) สำหรับขาย อาทิ เสื้อจำลองของนักฟุตบอล ส่วนความท้าทายในการจัดการกับประเด็นดังกล่าวคือ การสร้างการวิจัยเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ดี และพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างรอบคอบเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ชม แฟนคลับ และลูกค้าอื่น ๆ รวมทั้งการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานที่ดีที่สุดเพื่อรองรับความหลากหลายของผู้บริโภคกีฬา

(6) ประเด็นด้านการเงิน (Finance) มุ่งเน้นประเด็นที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเข้าถึงและความมั่นคงทางการเงินเพื่อความยั่งยืนของทีม สโมสรและแฟรนไชส์ (Franchises) การสร้างกระแสเงินหมุนเวียน การควบคุมต้นทุน การสร้างสภาพคล่องและผลการดำเนินงานทางการเงินที่ยั่งยืน ส่วนความท้าทายในการจัดการกับประเด็นดังกล่าวคือ ต้นทุนที่สูงในการซื้อตัวและการจ่ายค่าตอบแทนของนักฟุตบอล และต้นทุนของสถานที่จัดกิจกรรมกีฬา ปัญหาการควบคุมต้นทุนในการจัดการกับสภาพคล่องเมื่อกระแสรายได้ตลอดฤดูกาลแข่งขันไม่สม่ำเสมอ และการตระหนักถึงศักยภาพในการหารายได้จากกีฬา ในฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษ (English Football Premier League) หลายทีมให้ความสำคัญมากในการจัดการกับปัญหาที่ยากในการแก้ไขของตลาดแรงงานที่ขยายตัวซึ่งในสโมสร มีการใช้จ่ายเงินจำนวนมากในการซื้อตัวนักฟุตบอลและจ่ายค่าตอบแทน เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ในขณะที่เดียวกันมีความพยายามที่จะนำวิธีการเชิงพาณิชย์มาใช้ในการบริหารจัดการทางการเงิน เพื่อให้บรรลุจุดคุ้มทุนและการทำกำไร

นภดล ร่มโพธิ์ (2556) ได้ศึกษา ประเด็นด้านการบริหารจัดการทางด้านการปฏิบัติการ (Operations Management) กับฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย และได้เสนอแนวทางในการบริหาร การปฏิบัติการ 10 ประการ ได้แก่ (1) การออกแบบผลิตภัณฑ์ (2) การจัดการคุณภาพ (3) การออกแบบกระบวนการ (4) การเลือกทำเลที่ตั้ง (5) การวางผังประกอบการ (6) การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและการออกแบบงาน (7) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (8) การจัดการของคลัง (9) การจัดการรายการดำเนินการ และ (10) การซ่อมบำรุง ประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การออกแบบผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์สำหรับธุรกิจการแข่งขันฟุตบอลไทย คือ การที่ลูกค้า หรือแฟนบอลเข้าไปชมการแข่งขัน หากเกมการแข่งขันนั้นมีความน่าเบื่อ ไม่เร้าใจ ผู้ชมย่อมจะไม่ ยอยากมาเข้าชมการแข่งขัน ดังนั้นแต่ละทีมจึงจำเป็นต้องเล่นฟุตบอลที่เป็นที่ชื่นชอบของแฟน บอล รวมถึงจะต้องทำให้แฟนบอลรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของทีมให้ได้

(2) การจัดการคุณภาพ คือ การจัดการโดยรวมของสโมสรเพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นมาก ที่สุด เช่น การจัดการในการสรรหานักฟุตบอลที่มีคุณภาพ การฝึกซ้อม การจัดการแข่งขัน โดยสโมสรจะต้องเรียนรู้เครื่องมือที่เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพเหล่านี้ให้ทั่วถึง หากการจัดการมี คุณภาพ สโมสรจะสามารถลดรายจ่ายและสามารถเพิ่มรายได้ให้สโมสรได้

(3) การออกแบบกระบวนการ คือ กระบวนการก่อนการแข่งขัน ในวันที่มีการแข่งขัน และ หลังการแข่งขัน โดยปกติแล้วสโมสรจะมีการวางแผนในส่วนนี้ไว้อยู่แล้ว แต่หลายทีมอาจจะขาด การวางแผนอย่างเป็นระบบ จึงทำให้แฟนบอลไม่สะดวกในการได้รับบริการ กระบวนการที่ดีจะทำ ให้การบริการทำได้อย่างทั่วถึงและเกิดความประทับใจ รวมทั้งยังสามารถลดรายจ่ายที่เกิดขึ้นกับ สโมสรได้อีกด้วย

(4) การเลือกทำเลที่ตั้ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจของสโมสร การเลือก สถานที่ตั้งของสนามส่งผลโดยตรงต่อจำนวนคนดูในแต่ละนัด หากที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากที่พักหรือที่ ทำงานของแฟนบอล อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของแฟนบอล สโมสรควรอำนวยความสะดวกให้กับแฟนบอล เช่น การจัดการรับส่งที่เพียงพอและครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้แฟน บอลมีความสะดวกในการเดินทางมากขึ้น

(5) การวางผังประกอบการ หมายถึง รูปแบบการวางผังของสนามเพื่อรองรับผู้ชม เช่น การวางผังให้แฟนบอลทีมเจ้าบ้านและทีมเยือนอยู่แยกออกจากกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการ กระแทกกระทั้น การจัดวางผังการจำหน่ายอาหารและของที่ระลึก เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเข้า ใช้บริการทั้งก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขัน รวมถึงหลังการแข่งขัน เป็นต้น

(6) การบริหารทรัพยากรบุคคลและการออกแบบงาน สโมสรจำเป็นต้องมีการคัดเลือก นักฟุตบอลที่มีคุณภาพ และเมื่อได้นักฟุตบอลที่มีความสามารถมาอยู่ในทีมแล้ว สโมสรจะต้องมี การจัดการเพื่อรักษานักฟุตบอลที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ ในการสรรหานักฟุตบอลที่มีคุณภาพและ

รักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับสโมสรจำเป็นจะต้องใช้เงิน ซึ่งอาจจะเป็นปัญหาสำหรับสโมสรที่มีข้อจำกัดทางการเงิน อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินเสมอไป การสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงการออกแบบงานให้กับบุคลากร อาจจะเป็น ส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรได้ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สโมสรฟุตบอลควรให้ความสนใจ

(7) การจัดการห่วงโซ่อุปทานในการแข่งขันและการฝึกซ้อมฟุตบอล ผู้บริหารสโมสรจึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้อุปกรณ์ในการแข่งและซ้อม เช่น ลูกฟุตบอล ชุดแข่ง เป็นต้น มีความพร้อมสำหรับการฝึกซ้อมและการแข่งขัน และการบริหารจัดการเรื่องโลจิสติกส์ เกี่ยวกับการเดินทางของทีม เช่น การจองที่พัก การเลือกวิธีการเดินทาง (เช่น รถ เครื่องบิน เป็นต้น) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จหรือประสบผลล้มเหลวในการแข่งขันทั้งสิ้น

(8) การจัดการของคลัง คือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกซ้อม รวมถึงวัสดุที่ใช้ในการซ้อมบำรุงสนาม ซึ่งอุปกรณ์และวัสดุเหล่านี้ มีหลายอย่างที่ต้องการการวางแผนในการสั่งและจัดเก็บ ตัวอย่างเช่น วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการซ่อมบำรุงพื้นสนาม ยาและสิ่งจำเป็นที่ใช้รักษาอาการบาดเจ็บของนักกีฬา ซึ่งหากไม่มีการจัดเก็บของเหล่านี้อย่างเป็นระบบแล้ว ก็อาจจะทำให้นักกีฬาเกิดการบาดเจ็บที่หนักและอาจจะเป็นอันตรายอันจะสร้างความเสียหายให้กับทีมได้

(9) การจัดการตารางดำเนินงาน เมื่อได้ทราบตารางการแข่งขัน แต่ละทีมจะต้องการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบ เช่น หากจะต้องเป็นการเดินทางไปแข่งนอกบ้านนั้น จะต้องวางตารางเวลาไว้อย่างไร จะเดินทางไปก่อนกี่วัน จะต้องเก็บตัวฝึกซ้อมกี่วัน โดยเฉพาะในช่วงที่มีการแข่งขันถี่มาก เช่น 3 นัดใน 1 สัปดาห์ การจัดการตารางดำเนินงานเหล่านี้ย่อมมีความสำคัญ ซึ่งหากผิดพลาดจะทำให้เกิดความไม่พร้อม อันจะส่งผลต่อสโมสรได้ในที่สุด

(10) การซ่อมบำรุง ในเรื่องสภาพสนามในการแข่งขัน ที่นั่งของผู้ชม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น แสงไฟ ห้องพักนักกีฬา ห้องแถลงข่าว เป็นต้น ให้มีความพร้อมสมบูรณ์อยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสโมสรชั้นนำต่าง ๆ ที่ต้องการเข้าร่วมแข่งขันในระดับนานาชาติ เนื่องจากมีกฎระเบียบชัดเจนว่าสนามแข่งขันจะต้องได้รับการรับรองและได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ ดังนั้นสโมสรจึงจำเป็นที่จะต้องทำการซ่อมบำรุงเพื่อให้สนามมีความพร้อมอยู่เสมอ

2.3.2 บทบาทของผู้จัดการทีมฟุตบอลในต่างประเทศ

บทบาทของผู้จัดการทีมฟุตบอลในต่างประเทศมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการแข่งขัน คัดเลือกนักฟุตบอล ควบคุมการฝึกสอน การคิดค้นกลยุทธ์ (Tactics) และกลยุทธ์ใหม่ ๆ การวางแผนการแข่งขัน การจัดตัวนักฟุตบอลลงทำการแข่งขัน การซื้อและการขายนักฟุตบอล และการเจรจาต่อรองค่าจ้างนักฟุตบอล การมอบหมายงานแก่ทีมผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา

รวมทั้งรับผิดชอบภาระงานของทีมหลัก ทีมสำรอง และทีมเยาวชน (Dobson and Goddard, 2007) ส่วนหัวหน้าโค้ชในประเทศไทยมีหน้าที่เกี่ยวกับการแข่งขันฟุตบอลเป็นหลัก ตั้งแต่การคุมการฝึกซ้อม จัดตัวนักฟุตบอลลงทำการแข่งขัน วางแผนการแข่งขัน ซึ่งมีหน้าที่คล้ายกับผู้จัดการทีมในต่างประเทศ ส่วนผู้จัดการทีมในประเทศไทยมีหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสโมสรฟุตบอล เช่น การซื้อขายนักฟุตบอล การเจรจาต่อเรื่องสัญญาจ้าง การคัดเลือกทีมโค้ชเข้าทำงาน เป็นต้น จากข้อมูลชี้ให้เห็นว่าผู้จัดการทีมในประเทศไทยและต่างประเทศมีหน้าที่ต่างกัน แต่ผู้จัดการทีมในต่างประเทศและหัวหน้าโค้ชในประเทศไทยมีหน้าที่คล้ายกัน

2.3.3 หน้าที่การจัดการในกีฬา (Functions of Management)

Chelladurai (2001, อ้างถึงใน Bonnie, 2005) ได้ศึกษา หน้าที่การจัดการที่นิยมใช้มากในวงการกีฬา (Functions of Management) เกี่ยวข้องกับ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluating) ระบุว่า การวางแผน หมายถึง การตั้งเป้าหมายสำหรับองค์กรและสมาชิก โดยการกำหนดกิจกรรมหรือแผนงาน เพื่อให้เป้าหมายเหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ ในการวางแผนผู้นำจะต้องระบุผลลัพธ์ที่ต้องการ และเข้าใจถึงข้อจำกัดต่างๆ ในสภาพแวดล้อมนั้น และกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ หลายองค์การที่ล้มเหลวเพราะเนื่องจากไม่สนใจในการวางแผน การวางแผนที่ประสบความสำเร็จต้องทำงานร่วมกันของทุกระดับชั้นการบริหาร และผู้นำต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนถึงผลลัพธ์และเป้าหมายที่มีการวางแผนไว้จึงจะบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องรับรู้ถึงความต้องการของสมาชิกในองค์กรจึงจะมีความยืดหยุ่นเพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นที่ไม่ได้อยู่ในการวางแผนแต่แรกเริ่ม อธิบายว่า การจัดองค์การเป็นกระบวนการในการแบ่งงานที่แตกต่างกันให้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างงานและคนในองค์กร หน้าที่การจัดการต้องการให้ผู้จัดการสามารถที่จะมองภาพใหญ่ขององค์กร และมอบหมายงานย่อยๆ (Smaller Tasks) ให้เหมาะกับคนภายในองค์กร หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในการดำเนินงานในแต่ละวัน การจัดการ คือ ความคาดหวังที่จะปรับปรุงทุก ๆ ด้านของบริษัท รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร หน้าที่การจัดการต้องการให้ผู้จัดการสามารถมองภาพใหญ่ขององค์กรได้ และมอบหมายงานต่าง ๆ ให้เหมาะกับคนในองค์กรในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน การจัดการคือ ความคาดหวังที่จะจัดการทุก ๆ ด้านของบริษัทให้เป็นไปในทางเดียวกับวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร ผู้จัดการจะต้องมีประสิทธิภาพในการเลือกคนให้เหมาะกับงาน และสามารถสื่อสารถึงบทบาทของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร การชี้นำเป็นอีกหนึ่งในหน้าที่การจัดการที่มีความสำคัญ การวางแผนและการจัดองค์การที่เป็นที่ยอมรับนั้น คือ ชุด (Set) ขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการชี้ให้เห็นถึงข้อเสนอที่มีอิทธิพลหรือแรงจูงใจให้

พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ แม้ว่าผู้นำอาจมีแผนที่ดีและมีพนักงานที่ดี แต่ถ้าผู้นำไม่สามารถมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์การในการปฏิบัติงาน องค์การอาจไม่ประสบความสำเร็จ และระบุว่า การประเมินผล คือ การวัดผลการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกระบวนการของการวางแผน ผู้จัดการจะต้องประเมินผลในด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันในขอบเขตขององค์การ ตั้งแต่กระบวนการทำงานของบุคคล และนำปฏิกริยาตอบสนอง (Feedback) ที่ได้รับเพื่อสนับสนุนกระบวนการ และหรือพฤติกรรมของเขาเหล่านั้นในองค์การ หรือเพื่อดำเนินการแก้ไข หน้าที่การจัดการ 4 อย่างนี้ เป็นพื้นฐานของการบริหารองค์การ โดยจะต้องมีความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายและการกำหนดกิจกรรม การจัดการคนให้มีประสิทธิภาพ การชี้นำพนักงาน และใช้การประเมินผลเพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้นำในด้านกีฬาที่นำหน้าที่การจัดการเหล่านี้ไปปฏิบัติจะเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จสำหรับองค์การของตน

2.3.4 งานวิจัยเกี่ยวกับสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์ รัชณี ขวัญบุญจันทร์ เฉลิม ชัยชราภรณ์ และจุฑา ดิงศภักดิ์ (2549) ระบุว่า โครงสร้างการบริหารงานสโมสรฟุตบอลอาชีพของประเทศสหรัฐอเมริกา อาทิ สโมสรเอฟซีดัลลาส (FC Dallas) ประกอบไปด้วย คณะกรรมการบริหารทีม ได้แก่ หัวหน้าโค้ช ผู้ช่วยโค้ช โค้ชด้านกำลังและสมรรถภาพร่างกาย ผู้จัดการบริหารทีม ผู้จัดการฝ่ายแพทย์ เทรนเนอร์ และผู้จัดการฝ่ายอุปกรณ์ และคณะกรรมการสโมสร ได้แก่ ผู้จัดการทั่วไป รองประธานอาวุโส รองประธานฝ่ายสปอนเซอร์และการประชาสัมพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายปฏิคม ผู้จัดการฝ่ายให้บริการสปอนเซอร์และความร่วมมือ รองประธานฝ่ายการตลาดและการติดต่อ ผู้จัดการฝ่ายสื่อต่าง ๆ ผู้จัดการด้านกิจกรรมการแสดง ผู้ประสานงานด้านศิลปกรรม ผู้ประสานงานด้านการตลาด ผู้จัดการฝ่ายจัดการแข่งขัน รองประธานฝ่ายจำหน่ายบัตร ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายขาย คณะผู้บริหารฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายความร่วมมือและจำหน่ายบัตรลูกค้ากลุ่ม ฝ่ายบริหารการเงินและรายได้ ผู้จัดการด้านบริหารการจำหน่ายบัตรและธุรกิจ การประสานงานและการให้บริการบัตรผ่านประตู ผู้จัดการสำนักงาน ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและการบริหาร ผู้ตรวจสอบทีมและประชาสัมพันธ์ (ต้อนรับ) นอกจากนี้ยังระบุถึงโครงสร้างค่าตอบแทนของนักฟุตบอล อันได้แก่ เงินเดือนประจำ ค่าเบี้ยเลี้ยงในการลงแข่งขัน ค่าเบี้ยเลี้ยงในการฝึกซ้อม เงินโบนัสอัดฉีดในการแข่งขัน และเงินโบนัสที่จะได้รับจากทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายผ่านเกณฑ์ของสโมสร

สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์, รัชณี ขวัญบุญจันทร์, เฉลิม ชัยชราภรณ์ และจุฑา ดิงศภักดิ์ (2549) ที่ศึกษาการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ ซึ่งศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานของสโมสรฟุตบอลอาชีพ และศึกษาแนวทาง รูปแบบ และวิธีการในการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ผลการศึกษาชี้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสโมสรฟุตบอลอาชีพ

ประกอบไปด้วยประเด็น (1) งบประมาณไม่เพียงพอ (2) ศักยภาพของนักกีฬายังไม่ได้มาตรฐาน ระดับมืออาชีพ (3) ผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพยังขาดความเป็นมืออาชีพและมีจำนวนไม่เพียงพอ (4) ระบบการจัดการแข่งขัน และกฎระเบียบการแข่งขันยังขาดความชัดเจน (5) รายได้และสวัสดิการนักกีฬาไม่มีมาตรฐาน (6) การสร้างแฟนคลับ และสร้างกระแสนิยมยังมีน้อย (7) ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง (8) สปอนเซอร์และสิทธิประโยชน์มีน้อย และ (9) การบริหารยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญทำงานเต็มเวลา

Lewis (1985 อ้างถึงใน สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์, รัชณี ขวัญบุญจัน, เฉลิม ชัยชราภรณ์, และจุฑา ดิงศภัทย์, 2549) ได้ศึกษาปัจจัยในการจัดการทีมกีฬาให้ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาชี้ว่า ปัจจัยในการจัดการทีมกีฬาให้ประสบความสำเร็จจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (1) การจัดการด้านบุคคล เช่น การคัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น (2) การจัดโปรแกรม เช่น การกำหนดตารางการแข่งขันและฝึกซ้อม การจัดงบประมาณและการบริหารการเงิน เป็นต้น (3) การจัดการด้านการตลาด เช่น การแนะนำสโมสร การบริการ การเพิ่มเงินทุน การส่งเสริมการขายตัวชมการแข่งขัน เป็นต้น (4) การจัดการเกี่ยวกับสื่อ และข่าวสารการประชาสัมพันธ์ เช่น การประชาสัมพันธ์การสมัครสมาชิกทางคอมพิวเตอร์ หรือ โทรศัพท์ เป็นต้น (5) การจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การทำสัญญาหรือการตกลงกับผู้สนับสนุน สโมสรหรือเจ้าของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น และ (6) การจัดการเกี่ยวกับกฎหมาย เช่น การทำหนังสือสัญญาต่าง ๆ เป็นต้น

นนชัย สานติบุตร (2550) ศึกษาเรื่องการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย โดยเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ในหน้าที่การจัดการหรือหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพ 4 ด้าน อันได้แก่ (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการจัดองค์การ (3) ด้านการนำ และ (4) ด้านการควบคุม จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ซึ่งการศึกษาชี้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาเพิ่มขึ้นในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

กิตติพงษ์ เอื้อพิพัฒนากุล และจุฑา ดิงศภัทย์ (2555) ศึกษาการดำเนินการจัดการแข่งขันฟุตบอลสponsored ไทยพรีเมียร์ลีก 2012 โดยใช้ทรัพยากรในการจัดการ ได้แก่ บุคลากร (Man) การเงินและงบประมาณ (Money) สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก (Materials) และการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) จากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการจัดการแข่งขันโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นของผู้จัดการทีม โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และด้านหน้าที่การจัดการหรือกระบวนการจัดการกีฬา ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัด

องค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluating) ของคณะกรรมการจัดการแข่งขันโดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับดี

ณัฐวุฒิ พลศรี (2556) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าชมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีก ในฤดูกาล 2012 และพยากรณ์ความตั้งใจเข้าชมการแข่งขัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแฟนคลับ จำนวน 10 สโมสร รวมจำนวน 470 คน ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าชมการแข่งขัน (1) ปัจจัยด้านแรงดึงดูดจากเกมการแข่งขันที่มีผลต่อตัวแปรตามความตั้งใจเข้าชมการแข่งขันในระดับมาก คือ ความสามารถของผู้เล่น และบรรยากาศเกมการแข่งขัน (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจของแฟนคลับที่มีผลต่อตัวแปรตามความตั้งใจเข้าชมการแข่งขันในระดับมาก คือ ความภูมิใจ ความบันเทิง และความสนใจในกีฬาฟุตบอล (3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อตัวแปรตามความตั้งใจเข้าชมการแข่งขันในระดับมาก คือ สนามการแข่งขันและสิ่งอำนวยความสะดวก (4) ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีผลต่อตัวแปรตามความตั้งใจเข้าชมการแข่งขันในระดับมาก คือ ปฏิสัมพันธ์กับผู้เล่น ปฏิสัมพันธ์กับแฟนคลับด้วยกัน และปฏิสัมพันธ์กับพนักงานรักษาความปลอดภัย และ (5) ปัจจัยด้านกิจกรรมบันเทิงที่มีผลต่อตัวแปรตามความตั้งใจเข้าชมการแข่งขันในระดับมาก คือ การประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรม ปอมปอมเชียร์ และผู้บรรยายในสนาม

ชัยวิทย์ พุ่มสงวน (2556) ได้การศึกษา การบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย ใช้เครื่องมือวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านนวัตกรรมและความคิด ด้านการตลาด ด้านการปฏิบัติการ และด้านการเงิน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้จัดการทีม ผู้จัดการทั่วไป และเลขานุการ จำนวน 6 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากทีมงานผู้ฝึกสอน และนักฟุตบอล จำนวน 125 คน จาก จำนวน 3 สโมสร ได้แก่ สโมสรบุรีรัมย์ยูไนเต็ด สโมสรเอสซีจีเมืองทองยูไนเต็ด และสโมสรชลบุรีเอฟซี ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการทีม ผู้จัดการทั่วไป และเลขานุการ ระบุว่า สโมสรฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย ควรมีการบริหารจัดการ (1) ด้านบุคลากร โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ บุคลากรผู้บริหาร บุคลากรบริหารจัดการทีมฟุตบอล และเจ้าหน้าที่สโมสร (2) ด้านทรัพยากร มีสถานที่ตั้งที่ได้การรับรองมาตรฐานจากสมาพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย (3) ด้านนวัตกรรมและความคิด มีช่องทางในการติดต่อกับสโมสรหลายช่องทาง และมีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ในการพัฒนานักฟุตบอล (4) ด้านการตลาด ดำเนินการโดยใช้ส่วนประสมทางการตลาด (5) ด้านการปฏิบัติการ มีโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การสั่งงานเป็นลำดับขั้นตอน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (6) ด้านการเงิน มีการวางแผนด้านการเงินและมีการกำหนดงบประมาณที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ส่วนผู้ฝึกสอนและนักฟุตบอล แสดงความคิดเห็นว่า สโมสรที่จะประสบความสำเร็จ ควรมี

องค์ประกอบดังนี้ (1) มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านฟุตบอลอาชีพ (2) ผู้บริหารมีความสามารถที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสโมสร (3) ผู้บริหารมีทักษะที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสโมสร (4) มีความพร้อมในด้านสถานที่ที่ใช้ในการแข่งขัน (5) มีผลงานที่ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน (6) สโมสรมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเพียงพอ (7) มีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและมีช่องทางในการติดตามข่าวสารที่เพียงพอและเหมาะสม (8) มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ในการพัฒนา นักฟุตบอล (9) มีช่องทางในการจำหน่ายตั๋วที่เพียงพอและเหมาะสม (10) มีระบบการจัดการผู้เข้าชมอย่างเป็นธรรม (11) มีผู้สนับสนุนที่เพียงพอและเหมาะสม (12) มีการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม (13) มีระบบการบริหารจัดการและการตรวจสอบที่ชัดเจน (14) มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (15) มีการวางแผนการจัดการทางการเงินงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (16) มีแหล่งเงินสนับสนุนเพื่อสร้างสภาพคล่องทางการเงิน และ (17) มีการรายงานผลและระบบตรวจสอบด้านการเงิน

กิตติศักดิ์ สุขเกษม (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในไทยพรีเมียร์ลีก ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักฟุตบอลอาชีพ จำนวน 262 คน และผู้ฝึกสอนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ จำนวน 18 คน ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2013 ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมสถานที่ และความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น และรายได้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทน (2) ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ (3) ด้านความเหมาะสมในตำแหน่งการเล่น (4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสโมสร และ (5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสโมสร ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกนักกีฬาฟุตบอลอาชีพเข้าสโมสร ได้แก่ (1) ด้านสมรรถภาพทางร่างกายของนักกีฬา (2) ด้านสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬา (3) ด้านความเป็นทีมเวิร์คของนักกีฬา (4) ด้านความสัมพันธ์ของคนในสโมสร (5) ด้านค่าตอบแทนของนักกีฬา (6) ด้านประสบการณ์ของนักกีฬา และ (7) ด้านความมีระเบียบวินัยของนักกีฬา

รัฐกรณ์ พงษ์ประเสริฐ (2557) ได้ศึกษา ผลกระทบของการบริหารแบบมืออาชีพที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรของสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย จำนวน 83 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลอาชีพ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการบริหารแบบมืออาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการระดมความคิด ด้านการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ด้านการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการเพิ่มคุณค่าแก่งานของบุคลากร และด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร และผู้บริหารสโมสรฟุตบอลอาชีพมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า

ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า (1) การบริหารแบบมืออาชีพ คือ ด้านการระดมความคิดมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร คือ ด้านการเงิน (2) การบริหารแบบมืออาชีพ คือ ด้านการเพิ่มคุณค่าแก่งานของบุคลากรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร คือ ด้านการเงิน และ (3) การบริหารแบบมืออาชีพ คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร โดยรวม ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล

Kulikova และ Goshunova (2013) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการวัดประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลอาชีพ (Measuring Efficiency of Professional Football Club in Contemporary Researches) จากปี 2002-2012 เพื่อวิเคราะห์แนวคิดในการวัดประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลอาชีพและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอล ผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬา (Sport Performance) ของสโมสรฟุตบอลนั้น สิ่งที่สำคัญนั้นขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ (Human Capital) ของนักฟุตบอล (Players) โค้ช (Coaches) และเจ้าหน้าที่ (Staff) และผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) ของสโมสรฟุตบอลส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานทางกีฬา ซึ่งผลการวิจัยยังชี้ว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาที่ประสบความสำเร็จหรือความสำเร็จของกีฬา (Sports Success) คือ สโมสรฟุตบอลที่ได้อันดับสูงสุดเมื่อสิ้นสุดฤดูกาล (ช่วง) การแข่งขันภายในประเทศ จะทำให้ได้เข้าร่วมในการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ และทำให้ได้รับการเข้าสู่ตลาดใหม่ของสิทธิ์ในการออกอากาศทางโทรทัศน์ (TV Broadcasting Rights) การทำสัญญากับผู้สนับสนุน (Sponsors Contract) การขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร (Sales of Clubs' Symbolic) เป็นต้น ส่วนความสำเร็จทางการเงิน (Financial Success) ของสโมสรฟุตบอล คือ การแสวงหารายได้ (Income) ให้มากที่สุด

ในการวัดประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลมีวิธีการที่ใช้อยู่ 2 วิธีหลัก ๆ คือ การประเมินผลการดำเนินงานทางกีฬา (Assessment of Sports Performance) และการประเมินผลประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Evaluating of Economic Efficiency) ในการวัดผลการดำเนินงานทางกีฬา (Sports Performance) ในแง่ของผลการดำเนินงานด้านกีฬา คือ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (A Number of Points Scored in Season) และจำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศที่ได้ (A Number of Trophies Won) (Kulikova and Goshunova, 2013)

การประเมินประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ โดยการวัดผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) ของสโมสรฟุตบอลมักจะพิจารณาในมุมมองที่ว่าสโมสรฟุตบอลคือหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ที่แสวงหารายได้รวม (Total Revenues) ให้มากที่สุดเพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ (Solvency) ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล นักลงทุนจะประเมินความน่าสนใจในการลงทุนจากข้อตกลงในปัจจุบันและความคาดหวังที่สโมสรฟุตบอลจะชนะในการแข่งขัน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดความสำเร็จของกีฬาและการเงินนั้นเห็นได้อย่างชัดเจน (Kulikova and Goshunova, 2013) ซึ่งความสำเร็จของกีฬา คือ ลำดับการแข่งขันในประเทศ (National Rank) ที่สูงกว่าสโมสรอื่น จะช่วยให้สโมสรได้สิทธิ์เข้าร่วมแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ อันจะนำไปสู่โอกาสต่าง ๆ ของผลการดำเนินงานทางการเงิน คือ รายได้ (Revenue) เช่น จากการขายตั๋ว (Tickets Sale) สิทธิ์ในการออกอากาศทางโทรทัศน์ การทำสัญญากับผู้สนับสนุน และการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร เป็นต้น และยังได้รวบรวมตัวชี้วัดทางการเงิน (Financial Indicators) ของสโมสรฟุตบอลอาชีพที่นิยมใช้ในการวัดผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล อันได้แก่ รายได้รวม การขาย (Sale) รายได้ลิขสิทธิ์ทางโทรทัศน์ (TV Rights Revenues) กำไรจากการดำเนินงานก่อนหักค่าเสื่อมราคาและการผ่อนชำระหนี้ (Operating Profit before Depreciation and Amortization) กระแสเงินสด (Cash Flow) ต้นทุนในการดำเนินงาน (Operational Cost) และค่าจ้างรวม (Gross Wages) (Kulikova and Goshunova, 2013)

ปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลนั้นมีหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านสมาชิกของสโมสรฟุตบอล Pinnuck and Potter (2006) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลของลีกออสเตรเลียนในช่วงปี 1993-2002 โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในสนามแข่งขันฟุตบอล ของสโมสรฟุตบอลกับผลการดำเนินงานทางการเงินนอกสนามแข่งขันฟุตบอล ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าชมการแข่งขัน (Attendance) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของสโมสร และสมาชิกของสโมสร (Club Membership) ที่เป็นสมาชิกถาวรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอลและค่าใช้จ่ายทางการตลาดที่เกิดขึ้น ส่วน Guzman and Morrow (2007) ได้ศึกษา อิทธิพลของการมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลรายการแชมป์เปียนลีก (Champions League) ที่มีผลต่อความสำเร็จทางการเงินของสโมสรฟุตบอล พบว่า การมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลแชมป์เปียนลีกมีผลกระทบในทางบวกต่อความสำเร็จทางการเงินของสโมสรฟุตบอล และ Kern and Sussmuth (2003) ระบุว่า แฟน (Fan) เป็นตัวแปรที่มีศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ มีผลกระทบทางบวกต่อรายได้ของสโมสรฟุตบอลในเยอรมัน อย่างไรก็ตามยังมีข้อโต้แย้งจากการศึกษาของ Hass (2003) ที่กล่าวว่า การมีส่วน

ร่วมในการแข่งขันฟุตบอลแชมป์เปียนลีกไม่มีผลต่อการเงินของสโมสรฟุตบอล ในส่วนของ สโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่ชนะเลิศในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกและการแข่งขันฟุตบอลถ้วย (FA Cup) ประจำปี 2556 จะได้สิทธิ์เข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ หรือ รายการ เอเอฟซี แชมป์เปียนลีก (AFC Champions League) (Goal, www, 2557)

2.5 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ค่าจ้าง และการดึงดูดและรักษา

2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องสรรหากลยุทธ์ศาสตร์มา เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรของตนเอง สร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนให้ เหลือน้อยที่สุด ปรับตัวให้ทันต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พร้อมทั้งหลบ หลีกภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและสามารถเติบโต ได้อย่างมั่นคง ความมุ่งหวังขององค์กรธุรกิจต่าง ๆ จะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิ เงินทุนมาก เครื่องมือเครื่องจักรทันสมัย ข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ กลยุทธ์การบริหารธุรกิจ วิสัยทัศน์ผู้นำนวัตกรรมที่แตกต่าง และที่สำคัญที่สุด คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จขององค์กร ธุรกิจเกิดจากมนุษย์ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมนุษย์แตกต่างจาก ทรัพยากรประเภทอื่นเนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตมีจิตใจ ไม่สามารถสั่งการได้ถ้ารู้สึกไม่ พอใจ จึงต้องมีการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจก่อน เมื่อมนุษย์มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้นำและต่อองค์กร จะตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด องค์กรในปัจจุบันต่างขับเคลื่อนด้วยมนุษย์ สร้างมนุษย์ให้ เป็นจุดแข็งขององค์กร ใช้มนุษย์เป็นแรงผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในองค์กรนั้น “คน” ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่มีคุณค่าและต้องพัฒนาให้เป็น “ทุน” ได้ด้วย วิธีการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยการให้การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ ทำงานที่ตรงกับความสามารถ การหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงสายงานเพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้นการเพิ่ม ความสามารถ โดยการมอบอำนาจแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ผลงานใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความชำนาญเฉพาะทางได้ ซึ่งการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ คือ การแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถแข่งขัน กับองค์กรอื่นได้ (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555)

ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนเก่ง เนื่องจากคนเก่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความแตกต่างในการบริหารทุนมนุษย์และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Bhatnagar, 2007)

2.5.1.1 ความสำคัญของทุนมนุษย์ต่อองค์กร

ทุนมนุษย์มีความสำคัญสำหรับองค์กรดังนั้นแต่ละองค์กรจะต้องหาวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง ปัจจัยสำคัญของทุนมนุษย์ในองค์กรมีดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่วางไว้โดยคนในองค์กร ใช้ความรู้และความสามารถที่เป็นทุนของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานให้สำเร็จลุล่วง และทำงานประสานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งต่างคนก็ใช้ทุนที่มีอยู่เพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายได้

2. ปัจจัยในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยทุนมนุษย์ที่มีอยู่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรทำให้เกิดความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

3. ปัจจัยต่อการพัฒนาองค์กร โดยสร้างความอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน

2.5.1.2 แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร

องค์กรต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของคนในองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นที่รู้จักเชื่อถือได้และได้รับการยอมรับในระดับสากล การปรับแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ทำให้สามารถอธิบายแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรได้หลายประการ ดังนี้

1. การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจะต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีเป้าหมายจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคน โดยระบุจำนวนครั้ง ในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของพนักงานก็จำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้พนักงานตามความจำเป็น และตามจำนวนที่กำหนด

2. การเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร โดยเน้นการทำงานให้ตรงตามความสามารถตรงตามสาขาที่ได้ศึกษามาเป็นการพัฒนาตัวของพนักงานเอง

3. การสร้างคุณค่าแก่ทุนมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น โดยการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วยการศึกษาหาความรู้ในงานที่รับผิดชอบ เกิดเป็นความรอบรู้ในการทำงาน การอ่าน การฟัง เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ การสร้างทักษะโดยการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ความคล่องแคล่วรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้ประสบ

ความสำเร็จ ด้วยความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ซึ่งจะทำให้เป็นพนักงานที่ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

4. การธำรงรักษาทุนมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด โดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่นำมาปรับใช้ในการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดี และธำรงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

5. การสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยสำรวจความสามารถของพนักงาน และให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพโดยการส่งไปฝึกอบรม เกิดคุณค่าในตัวพนักงานจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ บรรลุเป้าหมายของทั้งพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร องค์กรสามารถลดต้นทุนได้เนื่องจากพนักงานมีความสามารถทำงานไม่ผิดพลาด ได้ผลงานตามที่กำหนด องค์กรจึงได้รับผลกำไรเพิ่มขึ้น ซึ่งถือเป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าที่ลงทุนไปกับการพัฒนาทุนมนุษย์

2.5.3 แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในกีฬา

การบริหารทรัพยากรบุคคลและการออกแบบงาน ธุรกิจฟุตบอลอาชีพเป็นธุรกิจการบริการในรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลที่สำคัญ คือ นักฟุตบอล ซึ่งจะเป็นผู้ที่กำหนดความสำเร็จในการแข่งขันของสโมสร ดังนั้นสโมสรจำเป็นต้องมีการคัดเลือกนักฟุตบอลที่มีคุณภาพ และเมื่อได้นักฟุตบอลที่มีความสามารถมาอยู่ในทีมแล้ว สโมสรต้องมีการจัดการเพื่อรักษานักฟุตบอลที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ ในการสรรหานักฟุตบอลที่มีคุณภาพและรักษาสโมสรเหล่านี้ไว้กับสโมสรจำเป็นต้องใช้เงิน ซึ่งอาจจะเป็นปัญหาสำหรับสโมสรที่มีข้อจำกัดทางการเงิน อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินเสมอไป การสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงการออกแบบงานให้กับบุคลากรอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรได้ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สโมสรฟุตบอลควรให้ความสนใจ (นภดล ร่มโพธิ์, 2556)

ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล สโมสรฟุตบอลจำเป็นต้องดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ไว้กับสโมสรฟุตบอล เพื่อความสำเร็จและความได้เปรียบในการแข่งขันในองค์กรชั้นนำได้ให้ความสนใจกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในฐานะที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Chambers et al., 1998)

จำนวนคะแนนที่ได้รับจากการแข่งขันฟุตบอลเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขันส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพในการบุกและตั้งรับ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับพรสวรรค์ของนักฟุตบอล หรือทุนมนุษย์ของนักกีฬา (Sanchez, 2007)

พรสวรรค์ของนักฟุตบอลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬา การมีนักฟุตบอลที่มีพรสวรรค์ภายในทีมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จทั้งในและนอกสนามแข่งขัน (Kern and Sussmuth, 2003)

สำหรับสโมสรฟุตบอลการดึงดูและรักษานักฟุตบอลที่มีศักยภาพที่มีความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อสโมสรฟุตบอล เนื่องจากรายได้ขององค์กรกีฬาอาชีพถูกขับเคลื่อนด้วยผลการดำเนินงานทางกีฬาของนักกีฬา โดยเฉพาะนักกีฬาที่มีชื่อเสียง (Superstar) (Abraham, Harris and Auerbach, 2013)

2.5.4 งานวิจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ปวันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสงหาญ และอชิพล เครือปอง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี ในประเด็นการชำระรักษา ได้แก่ (1) ด้านบทบาทของหัวหน้างาน (2) ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (3) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ และ (5) ด้านรางวัลผลตอบแทน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการชำระรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกันในด้านบทบาทของหัวหน้างาน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ และยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการชำระรักษาคนเก่งกับการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน และในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากในมุมมองของผู้บริหารไม่มีความมั่นใจว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์กร และองค์กรจะไม่ได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน แต่พนักงานคิดว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัวของตนเอง มีความหมายต่อตนเอง พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กร

พันธุ์เทพ ลดาบรรณ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงาน ในบริษัท เค็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง เพื่อศึกษาระดับการชำระรักษาพนักงาน และศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานในบริษัทฯ กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานเฉพาะผู้ที่ได้รับการปรับระดับ จำนวน 173 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการชำระรักษาพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความภักดีของพนักงานมีค่ามากที่สุด มีระดับของความภักดีของพนักงานอยู่ในระดับมาก ในประเด็น เช่น การคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัทฯ การมีความตั้งใจจะพัฒนาบริษัทฯ การทำงานกับบริษัทฯ จนเกษียณ เป็นต้น รองลงมาคือ ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก มีระดับของความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกอยู่ในระดับมาก ในประเด็น เช่น พนักงานส่วนใหญ่เชื่อมั่นในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ

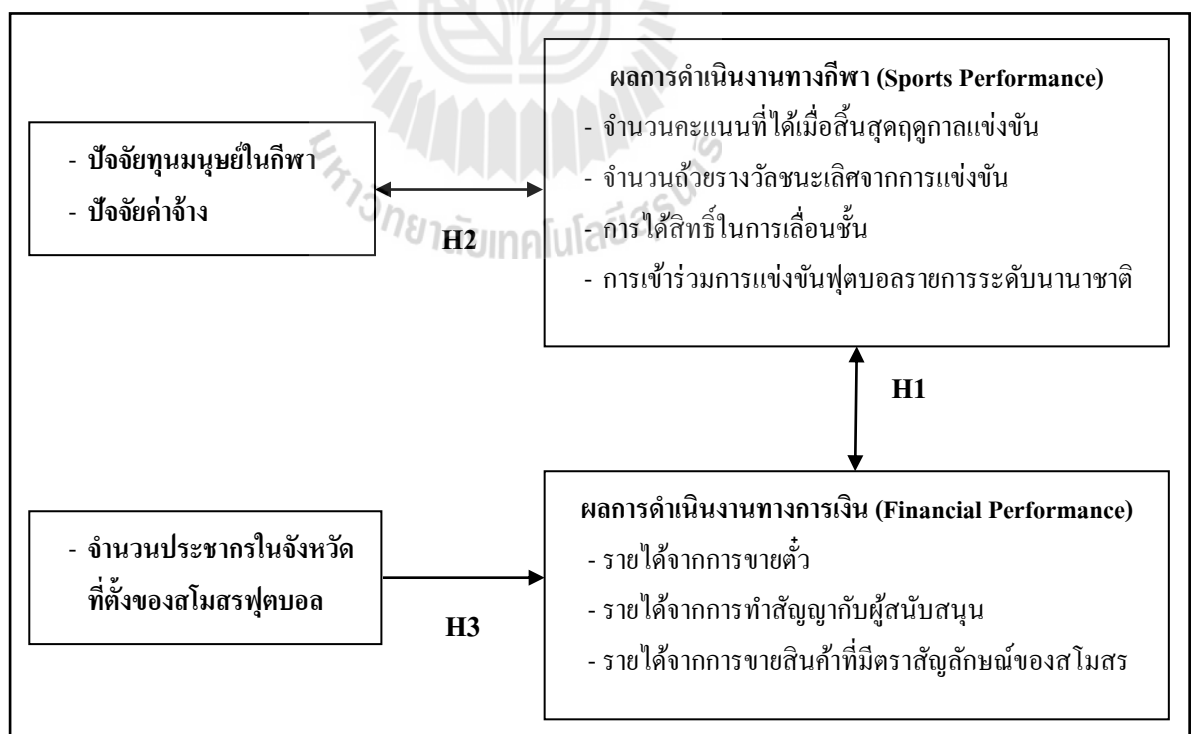
การว่าจ้างงานจนเกษียณ การไม่ถูกลดเงินเดือน โดยไม่มีเหตุผลอันควร เป็นต้น และด้านความพอใจโดยรวม มีระดับของความพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า บริษัทฯ เป็นบริษัทฯ ชื่นนำและมีชื่อเสียง ดังนั้นพวกเขาจะต้องได้รับสิ่งที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ ดังนั้นเมื่อพนักงานทำการเปรียบเทียบกับบริษัทฯ ที่อยู่ในระดับเดียวกัน แต่พบว่าบริษัทฯ ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นมีนโยบายและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่น่าพอใจ พนักงานจึงมีความคิดที่ต้องการคงอยู่กับบริษัทฯ ที่ตนเองปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานในบริษัทฯ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานในบริษัทฯ มากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่า การให้คำแนะนำในการทำงาน การให้ความเคารพเพื่อนร่วมงาน การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติงานร่วมกับทุก ๆ หน่วยงาน เป็นบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่ควรมี รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านการใช้สื่อสารเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การที่บริษัทมีการส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน การมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน และการมีเครื่องมือใช้ที่ทันสมัย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การได้มีโอกาสได้ร่วมสัมมนาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม เป็นต้น และปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนจะต้องเหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานในบริษัทฯ

Kulikova และ Goshunova (2013) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลอาชีพ คือ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล (Human Capital of Player) ทุนมนุษย์ของโค้ช (Human Capital of Coaches) จำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของนักฟุตบอล (Wage Sums of Player) และจำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของโค้ช (Wage Sums of Coach) ซึ่งพบว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลอาชีพ สิ่งสำคัญขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ จากต้นทุน (Costs) ของนักฟุตบอล โค้ช และเจ้าหน้าที่ เช่น นักฟุตบอลที่มีพรสวรรค์ (Talent) จะแสดงความสามารถให้เห็นในเกมการแข่งขันที่มีคุณภาพ และโค้ชที่มีความสามารถจะนำพาทีมที่มีนักฟุตบอลที่มีพรสวรรค์ให้ประสบความสำเร็จในสนามแข่งขัน และการให้รางวัล (Reward) ที่คุ้มค่ากับการทำงานทั้งของนักฟุตบอล และโค้ชจะช่วยกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในสนามแข่งขัน นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์และรวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลที่นิยมใช้มากที่สุด โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล (Human Capital of Player) เช่น ระยะเวลาในการเล่น (Tenure) อายุ (Age) สัญชาติ (Nationality)

ประสบการณ์ (Experience) และความสำเร็จ (Success) เป็นต้น ทุมนมนุษย์ของโค้ช (Human Capital of Coach) เช่น ช่วงระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพของผู้จัดการทีม (The Length of The Manager's Playing Career) ตำแหน่งที่ผู้จัดการทีมเคยเล่นตอนที่เป็่นนักฟุตบอลอาชีพ (Playing Position of Manager in The Playing Career) ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารจัดการงานก่อนงานปัจจุบัน (Total Months Managing Before The Present Job) และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารจัดการสโมสรปัจจุบัน (Total Number of Months Managing The Current Club) เป็นต้น จำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของนักฟุตบอล (Wage Sums of Players) และจำนวนเงินค่าจ้างทั้งหมดของโค้ช (Wage Sums of Coaches)

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้เห็นว่าปัจจัยทุนมนุษย์ในกีฬาและปัจจัยด้านค่าจ้างมีผลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล และจำนวนประชากรในจังหวัดมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล และผลการดำเนินงานทางกีฬามีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ปรับปรุงจากแนวคิดของ Kulikova และ Goshunova (2013)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยและ (5) เพื่อศึกษาความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย โดยมีวิธีดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ นักฟุตบอล จำนวน 3,969 คน หัวหน้าโค้ช จำนวน 121 คน และผู้จัดการทีม จำนวน 121 คน จากสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย ได้แก่ รายการไทยพรีเมียร์ลีก จำนวน 18 สโมสร ลีกดิวิชั่น 1 จำนวน 20 สโมสร และลีกดิวิชั่น 2 (ลีกภูมิภาค) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภาคเหนือ 14 สโมสร กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 18 สโมสร กลุ่มภาคกลางตะวันออก 14 สโมสร กลุ่มภาคกลางตะวันตก 13 สโมสร กลุ่มกรุงเทพฯ และภาคกลาง 14 สโมสร และกลุ่มภาคใต้ 10 สโมสร รวมจำนวน 83 สโมสร ประจำปี 2558 รวมจำนวนทั้งหมด 121 สโมสร (Thai Premier League, www, 2558)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ นักฟุตบอล จำนวน 351 คน (เฉลี่ยสโมสรละ 3 คน) ได้แก่ นักฟุตบอลที่มีตำแหน่งหัวหน้าทีม (กัปตัน) จำนวน 1 คน นักฟุตบอลที่ทำประตูสูงสุดในทีม จำนวน 1 คน และนักฟุตบอลที่เป็นดาวเด่นในทีม (สโมสรเป็นผู้กำหนดให้) จำนวน 1 คน ส่วนหัวหน้าโค้ชและผู้จัดการทีมซึ่งมีจำนวนไม่มาก จึงเลือกจำนวนทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าโค้ช จำนวน 121 คน และผู้จัดการทีม จำนวน 121 คน จากสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย อันได้แก่ รายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ประจำปี 2558 รวมจำนวนทั้งหมด 121 สโมสร

3.2.3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักฟุตบอลโดยใช้ตารางระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่าง R.V. Krejcie and D.W. Morgan (อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ในกรณีทราบจำนวนประชากรตั้งแต่ 10 - 100,000 คน เทียบกับตารางสำเร็จรูปที่คำนวณได้จากสูตรระดับความเชื่อมั่น 0.95 มีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง 0.05

ดังนั้น จากจำนวนประชากรนักฟุตบอลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 3,969 คน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักฟุตบอลในการเก็บข้อมูล จำนวน 351 คน เพื่อป้องกันปัญหาจากการเก็บแบบสอบถาม เช่น ข้อมูลไม่สมบูรณ์ หรือข้อมูลสูญหาย ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามเพื่อในกรณีพบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จึงได้จำนวน 400 ชุด

3.2.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณากลุ่ม นักฟุตบอล ได้แก่ นักฟุตบอลที่มีตำแหน่งหัวหน้าทีม (กัปตัน) นักฟุตบอลที่ทำประตูสูงสุดในทีม และนักฟุตบอลที่เป็นดาวเด่นในทีม (สโมสรเป็นผู้กำหนดให้) หัวหน้าโค้ช และผู้จัดการทีม จากสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย ได้แก่ รายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ประจำปี 2558 เพื่อให้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การศึกษาผลกระทบของปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างของนักฟุตบอลและโค้ชที่มีต่อผลการดำเนินงานทางกีฬา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) มีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มีรายละเอียดดังนี้

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หรือทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล (Human Capital of Player) ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน อายุของนักฟุตบอล ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) และความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ ถ้วยรางวัลและเหรียญรางวัลจากการแข่งขัน

ทุนมนุษย์ของโค้ช (Human Capital of Coach) ได้แก่ ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็่นนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กองหลัง ผู้รักษาประตู เป็นต้น ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอล อื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานในสโมสรปัจจุบัน อายุของโค้ช

ประสบการณ์ทางกีฬาของผู้จัดการทีม (Manager Experience in Sport) ได้แก่ ประสบการณ์ด้านการเป็นนักกีฬาอาชีพ ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา และประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรอื่น ๆ

ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล และเงินค่าจ้างของโค้ช

ปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทุนมนุษย์ของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ ด้านบทบาทของหัวหน้างาน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ และด้านรางวัลผลตอบแทน

จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอล

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่

ผลการดำเนินงานทางกีฬา หมายถึง จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (A Number of Points Scored in Season) เงินรางวัล ถ้วยและเหรียญรางวัลชนะเลิศ (A Number of Trophies Won) จากการแข่งขัน การได้สิทธิในการเลื่อนชั้นของทีมใน ดิวิชั่น 1 และดิวิชั่น 2 และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ

ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล คือ รายได้ (Revenue) ได้แก่ รายได้จาก การขายตั๋ว (Tickets Sale) รายได้จากลิขสิทธิ์การถ่ายทอดสดการแข่งขันผ่านทางโทรทัศน์ (TV Rights Revenues) รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน (Sponsors Contract) และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร (Sales of Clubs' Symbolic)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอล โดยรูปแบบของแบบสอบถามจะใช้เป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) โดยโครงสร้างคำถามใช้รูปแบบคำถามแบบ Rating Scale และ Check List ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ช โดยรูปแบบของแบบสอบถามจะใช้เป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) โดยโครงสร้างคำถามใช้รูปแบบคำถามแบบ Rating

Scale และ Check List ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน และชุดที่ 3 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีม โดยรูปแบบของแบบสอบถามจะใช้เป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) โดยโครงสร้างคำถามใช้รูปแบบคำถามแบบ Check List ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน รายละเอียดดังนี้

3.4.1 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล ปัจจัยด้านค่าจ้าง และปัจจัยการดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

2.1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) และความสำเร็จ (Success) จากการแข่งขันฟุตบอล อาทิ ถ้วยรางวัลและเหรียญ โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

2.2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ รายได้ต่อเดือน และรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและแข่งขัน และ โบนัสอัตโนมัติจากการแข่งขัน) โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

2.3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต และด้านปัจจัยสังคม โดยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยเป็นเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist) ตอบแบบสอบถามเป็นระดับมาตราส่วนตามความคิดเห็น ซึ่งมี 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบ มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับความถี่ แบ่งเป็น 5 ระดับ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2542)
 ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.2 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ช แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ผ่านการอบรม และได้รับประกาศนียบัตรในระดับใด (ได้รับการรับรองจาก AFC หรือ FIFA) สัญชาติ และสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ของหัวหน้าโค้ช ปัจจัยด้านค่าจ้าง และปัจจัยการดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

2.1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยทุนมนุษย์ของหัวหน้าโค้ช ได้แก่ ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็มนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กองหลัง ผู้รักษาประตู เป็นต้น ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสร

ฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานใน สโมสรฟุตบอลปัจจุบัน โดยเป็นเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

2.2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ รายได้ต่อเดือน และรายได้ ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและแข่งขัน และ โบนัสอัดฉีดจากการแข่งขัน) โดยเป็น เป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

2.3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านโอกาสในการพัฒนาและ ความก้าวหน้า ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ฟุตบอล ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต และด้านปัจจัยทางสังคม โดยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยเป็นเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist) ตอบแบบสอบถามเป็นระดับมาตราส่วนตามความคิดเห็น ซึ่งมี 5 ระดับ โดยเกณฑ์การ ให้คะแนนแต่ละคำตอบ มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับความถี่ แบ่งเป็น 5 ระดับ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542) ดังนี้

	ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีผลต่อปัจจัยที่ดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสโมสรฟุตบอลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.2 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลของสโมสรฟุตบอล มีดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ส่วนข้อมูลของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ บริหารสโมสรฟุตบอลมาแล้วกี่ปี สโมสรฟุตบอลก่อตั้งมาแล้วกี่ปี แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอล แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบัน รายได้หลักของสโมสรฟุตบอล และจำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีม ได้แก่ ประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพ ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรอื่น ๆ โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางการเงินและผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล มีดังนี้

3.1 ผลการดำเนินงานทางการเงิน ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist)

3.2 ผลการดำเนินงานทางกีฬา ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขันเงินรางวัล ถ้วยและเหรียญรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน การได้สิทธิในการเลื่อนชั้นของทีมใน

ลิกคิวิชั่น 1 และคิวิชั่น 2 และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการ เอเอฟซีแชมเปียนลีก เอเอฟซีคัพ โดยเป็นเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบเลือกตอบ (Checklist) และคำถามบางส่วนเป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ นิตยสาร บทความ เป็นต้น รวมทั้งได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านฟุตบอลไทย

3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.5.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

3.5.1.1 รวบรวมวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา ได้แก่ ทุมนมนุษย์ การดึงจุด และรักษาทุมนมนุษย์ ผลการดำเนินงานทางกีฬา และผลการดำเนินงานทางการเงิน

3.5.1.2 สัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับฟุตบอลไทย เช่น นักฟุตบอล โค้ช ในประเด็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับสโมสรฟุตบอลไทย เพื่อใช้ในการพัฒนาแบบสอบถาม

3.5.1.3 จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยทำความเข้าใจเนื้อหาและปรับปรุงแบบวัดให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาฟุตบอลตรวจสอบถึงความถูกต้องของข้อคำถาม ทั้งที่เป็นด้านเนื้อหาและความเหมาะสม หรือความสำคัญในการนำมาใช้ในการตั้งคำถาม

3.5.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา นำเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรัส ดาราศักดิ์ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและมีความรู้เกี่ยวกับกีฬาเป็นอย่างดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุคันธสิริกุล เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการตลาดและการวิจัย สามารถตรวจสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมืองานวิจัยดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์ รวมทั้งการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักฟุตบอล และโค้ช ที่สังกัดในสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก และคิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ปี 2557 และผู้ที่เคยทำงานด้านการตลาดให้กับสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย หลังจากนั้นนำมาปรับแก้ไขข้อคำถามต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.5 นำแบบวัดที่ได้รับการตรวจสอบจากการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Pretest) กับ กลุ่มนักฟุตบอล หัวหน้าโค้ช และผู้จัดการทีม จากสโมสรฟุตบอลในลิกคิวิชั่น 2 ของประเทศไทย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัด

3.5.1.6 ได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอแล้ว จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.5.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.5.2.1 การทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) มีขั้นตอนดังนี้

การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดย

1) นำเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ถึงความถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง มีความชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2) ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักฟุตบอล หัวหน้าโค้ช และผู้จัดการทีม จากสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย จำนวน 15 คน เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อคำถามต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข โดยมีประเด็นที่ต้องแก้ไข ได้แก่ การปรับภาษาของข้อคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในข้อคำถาม และการเพิ่มข้อคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมครบถ้วนจากกลุ่มตัวอย่าง เช่น

3) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจทานแล้วนำไปทดสอบเบื้องต้นก่อนนำไปทดสอบใช้ (Pre-test) กับกลุ่มนักฟุตบอล หัวหน้าโค้ช และผู้จัดการทีม จากสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย จำนวน 30 คน

4) เมื่อได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพแล้ว จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.5.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

1) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดสอบเบื้องต้น กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักฟุตบอล หัวหน้าโค้ช และผู้จัดการทีมของสโมสรฟุตบอลขอนแก่นเอฟซี จากลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย จำนวน 30 คน

2) นำแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นไปวิเคราะห์หาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นสถิติวิเคราะห์ ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ มีค่าแอลฟา (α) ประมาณ 0.70 ขึ้นไป (George and Mallery, 2003)

จากผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นที่หาได้แสดงในตารางที่ 3.1 ดังต่อไปนี้
 ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน ข้อคำถาม	Cronbach' Alpha Coefficient (n= 30) จากการทำ Pretest	Cronbach' Alpha Coefficient (n= 150) จากการศึกษาจริง
ปัจจัยการดึงดูคนักฟุตบอล			
ด้านผู้บริหาร	4	0.73	0.87
ด้านหัวหน้างาน	2	0.70	0.92
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	7	0.73	0.81
ด้านเพื่อนร่วมทีม	3	0.75	0.74
ด้านโอกาสในการพัฒนาและ ความก้าวหน้า	4	0.70	0.71
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสร ฟุตบอล	4	0.74	0.88
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของ สโมสรฟุตบอล	4	0.90	0.84
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	2	0.80	0.74
ปัจจัยการรักษานักฟุตบอล			
ด้านผู้บริหาร	4	0.85	0.84
ด้านหัวหน้างาน	11	0.96	0.95
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	10	0.85	0.80
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4	0.80	0.79
ด้านโอกาสในการพัฒนาและ ความก้าวหน้า	4	0.76	0.75
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสร ฟุตบอล	4	0.84	0.91
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของ สโมสรฟุตบอล	4	0.95	0.95
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	2	0.76	0.71
ด้านปัจจัยทางสังคม	6	0.74	0.85

จากตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากการนำเสนอแบบสอบถามไปทดลองและจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ค่าความเชื่อมั่นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.96 และ 0.71 - 0.95 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ถือว่าเครื่องมือดังกล่าวมีความเชื่อมั่น (Reliability)

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

3.6.1 ข้อมูลทุติยภูมิ มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1) การทบทวนวรรณกรรมทั้งในหนังสือ ตำราวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ นิตยสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเนื้อหาที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกันในประเด็นต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาข้อมูลจากบทความ สื่อสิ่งพิมพ์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารสโมสรฟุตบอล และปัญหาในการบริหารสโมสรฟุตบอล เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันว่ามีการศึกษาสอดคล้องหรือแตกต่างกันในแต่ละงานวิจัย

3) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานการณ์ฟุตบอลไทยในปัจจุบัน

3.6.2 ข้อมูลปฐมภูมิ มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1) สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับสโมสรฟุตบอลที่สำรวจ เช่น ที่อยู่ สถานที่ตั้ง หมายเลขโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานกับสโมสรฟุตบอล

2) ดำเนินการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของสโมสรฟุตบอลด้วยการโทรศัพท์ แนะนำตัวผู้วิจัย ชื่อเรื่องวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อขอความสะดวกในการให้ความร่วมมือทำงานวิจัย รวมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

3) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ แบนหนังสือขออนุญาต พร้อมทั้งส่งตัวอย่างแบบสอบถามในการวิจัยไปให้พิจารณาในเบื้องต้น

4) ส่งแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ไปยังผู้ประสานงานของสโมสรฟุตบอล โดยชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5) รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในจำนวนที่ครบถ้วน โดยสามารถรวบรวมจากการเดินทางเข้าเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และการติดต่อส่งแบบสอบถามถึงนักฟุตบอลและโค้ชที่รู้จักเป็นการส่วนตัว เพื่อช่วยเก็บแบบสอบถามจากสโมสรฟุตบอลต้นสังกัดและสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ และส่งข้อมูลกลับมาให้ทางไปรษณีย์ รวมทั้งไปรับด้วยตนเอง สำหรับนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบและจัดทำข้อมูล จึงนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปวิเคราะห์ทางสถิติ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 31 มีนาคม 2558 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2558 รวมใช้ระยะเวลาทั้งหมด 244 วัน

เนื่องจากสโมสรฟุตบอลกลุ่มตัวอย่างตั้งอยู่และกระจายออกไปในทุกภาคและทุกจังหวัดในประเทศไทย จึงใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังสโมสรฟุตบอลกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง รวมทั้งการโทรศัพท์สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ได้ข้อมูลตามจำนวนที่ครบถ้วน จึงใช้การติดตามข้อมูลด้วยการโทรศัพท์ติดต่อกับผู้ประสานงานเพื่อนัดวันและเวลา ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

ในขั้นตอนการเก็บรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากสโมสรฟุตบอลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งกระจายตัวออกไปในเกือบทุกจังหวัดและทุกภาคทั่วประเทศ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการโทรศัพท์ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของสโมสรฟุตบอลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อส่งแบบสอบถามไปให้ทางไปรษณีย์ และได้ใช้วิธีการโทรศัพท์ติดต่อกับนักฟุตบอลที่มีความสนิทสนมกันเพื่อช่วยในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม รวมทั้งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่วิจัยเก็บข้อมูลแบบสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างบางส่วนด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นอีกด้วย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามลักษณะข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนักฟุตบอล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าโค้ช ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ผ่านการอบรมและได้รับประกาศนียบัตรในระดับใด (ได้รับการรับรองจาก AFC หรือ FIFA) สัญชาติ และสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี และข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการทีม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ส่วนข้อมูลของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ บริหารสโมสรฟุตบอลมาแล้วกี่ปี สโมสรฟุตบอลก่อตั้งมาแล้วกี่ปี แหล่งทุนแรกที่ใช้

ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอล แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบัน รายได้หลักของสโมสรฟุตบอล และจำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักฟุตบอล ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) และความสำเร็จ (Success) จากการแข่งขันฟุตบอล อาทิ ถ้วยรางวัลและเหรียญ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ได้แก่ รายได้ต่อเดือน และรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและแข่งขัน และโบนัสอรรถนิจจากการแข่งขัน) ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ของหัวหน้าโค้ช ได้แก่ ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็่นนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กองหลัง ผู้รักษาประตู เป็นต้น ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน และปัจจัยด้านค่าจ้าง ได้แก่ รายได้ต่อเดือน และรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและแข่งขัน และโบนัสอรรถนิจจากการแข่งขัน) ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีม ได้แก่ ประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพ ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรอื่น ๆ ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

2) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของสโมสรฟุตบอล ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต และด้านปัจจัยสังคม ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์

4) การวิเคราะห์วัตถุประสงค์และสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ 1 ที่เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาระดับค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient Analysis) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cohen, 1988) ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
$0.50 < r < 1.00$	มาก	ทิศทางเดียวกัน
$0.30 < r < 0.49$	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
$0.10 < r < 0.29$	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
$r = 0$	ไม่มีความสัมพันธ์	
$-0.10 > r > -0.29$	น้อย	ทิศทางตรงกันข้าม
$-0.30 > r > -0.49$	ปานกลาง	ทิศทางตรงกันข้าม
$-0.50 > r > -1.00$	มาก	ทิศทางตรงกันข้าม

วัตถุประสงค์ที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ 2 ที่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์ และปัจจัยด้านค่าจ้าง (Wage) กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติเพียร์สันไคสแควร์ (Pearson Chi-Square)

วัตถุประสงค์ที่ 5 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ 3 ที่เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยและ (5) เพื่อศึกษาความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

โดยมีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน จำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการเอเอฟซี แชมป์เปียนลีก มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีสัญลักษณ์ของสโมสร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ คือ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน อายุของนักฟุตบอล ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) และความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล อาทิ ถ้วยรางวัลและเหรียญรางวัลจากการแข่งขัน และทุนมนุษย์ของโค้ช ได้แก่ ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็่นนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กองหลัง ผู้รักษาประตู เป็นต้น ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานในสโมสรปัจจุบัน อายุของโค้ช และปัจจัยด้านค่าจ้าง ได้แก่ เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล และเงินค่าจ้างของโค้ช มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน จำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการ เอเอฟซี แชมป์เปียนลีก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลแตกต่างกัน

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 31 มีนาคม 2558 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2558 รวมใช้ระยะเวลาทั้งหมด 244 วัน เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 121 สโมสรฟุตบอล จากกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอล จำนวน 351 คน หัวหน้าโค้ช 121 คน และผู้จัดการทีม 121 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 31 สโมสรฟุตบอล จากกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอล จำนวน 155 ชุด คิดเป็นร้อยละ 44.20 หัวหน้าโค้ช จำนวน 31 ชุด คิดเป็นร้อยละ 25.60 และผู้จัดการทีม จำนวน 31 ชุด คิดเป็นร้อยละ 25.60 ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุ 20 - 25 ปี	10	18.18
อายุ 26 - 30 ปี	26	47.27
อายุ 31 - 35 ปี	17	30.91
อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	3.64
รวม	55	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2	3.64
มัธยมศึกษาตอนปลาย	7	12.73
อนุปริญญา หรือ ปวส.	1	1.82
ปริญญาตรี	41	74.55
ปริญญาโท	4	7.27
รวม	55	100
ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี		
1 - 2 ปี	28	50.91
3 - 4 ปี	11	20.00
5 - 6 ปี	9	16.36
มากกว่า 6 ปี	7	12.73
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26 - 30 ปี ร้อยละ 47.27 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี ร้อยละ 30.91 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.55 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 2 ปี ร้อยละ 50.91 รองลงมาคือ ระหว่าง 3 - 4 ปี ร้อยละ 20.00

ตารางที่ 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุต่ำกว่า 20 ปี	1	2.22
อายุ 20 - 25 ปี	16	35.56
อายุ 31 - 35 ปี	10	22.22
อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป	1	2.22
รวม	45	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	11.11
ปริญญาตรี	38	84.44
ปริญญาโท	2	4.44
รวม	45	100
ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี		
1 - 2 ปี	30	66.67
3 - 4 ปี	9	20.00
5 - 6 ปี	1	2.22
มากกว่า 6 ปี	5	11.11
รวม	45	100

จากตารางที่ 4.1.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 20 - 25 ปี ร้อยละ 35.56 รองลงมาคือ อายุระหว่าง อายุ 31 - 35 ปี ร้อยละ 22.22 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.44 สังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 2 ปี ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ระหว่าง 3 - 4 ปี ร้อยละ 20.00

ตารางที่ 4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุต่ำกว่า 20 ปี	7	12.73
อายุ 20 - 25 ปี	27	49.09
อายุ 26 - 30 ปี	12	21.82
อายุ 31 - 35 ปี	9	16.36
รวม	55	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	13	23.64
อนุปริญญา หรือ ปวส.	3	5.45
ปริญญาตรี	36	65.45
ปริญญาโท	3	5.45
รวม	55	100
ทำนสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้ว		
1 - 2 ปี	36	65.45
3 - 4 ปี	15	27.27
5 - 6 ปี	2	3.64
มากกว่า 6 ปี	2	3.64
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.1.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20 - 25 ปี ร้อยละ 49.09 รองลงมาคือ อายุระหว่าง อายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 21.82 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.45 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 2 ปี ร้อยละ 65.45 รองลงมาคือ ระหว่าง 3 - 4 ปี ร้อยละ 27.27

ตารางที่ 4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุ 42 - 50 ปี	5	45.45
อายุ 51 - 60 ปี	5	45.45
อายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	1	9.09
รวม	11	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	9.09
ปริญญาตรี	6	54.55
ปริญญาโท	2	18.18
อื่นๆ	2	18.18
รวม	11	100
ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้ว		
1 - 3 ปี	7	50.91
4 - 6 ปี	3	20.00
มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป	1	16.36
รวม	11	100

จากตารางที่ 4.1.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่อายุระหว่าง 42 - 50 ปี และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 45.45 เท่ากัน ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.55 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 50.91 รองลงมาคือ ระหว่าง 4 - 6 ปี ร้อยละ 20.00

ตารางที่ 4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุ 51 - 60 ปี	9	100
รวม	9	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	7	77.78
ปริญญาโท	2	22.22
รวม	9	100
ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้ว		
1 - 3 ปี	8	88.89
7 - 9 ปี	1	11.11
รวม	9	100

จากตารางที่ 4.1.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 1 ทั้งหมดอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 100 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.78 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 88.89

ตารางที่ 4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุ 42 - 50 ปี	4	36.36
อายุ 51 - 60 ปี	7	63.64
อายุ 42 - 50 ปี	4	36.36
รวม	11	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	9	81.82
ปริญญาโท	1	9.09
อื่นๆ	1	9.09
รวม	11	100
ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้ว		
น้อยกว่า 1 ปี	1	9.09
ระหว่าง 1 - 5 ปี	4	36.36
ระหว่าง 6 - 10 ปี	5	45.45
ระหว่าง 11 - 15 ปี	1	9.09
รวม	11	100

จากตารางที่ 4.1.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 63.64 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.82 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 45.45 รองลงมา คือ ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 36.36

4.2 ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และค่าจ้าง

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง นักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง นักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	3.64
1 - 5 ปี	11	20.00
6 - 10 ปี	21	38.18
11 - 15 ปี	15	27.27
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	6	10.91
รวม	55	100
ประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ		
ไม่มี	35	63.64
มี	20	36.36
รวม	55	100
ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล		
ไม่มี	36	65.45
มี	19	34.55
รวม	55	100
รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล		
ไม่มี	32	58.18
มี	23	41.82
รวม	55	100

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง นักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 25,000 บาท	1	1.82
25,000 - 50,000 บาท	4	7.27
50,001 - 100,000 บาท	22	40.00
100,001 - 200,000 บาท	24	43.64
200,001 - 300,000 บาท	4	7.27
รวม	11	100
รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อม และการแข่งขัน และโบนัสอัดฉีดจากการแข่งขัน)		
ต่ำกว่า 250,000 บาท	1	1.82
250,000 - 500,000 บาท	4	7.27
500,001 - 1,000,000 บาท	19	34.55
1,000,001 - 2,000,000 บาท	24	43.64
2,000,001 - 3,000,000 บาท	3	5.45
มากกว่า 3,000,000 บาท ขึ้นไป	4	7.27
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในด้านปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน คือระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 21 คน ร้อยละ 38.18 รองลงมาคือ ระยะเวลา 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน ร้อยละ 27.27 มีประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ จำนวน 20 คน ร้อยละ 41.82 อันได้แก่ มีประสบการณ์ในรายการระดับทีมชาติ ระดับสโมสรเอเชีย และอื่น ๆ ได้แก่ ระดับเยาวชนทีมชาติ และระดับกีฬามหาวิทยาลัยโลก มีความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 19 คน ร้อยละ 34.55 อันได้แก่ (1) ชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก (2) รองชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก (3) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 1 (4) รองชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 1 (5) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2 (6) รองชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2 (7) ชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ (8) รองชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ (9) ชนะเลิศรายการลีกคัพ

(10) รองชนะเลิศรายการลีกคัพ (11) ชนะเลิศรอบแชมป์เปียนลีกดิวิชั่น 2 (12) รองชนะเลิศรอบแชมป์เปียนลีกดิวิชั่น 2 (13) รางวัลอื่น ๆ คือ ชนะเลิศรายการถ้วยพระราชทาน ก และเคยได้รับรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 23 คน ร้อยละ 41.82 อันได้แก่ รางวัลนักฟุตบอลยอดเยี่ยม รางวัลทีมออลสตาร์ส และรางวัลผู้ทำประตูสูงสุด (ดาวซัลโว) ส่วนปัจจัยด้านค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 100,001 - 200,000 บาท จำนวน 24 คน ร้อยละ 43.64 รองลงมาคือ ระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท จำนวน 22 คน ร้อยละ 40.00 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอึดฉัดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 1,000,001 - 2,000,000 บาท จำนวน 24 คน ร้อยละ 43.64 รองลงมาคือ ระหว่าง 500,001 - 1,000,000 บาท จำนวน 19 คน ร้อยละ 34.55

ตารางที่ 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	4	8.89
1-5 ปี	17	37.78
6-10 ปี	17	37.78
11-15 ปี	6	13.33
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	1	2.22
รวม	45	100
ประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลใน		
รายการระดับชาติ		
ไม่มี	27	60.00
มี	18	40.00
รวม	45	100
ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล		
ไม่มี	22	48.89
มี	23	51.11
รวม	45	100

ตารางที่ 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน		
25,000 - 50,000 บาท	15	33.33
50,001 - 100,000 บาท	21	46.67
100,001 - 200,000 บาท	9	20.00
รวม	45	100
รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอึดคิดจากการแข่งขัน)		
250,000 - 500,000 บาท	14	31.11
500,001 - 1,000,000 บาท	20	44.44
1,000,001 - 2,000,000 บาท	9	20.00
2,000,001 - 3,000,000 บาท	2	4.44
รวม	45	100

จากตารางที่ 4.2.1 พบว่า ในด้านปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่าง นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพ คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี และระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 17 คน ร้อยละ 37.78 เคยแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ จำนวน 18 คน ร้อยละ 40.00 อันได้แก่ รายการระดับทีมชาติ ระดับสโมสรเอเชีย และอื่น ๆ คือ ระดับเยาวชนทีมชาติ มีความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล จำนวน 23 คน ร้อยละ 51.11 อันได้แก่ (1) ชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก (2) รองชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก (3) ชนะเลิศรายการ ลีกดิวิชั่น 1 (4) รองชนะเลิศรายการ ลีกดิวิชั่น 1 (5) ชนะเลิศรายการ ลีกดิวิชั่น 2 (6) รองชนะเลิศ รายการ ลีกดิวิชั่น 2 (7) ชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ (8) ชนะเลิศรายการลีกคัพ (9) ชนะเลิศรอบแชมป์ เปียน ลีกดิวิชั่น 2 (10) อื่น ๆ คือ ชนะเลิศรายการถ้วยพระราชทาน ก ส่วนปัจจัยด้านค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท จำนวน 21 คน ร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ ระหว่าง 25,000 - 50,000 บาท จำนวน 15 คน ร้อยละ 33.33 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัส อึดคิดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 500,001 - 1,000,000 บาท จำนวน 20 คน ร้อยละ 44.44 รองลงมาคือ ระหว่าง 250,000 - 500,000 บาท จำนวน 14 คน ร้อยละ 31.11

ตารางที่ 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	8	14.55
1 - 5 ปี	31	56.36
6 - 10 ปี	13	23.64
11 - 15 ปี	3	5.45
รวม	55	100
ประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ		
ไม่มี	50	90.91
มี	5	9.09
รวม	55	100
ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล		
ไม่มี	46	83.64
มี	9	16.36
รวม	55	100
รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล		
ไม่มี	52	94.55
มี	3	5.45
รวม	55	100
ปัจจัยด้านค่าจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 25,000 บาท	42	76.36
25,000 - 50,000 บาท	13	23.64
รวม	55	100

ตารางที่ 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อม และการแข่งขัน และโบนัสอัดคิดจากการแข่งขัน)		
ต่ำกว่า 250,000 บาท	40	72.73
250,000 - 500,000 บาท	13	23.64
500,001 - 1,000,000 บาท	2	3.64
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.2.2 พบว่า ในด้านปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่าง นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึง ปัจจุบัน คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 31 คน ร้อยละ 56.36 รองลงมาคือ ระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 13 คน ร้อยละ 23.64 มีประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ จำนวน 5 คน ร้อยละ 9.09 คือ มีประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในระดับเยาวชนทีมชาติ มีความสำเร็จ จากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 9 คน ร้อยละ 16.36 ได้แก่ ชนะเลิศ รายการลีกดิวิชั่น 2 และรองชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2 และเคยได้รับรางวัลพิเศษจากการแข่งขัน ฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 3 คน ร้อยละ 5.45 ได้แก่ รางวัลนักฟุตบอลยอดเยี่ยมและรางวัลทีมออลสตาร์ส ดิวิชั่น 2 ส่วนปัจจัยด้านค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท จำนวน 42 คน ร้อยละ 76.36 รองลงมาคือ ระหว่าง 25,000 - 50,000 บาท จำนวน 13 คน ร้อยละ 23.64 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอัดคิดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 1,000,001 - 2,000,000 บาท จำนวน 40 คน ร้อยละ 72.73 รองลงมาคือ ระหว่าง 250,000 - 500,000 บาท จำนวน 13 คน ร้อยละ 23.64

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ตารางที่ 4.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง
หัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช		
น้อยกว่า 1 ปี	1	9.09
ระหว่าง 1 - 5 ปี	1	9.09
ระหว่าง 6 - 10 ปี	3	27.27
ระหว่าง 11 - 15 ปี	4	36.36
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	2	18.18
รวม	11	100
ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็นักฟุตบอลอาชีพ		
ตำแหน่งกองหน้า	1	9.09
ตำแหน่งกองกลาง	6	54.55
ตำแหน่งกองหลัง	2	18.18
ตำแหน่งผู้รักษาประตู	1	9.09
ไม่เคยเล่นฟุตบอลอาชีพ	1	9.09
รวม	11	100
ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่นๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	1	9.09
1 - 5 ปี	5	45.45
6 - 10 ปี	5	45.45
รวม	11	100

ตารางที่ 4.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง
หัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนนี้)		
น้อยกว่า 1 ปี	2	18.18
1 - 5 ปี	9	81.82
รวม	11	100
ปัจจัยด้านค่าจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน		
50,001 - 100,000 บาท	5	45.45
100,001 - 200,000 บาท	4	36.36
มากกว่า 300,000 บาท ขึ้นไป	2	18.18
รวม	11	100
รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอัดฉีดจากการแข่งขัน)		
500,001 - 1,000,000 บาท	5	45.45
1,000,001 - 2,000,000 บาท	4	36.36
มากกว่า 3,000,000 บาท ขึ้นไป	2	18.18
รวม	11	100

จากตารางที่ 4.2.3 พบว่า ในด้านปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของหัวหน้าโค้ช คือ ระยะเวลา 11 - 15 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ ระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 27.27 ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพ คือ ตำแหน่งกองกลาง จำนวน 6 คน ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ ตำแหน่งกองหลัง จำนวน 2 คน ร้อยละ 18.18 ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี และระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวนระยะเวลาละ 5 คน ร้อยละ 45.45 เท่ากัน และระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนนี้) คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 9 คน ร้อยละ 81.82 กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีกส่วน

ใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 50,001 - 100,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ 100,001 - 200,000 บาท จำนวน 4 คน ร้อยละ 36.36 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ่อมและการแข่งขัน และโบนัสอัตรัดิจจากการแข่งขัน) ระหว่าง 500,001 - 1,000,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ระหว่าง 1,000,001 - 2,000,000 บาท จำนวน 4 คน ร้อยละ 36.36

ตารางที่ 4.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช		
ระหว่าง 1 - 5 ปี	1	11.11
ระหว่าง 6 - 10 ปี	4	44.44
ระหว่าง 11 - 15 ปี	3	33.33
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	1	11.11
รวม	9	100
ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็นักฟุตบอลอาชีพ		
ตำแหน่งกองหน้า	1	11.11
ตำแหน่งกองกลาง	7	77.78
ตำแหน่งกองหลัง	1	11.11
รวม	9	100
ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่นๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน		
1 - 5 ปี	4	44.44
6 - 10 ปี	4	44.44
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	1	11.11
รวม	9	100
ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนนี้)		
1 - 5 ปี	8	88.89
11 - 15 ปี	1	11.11
รวม	9	100

ตารางที่ 4.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าโค้ชในไทยลีกดิวิชั่น 1 (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน		
25,000 - 50,000 บาท	1	11.11
50,001 - 100,000 บาท	3	33.33
100,001 - 200,000 บาท	5	55.56
รวม	9	100
รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอัดฉีดจากการแข่งขัน)		
250,000 - 500,000 บาท	1	11.11
500,001 - 1,000,000 บาท	4	44.44
1,000,001 - 2,000,000 บาท	4	44.44
รวม	9	100

จากตารางที่ 4.2.4 พบว่า ในด้านปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของหัวหน้าโค้ช คือ ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 44.44 รองลงมาคือ ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 33.33 ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพ คือ ตำแหน่งกองกลาง จำนวน 7 คน ร้อยละ 77.78 ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี และระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวนระยะเวลาละ 4 คน ร้อยละ 44.44 เท่ากัน และระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนี้) คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 88.89 กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 100,001 - 200,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 55.56 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอัดฉีดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 500,001 - 1,000,000 บาท ระหว่าง 1,000,001 - 2,000,000 บาท จำนวนละ 4 คน ร้อยละ 44.44 เท่ากัน

ตารางที่ 4.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง
หัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช		
น้อยกว่า 1 ปี	1	9.09
ระหว่าง 1 - 5 ปี	4	36.36
ระหว่าง 6 - 10 ปี	5	45.45
ระหว่าง 11 - 15 ปี	1	9.09
รวม	11	100
ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพ		
ตำแหน่งกองหน้า	1	9.09
ตำแหน่งกองกลาง	8	72.73
ตำแหน่งกองหลัง	2	18.18
รวม	11	100
ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่นๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	18.18
1 - 5 ปี	8	72.73
6 - 10 ปี	1	9.09
รวม	11	100
ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนี้)		
น้อยกว่า 1 ปี	1	9.09
1 - 5 ปี	9	81.82
6 - 10 ปี	1	9.09
รวม	11	100

ตารางที่ 4.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่าง
หัวหน้าโค้ชในไทยลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านค่าจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 25,000 บาท	3	27.27
25,000 - 50,000 บาท	5	45.45
50,001 - 100,000 บาท	2	18.18
100,001 - 200,000 บาท	1	9.09
รวม	11	100
รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อม และการแข่งขัน และโบนัสอึดคิดจากการแข่งขัน)		
ต่ำกว่า 250,000 บาท	3	27.27
250,000 - 500,000 บาท	5	45.45
500,001 - 1,000,000 บาท	2	18.18
2,000,001 - 3,000,000 บาท	1	9.09
รวม	11	100

จากตารางที่ 4.2.5 พบว่า ในด้านปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของหัวหน้าโค้ช คือ 1 - 5 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 72.73 ตำแหน่งที่หัวหน้าโค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็่นนักฟุตบอลอาชีพ คือ ตำแหน่งกองกลาง จำนวน 8 คน ร้อยละ 72.73 ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 72.73 และระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนี้) คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 9 คน ร้อยละ 81.82 กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 25,000 - 50,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือต่ำกว่า 25,000 บาท จำนวน 3 คน ร้อยละ 27.27 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอึดคิดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 250,000 - 500,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 250,000 บาท จำนวน 3 คน ร้อยละ 27.27

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุ 20 - 30 ปี	1	9.09
อายุ 31 - 40 ปี	5	45.45
อายุ 41 - 50 ปี	4	36.36
อายุ 51 - 60 ปี	1	9.09
รวม	11	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	6	54.55
ปริญญาโท	4	36.36
ปริญญาเอก	1	9.09
รวม	11	100
ระดับรายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 25,000 บาท	1	9.09
25,000 - 50,000 บาท	2	18.18
50,001 - 100,000 บาท	5	45.45
100,001 - 200,000 บาท	2	18.18
200,001 - 300,000 บาท	1	9.09
รวม	11	100
บริหารสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้ว		
1 - 3 ปี	6	54.55
4 - 6 ปี	3	27.27
7 - 9 ปี	1	9.09
มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป	1	9.09
รวม	11	100

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สโมสรฟุตบอลของก่อตั้งมาแล้ว		
1 - 5 ปี	1	9.09
6 - 10 ปี	3	27.27
11 - 15 ปี	2	18.18
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	5	45.45
รวม	11	100
แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอล		
เจ้าของสโมสร	9	81.82
ผู้สนับสนุน (Sponsors)	2	18.18
รวม	11	100
แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบัน		
เจ้าของสโมสร	5	45.45
ผู้สนับสนุน (Sponsors)	6	54.55
รวม	11	100
รายได้หลักของสโมสรฟุตบอล		
รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน	11	100
รวม	11	100
จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล		
ต่ำกว่า 5,000 คน	1	9.09
5,000 - 10,000 คน	2	18.18
15,001 - 20,000 คน	1	9.09
มากกว่า 20,000 คน	6	54.55
อื่นๆ	1	9.09
รวม	11	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ อายุระหว่าง อายุ 41- 50 ปี ร้อยละ 36.36 ด้านระดับการศึกษา

ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 36.36 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท ร้อยละ 45.45 บริหารสโมสรฟุตบอลปัจจุบันนี้มาแล้ว ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ ระหว่าง 4 - 6 ปี ร้อยละ 27.27 ด้านข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ส่วนใหญ่สโมสรฟุตบอลก่อตั้งมาแล้วมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี ร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอลมาจากเจ้าของสโมสร ร้อยละ 81.82 ส่วนใหญ่แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบันมาจากผู้สนับสนุน (Sponsors) ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ จากเจ้าของสโมสร ร้อยละ 45.45 รายได้หลักของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกทุกสโมสรมาจากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน ร้อยละ 100 และส่วนใหญ่จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอลมีมากกว่า 20,000 คน ร้อยละ 54.55

ตารางที่ 4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	9	100
รวม	9	100
อายุ		
อายุ 31 - 40 ปี	1	11.11
อายุ 41 - 50 ปี	5	55.56
อายุ 51 - 60 ปี	3	33.33
รวม	9	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	6	66.67
ปริญญาโท	3	33.33
รวม	9	100
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน		
50,001 - 100,000 บาท	8	88.89
100,001 - 200,000 บาท	1	11.11
รวม	9	100

ตารางที่ 4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริหารสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้ว		
1 - 3 ปี	2	22.22
4 - 6 ปี	3	33.33
7 - 9 ปี	3	33.33
มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป	1	11.11
รวม	9	100
ข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอล		
สโมสรฟุตบอลของก่อตั้งมาแล้ว		
6 - 10 ปี	2	22.22
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	7	77.78
รวม	9	100
แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอล		
เจ้าของสโมสร	6	66.67
ผู้สนับสนุน (Sponsors)	3	33.33
รวม	9	100
แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบัน		
เจ้าของสโมสร	1	11.11
ผู้สนับสนุน (Sponsors)	8	88.89
รวม	9	100
รายได้หลักของสโมสรฟุตบอล		
รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน	9	100
รวม	9	100
จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล		
ต่ำกว่า 5,000 คน	1	11.11
5,000 - 10,000 คน	6	66.67
10,001 - 15,000 คน	1	11.11
15,001 - 20,000 คน	1	11.11
รวม	9	100

จากตารางที่ 4.3.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 1 ทั้งหมดเป็นเพศชาย ร้อยละ 100 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 55.56 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 33.33 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 33.33 มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท ร้อยละ 88.89 บริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว ระหว่าง 4 - 6 ปี และระหว่าง 7 - 9 ปี ร้อยละ 33.33 เท่ากัน ด้านข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่สโมสรฟุตบอลก่อตั้งมาแล้วมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 77.78 ส่วนใหญ่แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอลมาจากเจ้าของสโมสร ร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบันมาจากผู้สนับสนุน (Sponsors) ร้อยละ 88.89 รายได้หลักของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ของทุกสโมสรมาจากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน ร้อยละ 100 และส่วนใหญ่จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอลมีจำนวน 5,000 - 10,000 คน ร้อยละ 66.67

ตารางที่ 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	11	100
	รวม	11	100
อายุ	อายุ 31 - 40 ปี	3	27.27
	อายุ 41 - 50 ปี	4	36.36
	อายุ 51 - 60 ปี	3	27.27
	อายุ 60 ปี ขึ้นไป	1	9.09
	รวม	11	100
ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	6	54.55
	ปริญญาโท	5	45.45
	รวม	11	100
ระดับรายได้ต่อเดือน	25,000 - 50,000 บาท	7	63.64
	50,001 - 100,000 บาท	3	27.27
	100,001 - 200,000 บาท	1	9.09
	รวม	11	100

ตารางที่ 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริหารสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้ว		
1 - 3 ปี	4	36.36
4 - 6 ปี	7	63.64
รวม	11	100
สโมสรฟุตบอลของก่อตั้งมาแล้ว		
1 - 5 ปี	3	27.27
6 - 10 ปี	5	45.45
11 - 15 ปี	1	9.09
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	2	18.18
รวม	11	100
แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอล		
เจ้าของสโมสร	6	54.55
ผู้สนับสนุน (Sponsors)	5	45.45
รวม	11	100
แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบัน		
เจ้าของสโมสร	2	18.18
ผู้สนับสนุน (Sponsors)	9	81.82
รวม	11	100
รายได้หลักของสโมสรฟุตบอล		
รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน	11	100
รวม	11	100
จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล		
ต่ำกว่า 5,000 คน	3	27.27
5,000 - 10,000 คน	4	36.36
10,001 - 15,000 คน	4	36.36
รวม	11	100

จากตารางที่ 4.3.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 2 ทั้งหมดเป็นเพศชาย ร้อยละ 100 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 27.27 เท่ากัน ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.45 มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,000 - 50,000 บาท ร้อยละ 63.64 รองลงมาคือ ระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท ร้อยละ 27.27 บริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว ระหว่าง 4 - 6 ปี ร้อยละ 63.64 รองลงมาคือ ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 36.36 ด้านข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่สโมสรฟุตบอลก่อตั้งมาแล้วระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 27.27 แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอลมาจากเจ้าของสโมสร ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ จากผู้สนับสนุน (Sponsors) ร้อยละ 45.45 ส่วนใหญ่แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอล ในปัจจุบันมาจากผู้สนับสนุน (Sponsors) ร้อยละ 81.82 รายได้หลักของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ของทุกสโมสรมาจากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน ร้อยละ 100 และส่วนใหญ่จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล มีจำนวน 5,000 - 10,000 คน และ 10,001 - 15,000 คน ร้อยละ 36.36 เท่ากัน

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีมในไทยพรีเมียร์ลีก

ประสบการณ์ทางกีฬาของผู้จัดการทีม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพ		
ไม่เคย	10	90.91
เคย	1	9.09
รวม	11	100
ระยะเวลาที่เคยเป็นนักกีฬาอาชีพของผู้จัดการทีม		
ไม่เคย	10	90.91
1 - 5 ปี	1	9.09
รวม	11	100
ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬาของผู้จัดการทีม		
ไม่มี	9	81.82
มี	2	18.18
รวม	11	100

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีมใน
ไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ประสบการณ์ทางกีฬาของผู้จัดการทีม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่เคยบริหารองค์กรกีฬาของผู้จัดการทีม		
ไม่มี	9	81.82
มี 1 - 5 ปี	2	18.18
รวม	11	100
เคยมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่นๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา)		
ไม่เคย	3	27.27
เคย	8	72.73
รวม	11	100
ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งบริหาร		
ไม่มี	3	27.27
1 - 5 ปี	1	9.09
6 - 10 ปี	3	27.27
11 - 15 ปี	1	9.09
มากกว่า 15 ปี	3	27.27
รวม	11	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในไทยพรีเมียร์ลีก ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพ ร้อยละ 81.82 ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา ร้อยละ 81.82 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ร้อยละ 72.73 และมีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 27.27 เท่ากัน

ตารางที่ 4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีม
ในลีกดิวิชั่น 1

ประสบการณ์ทางกีฬาของผู้จัดการทีม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพ	9	100
รวม	9	100
ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬาของผู้จัดการทีม		
ไม่มี	8	88.89
มี	1	11.11
รวม	9	100
ระยะเวลาที่เคยบริหารองค์กรกีฬาของผู้จัดการทีม		
ไม่มี	8	88.89
มี 1 - 5 ปี	1	11.11
รวม	9	100
เคยมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่นๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา)		
ไม่เคย	5	55.56
เคย ตำแหน่งบริหารอื่นๆ	4	44.44
รวม	9	100
ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งบริหาร		
ไม่มี	5	55.56
1 - 5 ปี	1	11.11
6 - 10 ปี	3	33.33
รวม	9	100

จากตารางที่ 4.4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 1 ทั้งหมดไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพ ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา ร้อยละ 88.89 เคยมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ได้แก่ ผู้บริหารบริษัทเอกชน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการดำเนินงาน ร้อยละ 44.44 และมีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีม
ในลีกดิวิชั่น 2

ประสบการณ์ทางกีฬาของผู้จัดการทีม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพ	11	100
ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬาของ ผู้จัดการทีม		
ไม่มี	10	90.91
มี	1	9.09
รวม	11	100
ระยะเวลาที่เคยบริหารองค์กรกีฬาของ ผู้จัดการทีม		
ไม่มี	10	90.91
มี 6 - 10 ปี	1	9.09
รวม	11	100
เคยมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่นๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา)		
ไม่เคย	7	63.64
เคย ตำแหน่งบริหารอื่นๆ	4	36.36
รวม	11	100
ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งบริหาร		
ไม่มี	7	63.64
6 - 10 ปี	2	18.18
11 - 15 ปี	1	9.09
มากกว่า 15 ปี	1	9.09
รวม	11	100

จากตารางที่ 4.4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 2 ทั้งหมดไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพ ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา ร้อยละ 90.91 เคยมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายก

สมาคมกีฬาจังหวัด ร้อยละ 36.36 และมีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 18.19 และระหว่าง 11 - 15 ปี และระหว่างมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 9.09 เท่ากัน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

4.3.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

4.3.1.1 ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ตารางที่ 4.5 ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ผลการดำเนินงานทางกีฬา ของสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก		ลีกดิวิชั่น 1		ลีกดิวิชั่น 2	
	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ
เคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ						
ไม่เคย	8	72.73	9	100	11	100
เคยจำนวน 1 ครั้ง	2	18.18	-	-	-	-
เคยจำนวน 2 ครั้ง	-	-	-	-	-	-
เคยจำนวน 3 ครั้ง	-	-	-	-	-	-
เคยจำนวน 4 ครั้ง	1	9.09	-	-	-	-
เคยจำนวน 5 ครั้ง	-	-	-	-	-	-
รวม	11	100	9	100	11	100
เคยได้รับรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา)						
ไม่เคย	3	27.27	4	44.44	10	90.91
เคยจำนวน 1 ครั้ง	2	18.18	3	33.33	1	9.09
เคยจำนวน 2 ครั้ง	4	36.36	2	22.22	-	-
เคยจำนวน 3 ครั้ง	1	9.09	-	-	-	-
เคยจำนวน 4 ครั้ง	-	-	-	-	-	-
เคยจำนวน 5 ครั้ง	-	-	-	-	-	-
อื่นๆ เคยจำนวน 14 ครั้ง	1	9.09	-	-	-	-
รวม	11	100	9	100	11	100

ตารางที่ 4.5 ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ผลการดำเนินงานทางกีฬา ของสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก		ลีกดิวิชั่น 1		ลีกดิวิชั่น 2	
	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ
การได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสร ฟุตบอล และระยะเวลาที่ใช้จน สามารถเลื่อนชั้นได้ (ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา)						
ไม่เคย	5	45.45	3	33.33	11	100
ระยะเวลา 1 ปี	3	27.27	6	66.67	-	-
ระยะเวลา 2 ปี	1	9.09	-	-	-	-
ระยะเวลา 3 ปี	2	18.18	-	-	-	-
ระยะเวลา 4 ปี	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลา 5 ปี	-	-	-	-	-	-
รวม	11	100	9	100	11	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ รวมจำนวน 5 ครั้ง ส่วนสโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ไม่เคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ด้านการได้รับรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ได้รับรางวัลจากแข่งขันฟุตบอล รวมจำนวน 27 ครั้ง สโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 ได้รับรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล รวมจำนวน 7 ครั้ง และสโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 2 ได้รับรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล รวมจำนวน 1 ครั้ง และด้านการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอลและระยะเวลาที่ใช้จนสามารถเลื่อนชั้นได้ สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลา 1 ปี จำนวน 3 สโมสร สโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 ใช้ระยะเวลา 1 ปี จำนวน 6 สโมสร และสโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่ไม่เคยได้สิทธิเลื่อนชั้น

4.3.1.2 ระดับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ตารางที่ 4.6 ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขัน
ในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ผลการดำเนินงานทางการเงินของ สโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก		ลีกดิวิชั่น 1		ลีกดิวิชั่น 2	
	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ
รายได้จากการขายตั๋วเข้าชมการแข่งขัน						
ฟุตบอลในปีที่ผ่านมา (ฤดูกาล 2557)						
50,000 - 100,000 บาท	-	-	-	-	6	54.55
100,001 - 300,000 บาท	-	-	-	-	4	36.36
300,001 - 500,000 บาท	1	9.09	4	44.44	1	9.09
1,000,001 - 2,000,000 บาท	3	27.27	2	22.22	-	-
2,000,001 - 3,000,000 บาท	-	-	-	-	-	-
3,000,001 - 4,000,000 บาท	-	-	3	33.33	-	-
4,000,001 - 5,000,000 บาท	1	9.09	-	-	-	-
มากกว่า 5,000,000 บาท	6	54.55	-	-	-	-
รวม	11	100	9	100	11	100
จำนวนผู้สนับสนุน (ฤดูกาล 2557)						
1 - 5 ราย	1	11.11	1	11.11	3	27.27
6 - 10 ราย	6	66.67	6	66.67	4	36.36
11 - 15 ราย	1	11.11	1	11.11	2	18.18
16 - 20 ราย	1	11.11	1	11.11	1	9.09
มากกว่า 21 รายขึ้นไป	-	-	-	-	1	9.09
รวม	11	100	9	100	11	100
จำนวนเงินรายได้ทั้งหมดจากผู้สนับสนุน						
ในปีที่ผ่านมา (ฤดูกาล 2557)						
ต่ำกว่า 1,000,000 บาท	-	-	-	-	1	9.09
1,000,000 - 5,000,000 บาท	-	-	2	22.22	7	63.64
5,000,001 - 10,000,000 บาท	-	-	5	55.56	3	27.27
10,000,001 - 20,000,000 บาท	-	-	2	22.22	-	-
มากกว่า 20,000,000 บาท	11	100	-	-	-	-
รวม	11	100	9	100	11	100

ตารางที่ 4.6 ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขัน
ในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ผลการดำเนินงานทางการเงิน ของสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก		ลีกดิวิชั่น 1		ลีกดิวิชั่น 2	
	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ	จำนวน (สโมสร)	ร้อยละ
จำนวนรายได้จากการขายสินค้าที่มี ตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอล ในปีที่ผ่านมา (ฤดูกาล 2557)						
50,000 - 100,000 บาท	-	-	1	11.11	4	36.36
100,001 - 300,000 บาท	-	-	-	-	3	27.27
300,001 - 500,000 บาท	-	-	2	22.22	4	36.36
500,000 - 1,000,000 บาท	2	18.18	1	11.11	-	-
1,000,000 - 2,000,000 บาท	3	27.27	2	22.22	-	-
2,000,001 - 3,000,000 บาท	1	9.09	3	33.33	-	-
3,000,001 - 4,000,000 บาท	-	-	-	-	-	-
4,000,001 - 5,000,000 บาท	1	9.09	-	-	-	-
มากกว่า 5,000,000 บาท	4	36.36	-	-	-	-
รวม	11	100	9	100	11	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า รายได้จากการขายตัวเข้าชมการแข่งขันฟุตบอลของสโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มากกว่า 5,000,000 บาท จากลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่ระหว่าง 300,001 - 500,000 บาท รองลงมาคือ ระหว่าง 3,000,001 - 4,000,000 บาท และจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่ระหว่าง 50,000 - 100,000 บาท รองลงมาคือ ระหว่าง 100,001 - 300,000 บาท ด้านจำนวนผู้สนับสนุน สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่ มีจำนวนผู้สนับสนุน 6 - 10 ราย ด้านรายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุนมากกว่า 20,000,000 บาท จากลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 5,000,001 - 10,000,000 บาท และจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 1,000,000 - 5,000,000 บาท และด้านรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอล สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 5,000,000 บาท จากลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 2,000,001 - 3,000,000 บาท และจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 50,000 - 100,000 บาท และระหว่าง 300,001 - 500,000 บาท

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ผลการดำเนินงานทางกีฬา ของสโมสรฟุตบอลใน ไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2	ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลใน ไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2										
	รายได้จากการขายตั๋ว			รายได้ทั้งหมดจากผู้สนับสนุน ในปีที่ผ่านมา			รายได้จากการขาย สินค้าที่มีตรา สัญลักษณ์ของ สโมสรฟุตบอล				
	TPL	D1	D2	TPL	D1	D2	TPL	D1	D2		
จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อ สิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน	TPL	-	-	-	-	-	-	-	0.65*	-	-
	D1	-	-	-	-	0.72*	-	-	-	-	-
	D2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ TPL หมายถึง ไทยพรีเมียร์ลีก D1 หมายถึง ลีกดิวิชั่น 1 และ D2 หมายถึง ลีกดิวิชั่น 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
$0.65 < r < 0.94$	มาก	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ เคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา เคยได้รางวัลจากการแข่งขัน และจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) มีความสัมพันธ์กับ ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก คือ รายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลในปีที่ผ่านมาในระดับมาก และผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 คือ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 คือ รายได้ทั้งหมดจากผู้สนับสนุนในปีที่ผ่านมาในระดับมาก จากข้อมูลทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 1 นั่นคือ ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ส่วนผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4.3.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

4.3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ คือ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน อายุของนักฟุตบอล ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) และความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล อาทิ ถ้วยรางวัลและเหรียญรางวัลจากการแข่งขัน และทุนมนุษย์ของโค้ช ได้แก่ ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็่นนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กองหลัง ผู้รักษาประตู เป็นต้น ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานในสโมสรปัจจุบัน อายุของโค้ช และปัจจัยด้านค่าจ้าง ได้แก่ เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล และเงินค่าจ้างของโค้ช มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน จำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพียร์สันไคสแควร์ (Pearson Chi-Square) ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุนักฟุตบอลกับการเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

อายุนักฟุตบอล	เคยได้ถ้วยรางวัล				Pearson Chi-Square
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อายุ 20 - 25 ปี	10	20.00	0	0.00	P = 0.04*
อายุ 26 - 30 ปี	22	44.00	4	80.00	
อายุ 31 - 35 ปี	17	34.00	0	0.00	
อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป	1	2.00	1	20.00	
รวม	50	100	5	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า อายุนักฟุตบอลกับการเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 โดยช่วงอายุ 26 - 30 ปี เคยได้ถ้วยรางวัลมากที่สุด ร้อยละ 80.00

ตารางที่ 4.8.1 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มากี่ปีกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอล นี้มา	สโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขัน ในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา				Pearson Chi-Square
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	1 - 2 ปี	24	60.00	4	
3 - 4 ปี	4	10.00	7	46.67	
5 - 6 ปี	5	12.50	4	26.67	
มากกว่า 6 ปี	7	17.50	0	0.00	
รวม	40	100	15	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.1 พบว่า ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มากี่ปีกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยนักฟุตบอลที่สังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วระหว่าง 3 - 4 ปี เคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติตลอดระยะเวลา 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.67

ตารางที่ 4.8.2 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มากี่ปีกับการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอล นี้มา	การได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล				Pearson Chi-Square
	ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา				
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1 - 2 ปี	12	80.00	16	40.00	P = 0.03*
3 - 4 ปี	1	6.67	10	25.00	
5 - 6 ปี	0	0.00	9	22.50	
มากกว่า 6 ปี	2	13.33	5	12.50	
รวม	15	100	40	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.2 พบว่า ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มากี่ปีกับการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอลตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.03 โดยนักฟุตบอลที่สังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วระหว่าง 1 - 2 ปี เกี่ยวข้องกับสโมสรฟุตบอลที่ได้สิทธิเลื่อนชั้น ตลอดระยะเวลามากที่สุด ร้อยละ 46.67

ตารางที่ 4.8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลกับจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขันของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ความสำเร็จจากการ แข่งขันฟุตบอล	จำนวนคะแนนที่ได้				Pearson Chi-Square
	เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน				
	คะแนน 30-59		คะแนน 60-89		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
มี	14	46.67	5	20.00	P = 0.04*
ไม่มี	16	53.33	20	80.00	
รวม	30	100	25	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.3 พบว่า ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลกับจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขันของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.04 โดยนักฟุตบอลที่มีความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล สอดคล้องกับจำนวนคะแนน 30-59 มากที่สุด ร้อยละ 46.67 รองลงคือ จำนวนคะแนน 60-89 ร้อยละ 20.00

ตารางที่ 4.8.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล	สโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา				Pearson Chi-Square
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
มี	28	70.00	4	26.67	P = 0.00*
ไม่มี	12	30.00	11	73.33	
รวม	40	100	15	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.4 พบว่า ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ตารางที่ 4.8.5 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล	เคยได้ถ้วยรางวัล				Pearson Chi-Square
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
มี	32	64.00	0	0.00	P = 0.01*
ไม่มี	18	36.00	5	100	
รวม	50	100	5	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.5 พบว่า รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.8.6 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล	การได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล				Pearson Chi-Square
	ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา				
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
มี	12	80.00	20	50.00	P = 0.04*
ไม่มี	3	20.00	20	50.00	
รวม	15	100	40	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.6 พบว่า รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04

ตารางที่ 4.8.7 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

รายได้ต่อเดือน	สโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ				Pearson Chi-Square
	ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา				
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ต่ำกว่า 25,000 บาท	0	0.00	1	6.67	P = 0.01*
25,000 - 50,000 บาท	4	10.00	0	0.00	
50,001 - 100,000 บาท	20	50.00	2	13.33	
100,001 - 200,000 บาท	15	37.50	9	60.00	
200,001 - 300,000 บาท	1	2.50	3	20.00	
รวม	40	100	15	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.7 พบว่า รายได้ต่อเดือนกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยช่วงรายได้ 100,001 - 200,000 บาท เคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมามากที่สุด ร้อยละ 60.00

ตารางที่ 4.8.8 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

รายได้ต่อเดือน	เคยได้ถ้วยรางวัล				Pearson Chi-Square
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ต่ำกว่า 25,000 บาท	0	0.00	1	20.00	P = 0.01*
25,000 - 50,000 บาท	4	8.00	0	0.00	
50,001 - 100,000 บาท	22	44.00	0	0.00	
100,001 - 200,000 บาท	20	40.00	4	80.00	
200,001 - 300,000 บาท	4	8.00	0	0.00	
รวม	50	100	5	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.8 พบว่า รายได้ต่อเดือนกับเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยช่วงรายได้ 100,001 - 200,000 บาท เคยได้ถ้วยรางวัลมากที่สุด ร้อยละ 80.00

ตารางที่ 4.8.9 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี่ยงเนื่องจากการซ้อมและการแข่งขันและโบนัสอึดคิดจากการแข่งขัน) กับเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

รายได้ทั้งหมดต่อปี	เคยได้ถ้วยรางวัล				Pearson Chi-Square
	ไม่เคย		เคย		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ต่ำกว่า 250,000 บาท	0	0.00	1	20.00	P = 0.04*
250,000 - 500,000 บาท	4	8.00	0	0.00	
500,001 - 1,000,000 บาท	19	38.00	0	0.00	
1,000,001 - 2,000,000 บาท	20	40.00	4	80.00	
2,000,001 - 3,000,000 บาท	3	6.00	0	0.00	
มากกว่า 3,000,000 บาท ขึ้นไป	4	8.00	0	0.00	
รวม	50	100	5	100	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8.9 พบว่า รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี่ยงเนื่องจากการซ้อมและการแข่งขันและโบนัสอึดคิดจากการแข่งขัน) กับเคยได้ถ้วยรางวัล ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 โดยช่วงรายได้ 1,000,001 - 2,000,000 บาท เคยได้ถ้วยรางวัลมากที่สุด ร้อยละ 80.00

จากข้อมูลทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ได้แก่ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล และทุนมนุษย์ของโค้ช และปัจจัยด้านค่าจ้าง ได้แก่ เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล และเงินค่าจ้างของโค้ช มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ส่วนปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ได้แก่ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล และทุนมนุษย์ของโค้ช และปัจจัยด้านค่าจ้าง ได้แก่ เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล และเงินค่าจ้างของโค้ช กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4.3.4 วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

4.3.4.1 ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.25	0.50	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหาร ของประธานสโมสร	4.42	0.60	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหาร ของผู้จัดการทีม	4.22	0.60	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.20	0.68	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ ประธานสโมสร	4.16	0.71	มาก
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช)	4.20	0.58	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.24	0.64	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช	4.16	0.63	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.06	0.49	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.18	0.70	มาก
จ่ายเงินเดือนตามความสามารถของนักฟุตบอล	4.16	0.69	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	4.16	0.69	มาก
เงินเดือน	4.07	0.79	มาก
สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	4.04	0.67	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขัน	4.00	0.82	มาก
เบียดเบียนจากการซ้อม	3.78	1.01	มาก

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.38	0.51	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม	4.56	0.54	มากที่สุด
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	4.29	0.71	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมทีมที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ ในยามที่มีปัญหา	4.27	0.65	มากที่สุด
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.12	0.51	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	4.31	0.60	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.25	0.67	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	4.24	0.67	มากที่สุด
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ นอกเหนือ จากอาชีพฟุตบอล	3.69	0.72	มาก
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	4.03	0.56	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.11	0.60	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	4.07	0.72	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.98	0.73	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.95	0.68	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล	4.20	0.59	มาก
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.27	0.62	มากที่สุด
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.22	0.71	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.18	0.67	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.11	0.74	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.41	0.55	มากที่สุด
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.42	0.66	มากที่สุด
มีเวลาให้กับครอบครัว	4.40	0.63	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	-	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ด้านเพื่อนร่วมทีม และด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ส่วนปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในระดับมาก ได้แก่ ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม (3) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (4) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช (5) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม (6) มีเพื่อนสนิทภายในทีม (7) มีเพื่อนร่วมทีมที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ในยามที่มีปัญหา (8) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล (9) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ (10) โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน) (11) สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน (12) สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน (13) ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ และ (14) มีเวลาให้กับครอบครัว



ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล
ในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.08	0.54	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ประธานสโมสร	4.20	0.63	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ ประธานสโมสร	4.13	0.66	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.02	0.78	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ผู้จัดการทีม	3.98	0.75	มาก
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช)	4.18	0.66	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.27	0.75	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้า โค้ช	4.09	0.67	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.94	0.57	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.09	0.67	มาก
เงินเดือน	4.02	0.69	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัตรัด) จากการแข่งขัน	4.00	0.67	มาก
จ่ายเงินเดือนตามความสามารถของนักฟุตบอล	4.00	0.77	มาก
สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	3.96	0.74	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	3.89	0.80	มาก
เบียดเบียนจากการซ้อม	3.64	1.03	มาก
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.20	0.49	มาก
เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม	4.31	0.56	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมทีมที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ ยามที่มีปัญหา	4.16	0.64	มาก
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	4.13	0.63	มาก

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล
ในลีกดิวิชั่น 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	3.93	0.58	มาก
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.24	0.57	มากที่สุด
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	4.00	0.74	มาก
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	3.91	0.67	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ	3.58	1.01	มาก
นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล			
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.92	0.67	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.13	0.73	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	4.04	0.80	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.91	0.90	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.60	0.86	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล	4.08	0.63	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.13	0.66	มาก
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.11	0.71	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.07	0.69	มาก
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.00	0.83	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	3.98	0.59	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.00	0.67	มาก
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.96	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) เชื่อมั่น
ในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช และ
(3) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลใน

ลีกดิวิชั่น 2

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.07	0.50	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.18	0.70	มาก
ประธานสโมสร			
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.16	0.63	มาก
ผู้จัดการทีม			
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	3.98	0.65	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธาน	3.96	0.74	มาก
สโมสร			
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช)	4.29	0.52	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.33	0.51	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้า	4.25	0.58	มากที่สุด
โค้ช			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.61	0.70	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	3.76	0.86	มาก
จ่ายเงินเดือนตามความสามารถของนักฟุตบอล	3.75	0.80	มาก
เงินเดือน	3.75	0.78	มาก
สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	3.69	0.88	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.69	0.88	มาก

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)			
ด้านค่าตอบแทน	3.61	0.70	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสออดน็อค) จากการแข่งขัน	3.36	1.06	มาก
เบี้ยเลี้ยงจากการซ้อม	3.24	1.25	มาก
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.15	0.55	มาก
เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม	4.24	0.54	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมทีมที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้			
ยามที่มีปัญหา			
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	4.07	0.79	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.00	0.54	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	4.15	0.59	มาก
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.13	0.67	มาก
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	4.04	0.64	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ	3.84	0.90	มาก
นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล			
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.38	1.05	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ในระดับมากที่สุด คือ ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) ส่วนปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในระดับมาก ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช (2) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช และ (3) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม

4.3.4.2 ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.25	0.54	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.38	0.65	มากที่สุด
ประธานสโมสร			
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.24	0.67	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.24	0.64	มากที่สุด
ผู้จัดการทีม			
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ	4.16	0.66	มาก
ประธานสโมสร			
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช)	4.06	0.64	มาก
หัวหน้าโค้ชสามารถอธิบายแผนการเล่นและ	4.13	0.80	มาก
สื่อสารได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง			
หัวหน้าโค้ชให้ข้อเสนอแนะในการเล่นฟุตบอล แก่	4.11	0.74	มาก
ท่านได้เป็นอย่างดี			
หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา	4.09	0.78	มาก
ความรู้ความสามารถในการเล่นฟุตบอล			
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.07	0.63	มาก
หัวหน้าโค้ชมีภาวะความเป็นผู้นำและมีทักษะใน	4.05	0.78	มาก
การบังคับบัญชา			
หัวหน้าโค้ชยกย่องชมเชยท่านเมื่อทำผลงานได้ดี	4.04	0.67	มาก
หัวหน้าโค้ชรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.04	0.77	มาก
หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า	4.04	0.88	มาก
ในอาชีพฟุตบอล			
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ	4.04	0.64	มาก
หัวหน้าโค้ช			

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) (ต่อ)			
หัวหน้าโค้ชให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทาง	4.04	0.77	มาก
แก้ปัญหาในการแข่งขันและฝึกซ้อม			
หัวหน้าโค้ชแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	4.00	0.75	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	4.22	0.90	มากที่สุด
การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของ	4.20	0.62	มาก
นักฟุตบอล			
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.15	0.62	มาก
เงินเดือน	4.11	0.71	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	4.07	0.72	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	4.07	0.74	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	4.05	0.59	มาก
สวัสดิการที่ได้รับ (ที่ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	4.02	0.73	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัดคิด) จากการแข่งขันน่าพอใจ	4.02	0.73	มาก
เงินเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมที่ได้รับเหมาะสมกับ	3.91	0.82	มาก
การฝึกซ้อม			
ด้านเพื่อนร่วมทีม			
เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.42	0.53	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมทีมที่สนิทสนม	4.42	0.57	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมทีมที่มีความสามารถ	4.42	0.53	มากที่สุด
เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมทีมที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือกันได้	4.29	0.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
ลีก (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.17	0.47	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	4.29	0.53	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	4.27	0.68	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.24	0.54	มากที่สุด
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ	3.89	0.71	มาก
นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล			
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	4.12	0.62	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.16	0.69	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	4.13	0.77	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	4.11	0.66	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	4.09	0.78	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล	4.25	0.68	มากที่สุด
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.36	0.73	มากที่สุด
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.29	0.74	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.22	0.71	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.15	0.73	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.25	0.54	มากที่สุด
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.27	0.59	มากที่สุด
มีเวลาให้กับครอบครัว	4.24	0.69	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสังคม	4.34	0.42	มากที่สุด
ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีมในสโมสรนี้มาก	4.42	0.60	มากที่สุด
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	4.40	0.56	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าเป็น“ส่วนหนึ่งของครอบครัว”ในสโมสรนี้	4.38	0.56	มากที่สุด
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	4.31	0.54	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	4.27	0.59	มากที่สุด
เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการเล่นฟุตบอลเสมอ	4.24	0.54	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต และด้านสังคม ส่วนปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในระดับมาก ได้แก่ ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (2) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (3) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม (4) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด (5) เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (6) มีเพื่อนร่วมทีมที่สนิทสนม (7) มีเพื่อนร่วมทีมที่มีความสามารถ (8) เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมทีมที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือกันได้ (9) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล (10) โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน) (11) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ (12) สโมสรมีสนามแข่งขัน

ฟุตบอลได้มาตรฐาน (13) สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน (14) เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ (15) ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ (16) มีเวลาให้กับครอบครัว (17) ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีมในสโมสรนี้มาก (18) ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา (19) ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้ (20) ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง (21) ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร และ (22) เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการเล่นฟุตบอลเสมอ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.08	0.54	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	4.16	0.60	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	4.07	0.86	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	4.04	0.74	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	3.91	0.87	มาก
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช)	4.04	0.46	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.20	0.69	มาก
หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพฟุตบอล	4.02	0.66	มาก
หัวหน้าโค้ชมีภาวะความเป็นผู้นำและมีทักษะในการบังคับบัญชา	4.02	0.75	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช	4.02	0.72	มาก
หัวหน้าโค้ชยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำผลงานได้ดี	4.00	0.77	มาก
หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเล่นฟุตบอล	4.00	0.77	มาก

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1
(ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) (ต่อ)			
หัวหน้าโค้ชให้ข้อเสนอแนะในการเล่นฟุตบอล แก่ ท่านได้เป็นอย่างดี	4.00	0.77	มาก
หัวหน้าโค้ชสามารถอธิบายแผนการเล่นและ สื่อสารได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	3.91	0.70	มาก
หัวหน้าโค้ชแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	3.89	0.68	มาก
หัวหน้าโค้ชรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.84	0.85	มาก
หัวหน้าโค้ชให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทาง แก้ปัญหาในการแข่งขันและฝึกซ้อม	3.73	0.96	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	3.96	0.67	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	4.07	0.58	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัตรัด) จากการแข่งขันน่าพอใจ	4.02	0.62	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.00	0.67	มาก
สวัสดิการที่ได้รับ (ที่ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	3.98	0.66	มาก
สวัสดิการที่ได้รับ (ที่ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	3.98	0.58	มาก
การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของ นักฟุตบอล	3.96	0.67	มาก
เงินเดือน	3.96	0.67	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	3.93	0.78	มาก
เงินเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมที่ได้รับเหมาะสมกับ การฝึกซ้อม	3.87	0.79	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	3.80	0.55	มาก

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1
(ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.20	0.49	มาก
เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมทีมที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือกันได้	4.09	0.67	มาก
เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.09	0.67	มาก
มีเพื่อนร่วมทีมที่สนิทสนม	4.09	0.63	มาก
มีเพื่อนร่วมทีมที่มีความสามารถ	4.02	0.78	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	3.93	0.58	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	4.09	0.73	มาก
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.02	0.66	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ	4.00	0.90	มาก
นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล			
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	3.96	0.67	มาก
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.79	0.62	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	3.89	0.71	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.82	0.83	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	3.80	0.76	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.67	0.83	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	3.87	0.62	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	3.93	0.65	มาก
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.80	0.69	มาก
ด้านทางสังคม	4.09	0.56	มาก
เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการเล่นฟุตบอลเสมอ	4.20	0.55	มาก
ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีมในสโมสรนี้	4.18	0.81	มาก
มาก			

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านทางสังคม (ต่อ)			
ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้	4.11	0.68	มาก
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	4.07	0.58	มาก
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	4.04	0.74	มาก
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	3.93	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านทางสังคม ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอลตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	3.95	0.51	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	4.11	0.66	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	3.98	0.59	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	3.85	0.62	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	3.84	0.57	มาก
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช)	3.97	0.43	มาก
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.09	0.55	มาก
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช	4.05	0.65	มาก
หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเล่นฟุตบอล	4.02	0.56	มาก
หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพฟุตบอล	4.00	0.61	มาก
หัวหน้าโค้ชมีภาวะความเป็นผู้นำและมีทักษะในการบังคับบัญชา	4.00	0.64	มาก
หัวหน้าโค้ชรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.98	0.71	มาก
หัวหน้าโค้ชให้ข้อเสนอแนะในการเล่นฟุตบอลแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	3.96	0.69	มาก
หัวหน้าโค้ชยกย่องชมเชยเมื่อท่านทำผลงานได้ดี	3.95	0.70	มาก
หัวหน้าโค้ชให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาในการแข่งขันและฝึกซ้อม	3.91	0.62	มาก
หัวหน้าโค้ชแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	3.89	0.60	มาก

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) (ต่อ)			
หัวหน้าโค้ชสามารถอธิบายแผนการเล่นและสื่อสารได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	3.84	0.60	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	3.98	0.81	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	3.75	0.84	มาก
เงินเดือน	3.73	0.78	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	3.71	0.88	มาก
การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของนักฟุตบอล	3.71	0.74	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม			
สวัสดิการที่ได้รับ (ที่ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	3.65	0.75	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	3.58	0.92	มาก
เงินเบี่ยงเบนจากการซ้อมที่ได้รับเหมาะสมกับ การฝึกซ้อม	3.55	0.90	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขันน่าพอใจ	3.25	0.91	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมทีม			
เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.10	0.49	มาก
มีเพื่อนร่วมทีมที่มีความสามารถ	4.24	0.58	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมทีมที่สนิทสนม	4.13	0.61	มาก
เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมทีมที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือกันได้	4.05	0.62	มาก
	4.00	0.67	มาก

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.00	0.54	มาก
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.16	0.71	มาก
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	4.09	0.65	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	4.07	0.66	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล	3.69	0.81	มาก
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.60	0.62	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	3.75	0.78	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	3.73	0.62	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.51	0.77	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.42	0.90	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล	3.73	0.71	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	3.84	0.74	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	3.80	0.73	มาก
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	3.80	0.87	มาก
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	3.49	1.05	มาก
ด้านรูปแบบชีวิต	3.67	0.69	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	3.98	0.73	มาก
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.36	1.02	มาก
ด้านสังคม	4.05	0.46	มาก
เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการเล่นฟุตบอลเสมอ	4.18	0.58	มาก
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	4.13	0.61	มาก

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสังคม (ต่อ)			
ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีมในสโมสรนี้มาก	4.11	0.60	มาก
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	4.04	0.61	มาก
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	3.95	0.65	มาก
ท่านรู้สึกว่าเป็น“ส่วนหนึ่งของครอบครัว”ในสโมสรนี้	3.91	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรูปแบบชีวิต ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล ให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิ	
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.25	0.50	มากที่สุด	4.08	0.54
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ประธานสโมสร	4.42	0.60	มากที่สุด	4.20	0.63
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ผู้จัดการทีม	4.22	0.60	มากที่สุด	3.98	0.75
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	4.16	0.71	มาก	4.13	0.66
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.20	0.68	มาก	4.02	0.78
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช)	4.20	0.58	มาก	4.18	0.66
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.24	0.64	มากที่สุด	4.27	0.75
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช	4.16	0.63	มาก	4.09	0.67

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทย
พรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม
(ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล ให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิ	
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.06	0.49	มาก	3.94	0.57
เงินเดือน	4.07	0.79	มาก	4.02	0.69
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.18	0.70	มาก	4.09	0.67
จ่ายเงินเดือนตามความสามารถของนักฟุตบอล	4.16	0.69	มาก	4.00	0.77
เบียดเบียนจากการซ้อม	3.78	1.01	มาก	3.64	1.03
เงินพิเศษ (โบนัสอัตโนมัติ) จากการแข่งขัน	4.00	0.82	มาก	4.00	0.67
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	4.16	0.69	มาก	3.89	0.80
สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	4.04	0.67	มาก	3.96	0.74
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.38	0.51	มากที่สุด	4.20	0.49
เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม	4.56	0.54	มากที่สุด	4.31	0.56
มีเพื่อนร่วมทีมที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ในยามที่มีปัญหา	4.27	0.65	มากที่สุด	4.16	0.64
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	4.29	0.71	มากที่สุด	4.13	0.63

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทย
พรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอล ให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิ	
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.12	0.51	มาก	3.93	0.58
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.25	0.67	มากที่สุด	4.24	0.57
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	4.24	0.67	มากที่สุด	3.91	0.67
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	4.31	0.60	มากที่สุด	4.00	0.74
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล	3.69	0.72	มาก	3.58	1.01
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	4.03	0.56	มาก	3.92	0.67

สโมสรมีชื่อเสียง	4.07	0.72	มาก	4.04	0.80
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.95	0.68	มาก	3.91	0.90
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.98	0.73	มาก	3.60	0.86
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.11	0.60	มาก	4.13	0.73

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิ	
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล	4.20	0.59	มาก	4.08	0.63
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.11	0.74	มาก	4.07	0.69
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.18	0.67	มาก	4.13	0.66
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.27	0.62	มากที่สุด	4.11	0.71
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.22	0.71	มากที่สุด	4.00	0.83
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.41	0.55	มากที่สุด	3.98	0.59
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.42	0.66	มากที่สุด	4.00	0.67
มีเวลาให้กับครอบครัว	4.40	0.63	มากที่สุด	3.96	0.67



จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ในด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) กลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมทีม กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านรูปแบบการใช้ชีวิต กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก



ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.25	0.54	มากที่สุด	4.08	0.54	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	4.38	0.65	มากที่สุด	4.16	0.60	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	4.24	0.64	มากที่สุด	4.04	0.74	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	4.16	0.66	มาก	4.07	0.86	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.24	0.67	มากที่สุด	3.91	0.87	มากที่สุด
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช)	4.06	0.64	มาก	4.04	0.46	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.07	0.63	มาก	4.20	0.69	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช	4.04	0.64	มาก	4.02	0.72	มากที่สุด
หัวหน้าโค้ชให้ข้อเสนอแนะในการเล่นฟุตบอลแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	4.11	0.74	มาก	4.00	0.77	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) (ต่อ)	4.06	0.64	มาก	4.04	0.46	มากที่สุด
หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเล่นฟุตบอล	4.09	0.78	มาก	4.00	0.77	มากที่สุด
หัวหน้าโค้ชสามารถอธิบายแผนการเล่นและสื่อสารได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	4.13	0.79	มาก	3.91	0.70	มากที่สุด
หัวหน้าโค้ชมีภาวะความเป็นผู้นำและมีทักษะในการบังคับบัญชา	4.05	0.78	มาก	4.02	0.75	มากที่สุด
หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.04	0.88	มาก	4.02	0.66	มากที่สุด

ฟุตบอล						
หัวหน้าโค้ชรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.04	0.77	มาก	3.84	0.85	ม
หัวหน้าโค้ชแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	4.00	0.75	มาก	3.89	0.68	ม
หัวหน้าโค้ชให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทาง	4.04	0.77	มาก	3.73	0.96	ม
แก้ปัญหาในการแข่งขันและฝึกซ้อม						
หัวหน้าโค้ชยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำผลงานได้ดี	4.04	0.67	มาก	4.00	0.77	ม
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก						
ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย			ในภาพรวม (ต่อ)			
ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.08	0.47	มาก	3.96	0.51	ม
เงินเดือน	4.11	0.71	มาก	3.96	0.67	ม
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.15	0.62	มาก	4.00	0.67	ม
การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของ	4.20	0.62	มาก	3.96	0.67	ม
นักฟุตบอล						
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	4.22	0.90	มากที่สุด	3.93	0.78	ม
เงินเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมที่ได้รับเหมาะสมกับการ	3.91	0.82	มาก	3.87	0.79	ม
ฝึกซ้อม						
เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขันน่าพอใจ	4.02	0.73	มาก	4.02	0.62	ม
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	4.07	0.72	มาก	3.80	0.55	ม

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอล ให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)	4.08	0.47	มาก	3.96	0.51	มาก
สวัสดิการที่ได้รับ (ที่ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	4.02	0.73	มาก	3.98	0.58	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	4.05	0.59	มาก	4.07	0.58	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	4.07	0.74	มาก	3.98	0.66	มาก
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.39	0.46	มากที่สุด	4.06	0.59	มาก
เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมทีมที่พร้อมจะให้ความ ช่วยเหลือกันได้	4.29	0.63	มากที่สุด	4.09	0.67	มาก
มีเพื่อนร่วมทีมที่มีความสามารถ	4.42	0.53	มากที่สุด	4.02	0.78	มาก
มีเพื่อนร่วมทีมที่สนิทสนม	4.42	0.57	มากที่สุด	4.09	0.63	มาก
เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.42	0.53	มากที่สุด	4.09	0.67	มาก

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.17	0.47	มาก	4.02	0.60	มาก
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.24	0.54	มากที่สุด	4.02	0.66	มาก
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	4.27	0.68	มากที่สุด	3.96	0.67	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	4.29	0.53	มากที่สุด	4.09	0.73	มาก
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล	3.89	0.71	มาก	4.00	0.91	มาก
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	4.12	0.62	มาก	3.79	0.62	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	4.11	0.66	มาก	3.89	0.71	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	4.09	0.78	มาก	3.82	0.83	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	4.13	0.77	มาก	3.67	0.83	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.16	0.69	มาก	3.80	0.76	มาก

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล	4.25	0.68	มากที่สุด	3.98	0.61	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.15	0.73	มาก	3.96	0.67	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.22	0.71	มากที่สุด	4.07	0.65	มาก
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.36	0.73	มากที่สุด	3.93	0.69	มาก
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.29	0.74	มากที่สุด	3.96	0.74	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.25	0.54	มากที่สุด	3.87	0.62	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.27	0.59	มากที่สุด	3.93	0.65	มาก
มีเวลาให้กับครอบครัว	4.24	0.69	มากที่สุด	3.80	0.69	มาก

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสังคม	4.34	0.42	มากที่สุด	4.09	0.56	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	4.27	0.59	มากที่สุด	4.04	0.74	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้	4.38	0.56	มากที่สุด	4.11	0.68	มากที่สุด
เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการเล่นฟุตบอลเสมอ	4.24	0.54	มากที่สุด	4.20	0.55	มากที่สุด
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	4.31	0.54	มากที่สุด	4.07	0.58	มากที่สุด
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	4.40	0.56	มากที่สุด	3.93	0.75	มากที่สุด
ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีมในสโมสรนี้มาก	4.42	0.60	มากที่สุด	4.18	0.81	มากที่สุด



จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ในด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมทีม กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจาก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจาก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก

4.3.4.3 ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลใน
ไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลใน
ไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม)	4.32	0.43	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.45	0.52	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ประธานสโมสร	4.36	0.67	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธาน สโมสร	4.27	0.79	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหาร ของผู้จัดการทีม	4.18	0.60	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.21	0.39	มากที่สุด
จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ	4.64	0.50	มากที่สุด
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.64	0.50	มากที่สุด
เงินเดือน	4.45	0.52	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	4.18	0.60	มาก
สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	4.09	0.70	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขัน	3.73	0.90	มาก
เบี้ยเลี้ยงจากการควบคุมการฝึกซ้อม	3.73	1.10	มาก
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.21	0.50	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ ยามที่มีปัญหา	4.36	0.67	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม	4.36	0.67	มากที่สุด
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	3.91	0.70	มาก

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลใน
ไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.45	0.47	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	4.45	0.52	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.45	0.52	มากที่สุด
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.86	0.53	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.27	0.65	มากที่สุด
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	4.00	0.63	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	4.00	0.77	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.64	0.92	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร	4.34	0.58	มากที่สุด
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.45	0.69	มากที่สุด
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.45	0.52	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.27	0.79	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.18	0.75	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.09	0.44	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.36	0.67	มากที่สุด
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.91	0.94	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมทีม ส่วนปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในระดับมาก ได้แก่ ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (3) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร

(4) จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ (5) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (6) เงินเดือน (7) มีเพื่อนร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ในยามที่มีปัญหา (8) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม (9) โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (10) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ (11) สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี (12) สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน (13) สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน (14) เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย (15) ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ และ (16) มีเวลาให้กับครอบครัว



ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล
ในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม)	4.36	0.49	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ	4.44	0.53	มากที่สุด
ประธานสโมสร			
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.44	0.53	มากที่สุด
ประธานสโมสร			
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.33	0.71	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.22	0.67	มากที่สุด
ผู้จัดการทีม			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.17	0.58	มาก
จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ	4.44	0.73	มากที่สุด
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.44	0.73	มากที่สุด
เงินเดือน	4.33	0.71	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	4.00	0.71	มาก
เบียดเบียนจากการควบคุมการฝึกซ้อม	4.00	0.71	มาก
สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	4.00	0.71	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขัน	4.00	0.71	มาก
ด้านเพื่อนร่วมทีม	3.92	0.61	มาก
มีเพื่อนร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ใน	4.33	0.50	มากที่สุด
ยามที่มีปัญหา			
เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น	4.33	0.50	มากที่สุด
ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม			
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	4.00	0.71	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.50	0.50	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.44	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.67	0.52	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	3.89	0.60	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	3.78	0.83	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.67	0.50	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.33	0.50	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร	4.22	0.71	มากที่สุด
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.33	0.71	มากที่สุด
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.22	0.67	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.22	0.83	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.11	0.78	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	3.94	0.46	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.11	0.33	มาก
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.78	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	-	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ส่วนปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ด้านเพื่อนร่วมทีม และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (3) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (4) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม (5) จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ (6) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (7) เงินเดือน (8) มีเพื่อนร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ ในยามที่มีปัญหา (9) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม (10) โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (11) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ (12) สโมสรมี

สนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน (13) สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน และ (14) เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล ในลีกดิวิชั่น 2

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม)	4.23	0.78	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.36	0.81	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.36	1.03	มากที่สุด
ประธานสโมสร			
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.18	1.08	มาก
ผู้จัดการทีม			
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ	4.00	1.00	มาก
ประธานสโมสร			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.45	0.68	มาก
จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ	3.82	0.60	มาก
เงินเดือน	3.82	0.60	มากที่สุด
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.64	0.67	มาก
สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	3.55	1.04	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	3.36	0.67	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขัน	3.09	1.38	ปานกลาง
เบียดเบียนจากการควบคุมการฝึกซ้อม	2.91	1.22	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.42	0.45	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น	4.55	0.52	มากที่สุด
ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม			
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	4.45	0.69	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ใน	4.27	0.47	มากที่สุด
ยามที่มีปัญหา			

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล
ในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.45	0.47	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.45	0.52	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	3.36	0.50	ปานกลาง
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.61	0.66	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	4.18	0.75	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.64	0.81	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	3.45	1.21	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.18	0.60	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร	4.00	0.74	มาก
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.27	0.90	มากที่สุด
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.09	1.22	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	3.82	0.87	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	3.82	0.87	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.05	0.57	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.09	0.70	มาก
มีเวลาให้กับครอบครัว	4.00	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	-	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมทีม และด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ส่วนปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในระดับมาก ได้แก่ ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (3) เงินเดือน (4) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม (5) มีเพื่อนสนิทภายในทีม (6) มีเพื่อนร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้

ในยามที่มีปัญหา (7) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ และ (8) สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน

4.3.4.4 ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม)	4.39	0.34	มากที่สุด
ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	4.55	0.52	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.55	0.52	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	4.55	0.52	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	4.45	0.52	มากที่สุด
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.36	0.50	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	4.36	0.67	มากที่สุด
ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	4.36	0.67	มากที่สุด
ผู้บริหารยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำงานได้ดี	4.18	0.40	มาก
ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	4.18	0.40	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.28	0.47	มากที่สุด
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	4.82	0.40	มากที่สุด
การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.55	0.52	มากที่สุด
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.36	0.50	มากที่สุด
เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขันน่าพอใจ	4.27	0.79	มากที่สุด

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลใน
ไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

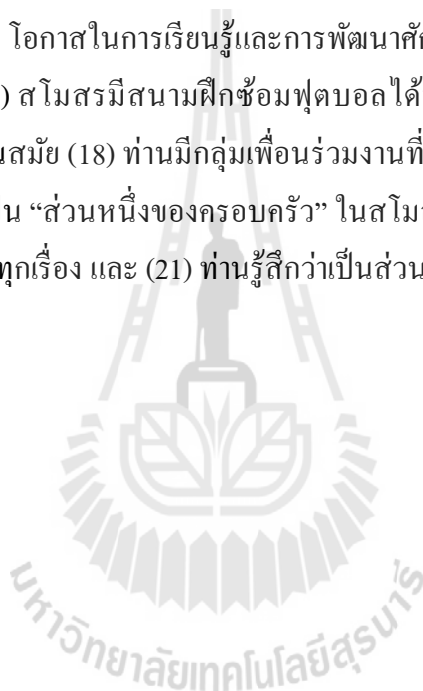
ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)			
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	4.18	0.75	มาก
สวัสดิการที่ได้รับ (ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	4.18	0.75	มาก
เงินเดือน	4.18	0.60	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	4.09	0.70	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	4.09	0.70	มาก
เบียดเบียนจากการควบคุมการฝึกซ้อมที่ได้รับ	4.09	1.22	มาก
เหมาะสมกับการฝึกซ้อม			
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.09	0.49	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.27	0.47	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ	4.18	0.60	มาก
เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้ความ	4.18	0.60	มาก
ช่วยเหลือกันได้ในยามที่มีปัญหา			
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	3.73	0.65	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.32	0.56	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	4.36	0.50	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.27	0.65	มากที่สุด
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.86	0.53	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.18	0.60	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.91	0.70	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	3.73	0.65	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.64	0.50	มาก

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร	4.32	0.57	มากที่สุด
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.55	0.52	มากที่สุด
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.27	0.65	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.27	0.65	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.18	0.75	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.09	0.44	มาก
มีเวลาให้กับครอบครัว	4.09	0.70	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.09	0.54	มาก
ด้านสังคม	4.26	0.45	มากที่สุด
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	4.36	0.50	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าเป็น“ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้	4.36	0.50	มากที่สุด
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	4.27	0.65	มากที่สุด
ด้านสังคม (ต่อ)			
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	4.27	0.47	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องงาน	4.18	0.60	มาก
ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสโมสรมาก	4.09	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสังคม ส่วนปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอลตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี (2) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (3) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม (4) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (5) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน (6) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร (7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน (8) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด (9) การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของหัวหน้าโค้ช (10) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (11) เงินพิเศษ (โบนัส อัดฉีด) จากการแข่งขันน่าพอใจ (12) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (13) โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (14) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ (15) สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน (16) สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน (17) เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย (18) ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา (19) ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้ (20) ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง และ (21) ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร



ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม)	4.52	0.48	มากที่สุด
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.67	0.50	มากที่สุด
ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	4.67	0.50	มากที่สุด
ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	4.67	0.50	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	4.56	0.53	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	4.56	0.53	มากที่สุด
ผู้บริหารยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำงานได้ดี	4.44	0.73	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	4.44	0.73	มากที่สุด
ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	4.33	0.71	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.33	0.71	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.99	0.78	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.33	0.71	มากที่สุด
การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของหัวหน้าโค้ช	4.22	0.67	มากที่สุด
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	4.11	0.93	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	4.00	0.87	มาก
เงินเดือน	4.00	0.71	มาก
สวัสดิการที่ได้รับ (ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	4.00	0.87	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	3.89	1.17	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	3.89	1.17	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขันน่าพอใจ	3.78	0.83	มาก
เบียดเบียนจากการควบคุมการฝึกซ้อมที่ได้รับ	3.67	0.87	มาก
เหมาะสมกับการฝึกซ้อม			

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1
(ต่อ)

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านเพื่อนร่วมทีม	3.92	0.61	มาก
มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ	4.11	0.33	มาก
เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือกันได้ในยามที่มีปัญหา	4.11	0.60	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.89	1.17	มาก
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	3.56	0.88	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.61	0.49	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.67	0.50	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.64	0.65	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	3.89	0.78	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	3.78	0.97	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.44	0.73	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.44	0.53	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร	4.00	0.74	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.00	0.87	มาก
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.00	0.71	มาก
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.00	0.71	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.00	0.87	มาก
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	3.89	0.55	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.11	0.60	มาก
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.67	0.71	มาก

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสังคม	3.87	0.82	มาก
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	4.00	0.50	มาก
มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องงานเสมอ	3.89	0.93	มาก
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	3.89	0.93	มาก
ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสโมสรนี้	3.89	1.17	มาก
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้	3.78	0.97	มาก
ท่านรู้สึกว่าเป็น“ส่วนหนึ่งของครอบครัว”ในสโมสรนี้	3.78	0.97	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	-	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า และด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ส่วนปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมทีม ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ด้านสังคม และด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน (2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน (3) ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี (4) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร (5) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (6) ผู้บริหารยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำงานได้ดี (7) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม (8) ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร (9) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (10) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (11) การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของหัวหน้าโค้ช (12) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ (13) โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม)	4.38	0.62	มากที่สุด
ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	4.64	0.67	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.45	0.82	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ผู้จัดการทีม	4.45	0.69	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ประธานสโมสร	4.45	0.82	มากที่สุด
ผู้บริหารยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำงานได้ดี	4.36	0.50	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ ประธานสโมสร	4.36	0.92	มากที่สุด
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.27	0.90	มากที่สุด
ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ท่านได้ เป็นอย่างดี	4.27	0.65	มากที่สุด
ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	4.18	0.60	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.66	0.52	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	4.00	0.63	มาก
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	4.00	0.63	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	3.73	0.79	มาก
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	3.73	0.79	มาก
การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของ หัวหน้าโค้ช	3.73	0.47	มาก
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.73	0.65	มาก
เงินเดือน	3.73	0.47	มาก

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)	3.66	0.52	มาก
สวัสดิการที่ได้รับ (ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	3.64	0.67	มาก
เงินพิเศษ (โบนัสออดน็อค) จากการแข่งขันน่าพอใจ	3.18	0.98	ปานกลาง
เบียดเบียนจากการควบคุมการฝึกซ้อมที่ได้รับ	3.18	0.60	ปานกลาง
เหมาะสมกับการฝึกซ้อม			
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.25	0.51	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.36	0.50	มากที่สุด
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	4.27	0.47	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ	4.18	0.60	มาก
เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้	4.18	0.60	มาก
ความช่วยเหลือกันได้ในยามที่มีปัญหา			
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.41	0.49	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	4.45	0.52	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.36	0.67	มากที่สุด
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.86	0.76	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.00	1.00	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	4.00	0.77	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.82	0.87	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.64	0.81	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร	4.09	0.77	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.18	0.75	มาก
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.09	0.70	มาก
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.09	0.83	มาก
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.00	1.18	มาก

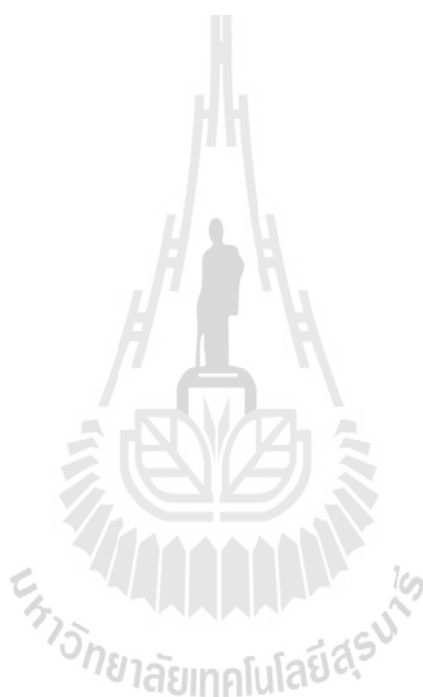
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ช	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.09	0.54	มาก
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.36	0.67	มากที่สุด
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.82	0.60	มาก
ด้านสังคม	4.42	0.34	มากที่สุด
ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในสโมสรมาก	4.64	0.50	มากที่สุด
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	4.64	0.50	มากที่สุด
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	4.36	0.50	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องงานเสมอ	4.36	0.50	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้	4.36	0.50	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	4.18	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	-	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) และด้านเพื่อนร่วมทีม ส่วนปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน (2) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (3) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม (4) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (5) ผู้บริหารยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำงานได้ดี (6) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร (7) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน (8) ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี (9) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกัน (10) มีเพื่อนสนิทภายในทีม (11) โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (12) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ (13) ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ (14) ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสโมสรนี้มาก (15) ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา (16) ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง (17) มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องงานเสมอ และ (18) ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้



ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
พรีmierลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ช ให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.32	0.43	มากที่สุด	4.36	0.49	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ประธานสโมสร	4.36	0.67	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ ผู้จัดการทีม	4.18	0.60	มาก	4.22	0.67	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ ประธานสโมสร	4.27	0.79	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.45	0.52	มากที่สุด	4.33	0.71	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.21	0.39	มากที่สุด	4.17	0.58	มากที่สุด
เงินเดือน	4.45	0.52	มากที่สุด	4.33	0.71	มากที่สุด
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.64	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มากที่สุด
จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ	4.64	0.50	มากที่สุด	4.44	0.73	มากที่สุด

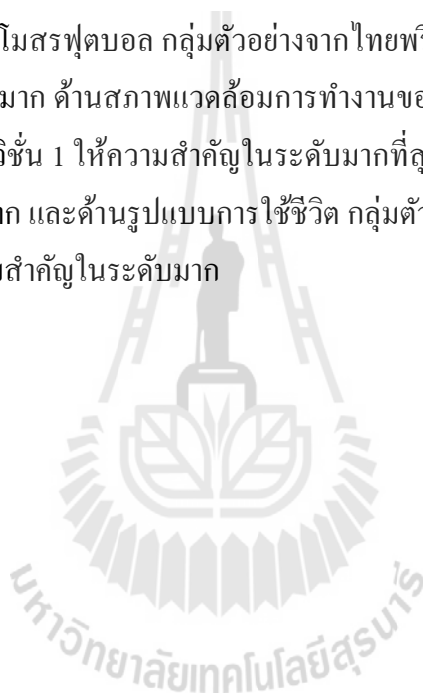
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
พรีmierลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)	4.21	0.39	มากที่สุด	4.17	0.58	มากที่สุด
เบียดเบียนจากการควบคุมการฝึกซ้อม	3.73	1.10	มาก	4.00	0.71	มากที่สุด
เงินพิเศษ (โบนัสอัตโนมัติ) จากการแข่งขัน	3.73	0.90	มาก	4.00	0.71	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	4.18	0.60	มาก	4.00	0.71	มากที่สุด
สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	4.09	0.70	มาก	4.00	0.71	มากที่สุด
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.21	0.50	มากที่สุด	4.22	0.53	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม	4.36	0.67	มากที่สุด	4.33	0.50	มากที่สุด
มีเพื่อนร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ในยามที่	4.36	0.67	มากที่สุด	4.33	0.50	มากที่สุด

มีปัญหา						
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	3.91	0.70	มาก	4.00	0.71	ม
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.45	0.47	มากที่สุด	4.50	0.50	มา
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.45	0.52	มากที่สุด	4.44	0.53	มา
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	4.45	0.52	มากที่สุด	4.56	0.53	มา
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทย						
พรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)						
ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การ
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.98	0.60	มาก	3.67	0.52	ม
สโมสรมีชื่อเสียง	4.00	0.77	มาก	3.89	0.60	ม
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.64	0.92	มาก	3.67	0.50	ม
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	4.00	0.63	มาก	3.33	0.50	ปาท
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.27	0.65	มากที่สุด	3.78	0.83	ม
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล	4.34	0.58	มากที่สุด	4.22	0.71	มา
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.27	0.79	มากที่สุด	4.22	0.83	มา
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.18	0.75	มาก	4.11	0.78	ม
สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.45	0.52	มากที่สุด	4.22	0.67	มา
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.45	0.69	มากที่สุด	4.33	0.71	มา
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.14	0.39	มาก	3.94	0.46	ม
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.36	0.67	มากที่สุด	4.11	4.11	ม
มีเวลาให้กับครอบครัว	3.91	0.94	มาก	3.78	3.78	ม



จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ในด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมทีม กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน of สโมสรฟุตบอล กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก และลีกดิวิชั่น 1 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านรูปแบบการใช้ชีวิต กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก



ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม)	4.39	0.34	มากที่สุด	4.52	0.48	มากที่สุด
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.45	0.52	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ประธานสโมสร						
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของ	4.55	0.52	มากที่สุด	4.44	0.73	มากที่สุด
ผู้จัดการทีม						
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ	4.36	0.67	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ประธานสโมสร						
ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	4.55	0.52	มากที่สุด	4.33	0.71	มากที่สุด
ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ท่านได้ดี	4.55	0.52	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	4.36	0.67	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.36	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	4.18	0.40	มาก	4.33	0.71	มากที่สุด
ผู้บริหารยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำงานได้ดี	4.18	0.40	มาก	4.44	0.73	มากที่สุด

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.28	0.47	มากที่สุด	3.99	0.78	มากที่สุด
เงินเดือน	4.18	0.60	มาก	4.00	0.71	มากที่สุด
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.36	0.50	มากที่สุด	4.33	0.71	มากที่สุด
การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของ	4.55	0.52	มากที่สุด	4.22	0.67	มากที่สุด
หัวหน้าโค้ช						
สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	4.82	0.40	มากที่สุด	4.11	0.93	มากที่สุด
เบียดเบียนจากการควบคุมการฝึกซ้อมที่ได้รับ	4.09	1.22	มาก	3.67	0.87	มากที่สุด
เหมาะสมกับการฝึกซ้อม						

เงินพิเศษ (โบนัสอัตรัด) จากการแข่งขันนำพอใจ	4.27	0.79	มากที่สุด	3.78	0.83	ม
สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	4.09	0.70	มาก	4.00	0.87	ม
สวัสดิการที่ได้รับ (ไม่ใช่เงิน) นำพอใจ	4.18	0.75	มาก	4.00	0.87	ม
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	4.09	0.70	มาก	3.89	1.17	ม
สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	4.18	0.75	มาก	3.89	1.17	ม

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านเพื่อนร่วมทีม	4.09	0.49	มากที่สุด	3.92	0.61	มาก
เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้	4.18	0.60	มาก	4.11	0.60	มาก
ความช่วยเหลือกันได้ในยามที่มีปัญหา						
มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ	4.18	0.60	มาก	4.11	0.33	มาก
มีเพื่อนสนิทภายในทีม	3.73	0.65	มาก	3.56	0.88	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.27	0.47	มากที่สุด	3.89	1.17	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า	4.32	0.56	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	4.27	0.65	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	4.36	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล	3.86	0.53	มาก	3.64	0.65	มาก
สโมสรมีชื่อเสียง	3.73	0.65	มาก	3.89	0.78	มาก
ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	3.64	0.50	มาก	3.44	0.53	มาก
สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	3.91	0.70	มาก	3.44	0.73	มาก
สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	4.18	0.60	มาก	3.78	0.97	มาก

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

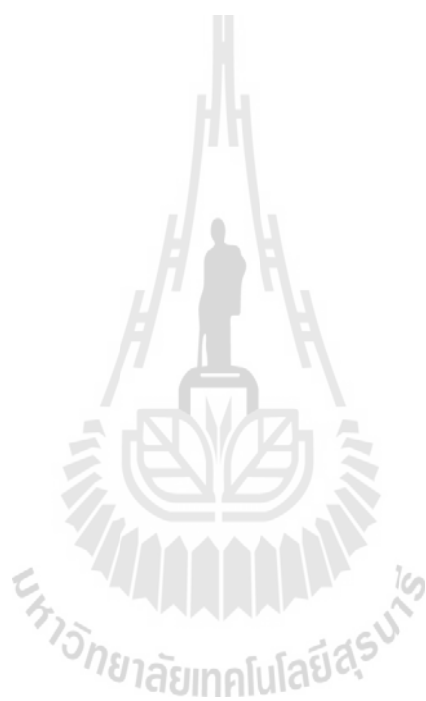
ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล	4.32	0.57	มากที่สุด	4.00	0.74	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	4.27	0.65	มากที่สุด	4.00	0.87	มากที่สุด
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	4.18	0.75	มาก	4.00	0.87	มาก

สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.55	0.52	มากที่สุด	4.00	0.71	ม
สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	4.27	0.65	มากที่สุด	4.00	0.71	ม
ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต	4.09	0.44	มาก	3.89	0.55	ม
ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	4.09	0.54	มาก	4.11	0.60	ม
มีเวลาให้กับครอบครัว	4.09	0.70	มาก	3.67	0.71	ม

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอล	ไทยพรีเมียร์ลีก			ลีกดิวิชั่น 1		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การ
ด้านสังคม	4.26	0.45	มากที่สุด	3.87	0.82	ม
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	4.27	0.47	มากที่สุด	3.89	0.93	ม
ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้	4.36	0.50	มากที่สุด	3.78	0.97	ม
มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องงานเสมอ	4.18	0.60	มาก	3.89	0.93	ม
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	4.27	0.65	มากที่สุด	3.78	0.97	ม
ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	4.36	0.50	มากที่สุด	4.00	0.50	ม
ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสโมสรนี้มาก	4.09	0.54	มาก	3.89	1.17	ม





จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ในด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมทีม กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก



4.3.5 วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3.5.1 การทดสอบความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก	F จากการคำนวณ	P-value*	คู่ที่ต่างกัน
รายได้จากการขายตั๋ว	7.57	0.01*	(1,2)
รายได้ทั้งหมดจากผู้สนับสนุนในปีที่ผ่านมา	0.11	0.90	-
รายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอล	1.80	0.23	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ 1 หมายถึง จังหวัดที่มีประชากรมากกว่า 5,000,000 คน (มหานคร) และ

2 หมายถึง จังหวัดที่มีประชากรระหว่าง 1,000,001-5,000,000 คน (นคร)

จากตารางที่ 4.25 พบว่า จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ในประเด็นรายได้จากการขายตั๋วแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการทดสอบความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลของลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ Scheffe's Methods จึงพิจารณาผลต่างของค่าเฉลี่ยสถิติระหว่างจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ด้านรายได้จากการขายตั๋ว

จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอล	ค่าเฉลี่ย	จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอล		
		มหานคร	นคร	เมืองขนาดใหญ่
		5,661,481	19,379,540	7,188,967
มหานคร	5,661,481	13,718,059*		
นคร	19,379,540	12,190,573		
เมืองขนาดใหญ่	7,188,967	1,527,485		

*ค่าเฉลี่ยความแตกต่าง (Mean Difference) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ มหานคร หมายถึง จังหวัดที่มีประชากรมากกว่า 5,000,000 คน นคร หมายถึง จังหวัดที่มีประชากรระหว่าง 1,000,001-5,000,000 คน และเมืองขนาดใหญ่ หมายถึง จังหวัดที่มีประชากรระหว่าง 5,00001-1,000,000 คน

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลแตกต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกแตกต่างกัน 1 กลุ่ม คือ กลุ่ม จังหวัดที่มีประชากรมากกว่า 5,000,000 คน (มหานคร) มีรายได้จากการขายตั๋วน้อยกว่า จังหวัดที่มีประชากรระหว่าง 1,000,001-5,000,000 คน (นคร)

อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่ ตั้งอยู่ในเขตต่าง ๆ ของมหานคร (กรุงเทพมหานคร) กลุ่มผู้เข้าชมจึงมีการกระจายตัวในการซื้อตั๋วเข้าชมการแข่งขันตามสโมสรฟุตบอลต่าง ๆ ที่ตนเองเป็นแฟนคลับและสนใจ ทำให้มีรายได้จากการขายตั๋วน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในนคร (จังหวัด) เช่น สโมสรบุรีรัมย์ยูไนเต็ด สโมสรสุพรรณบุรีเอฟซี เป็นต้น อาจจะเป็นเนื่องจากว่าสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดส่วนใหญ่จะมี

สโมสรฟุตบอลหลักเพียงแห่งเดียวในจังหวัด ทำให้คนในจังหวัดรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของสโมสรฟุตบอลในจังหวัดของตน

ดังนั้นจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลจึงมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ด้านรายได้จากการขายตั๋ว โดยพบว่า สโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในมหานคร (กรุงเทพมหานคร) มีรายได้จากการขายตั๋วน้อยกว่าสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในนคร (จังหวัด) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย (4) ศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยและ (5) ศึกษาความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

สมมติฐานในการวิจัยมีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน จำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการเอเอฟซี แชมป์เปียนลีก มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีสัญลักษณ์ของสโมสร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ คือ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน อายุของนักฟุตบอล ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) และความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล อาทิ ถ้วยรางวัลและเหรียญรางวัลจากการแข่งขัน และทุนมนุษย์ของโค้ช ได้แก่ ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่น ในตอนที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กองหลัง ผู้รักษาประตู เป็นต้น ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานในสโมสรปัจจุบัน อายุของโค้ช และปัจจัยด้านค่าจ้าง ได้แก่ เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล และเงินค่าจ้างของโค้ช มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน จำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการ เอเอฟซี แชมป์เปียนลีก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลแตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักฟุตบอล จำนวน 3,969 คน หัวหน้าโค้ช จำนวน 121 คน และผู้จัดการทีม จำนวน 121 คน จากสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย ได้แก่ รายการไทยพรีเมียร์ลีก จำนวน 18 สโมสร ลีกดิวิชั่น 1 จำนวน 20 สโมสร และ ลีกดิวิชั่น 2 จำนวน 83 สโมสร ประจำปี 2558 รวมจำนวนทั้งหมด 121 สโมสร (ThaiPremier League, www, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักฟุตบอล จำนวน 351 คน หัวหน้าโค้ช 121 คน และผู้จัดการทีม 121 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอล จำนวน 155 ชุด คิดเป็นร้อยละ 44.20 จากหัวหน้าโค้ช จำนวน 31 ชุด คิดเป็นร้อยละ 25.60 และจากผู้จัดการทีม จำนวน 31 ชุด คิดเป็นร้อยละ 25.60 (รวมได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 31 สโมสร คิดเป็นร้อยละ 25.60) การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 31 มีนาคม 2558 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2558 รวมใช้ระยะเวลาทั้งหมด 244 วัน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอล ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (2) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล ปัจจัยด้านค่าจ้าง และปัจจัยการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ช ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (2) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ของหัวหน้าโค้ช ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์

ชุดที่ 3 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีม ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลของสโมสรฟุตบอล (2) คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีม และ (3) คำถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางการเงินและผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล

ทดสอบความเชื่อมั่นจากการหาค่าความสอดคล้องภายในของแอลฟาครอนบาค ทุกองค์ประกอบ ได้ค่า 0.70 ขึ้นไป นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และเพียร์สัน ไคสแควร์ และทดสอบค่าความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในส่วนนี้เป็นการสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ และการวิจัยต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอล

กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี ร้อยละ 47.27 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี ร้อยละ 30.91 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.55 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 2 ปี ร้อยละ 50.91 รองลงมาคือ ระหว่าง 3 - 4 ปี ร้อยละ 20.00

กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20 - 25 ปี ร้อยละ 35.56 รองลงมาคือ อายุระหว่าง อายุ 31 - 35 ปี ร้อยละ 22.22 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.44 สังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 2 ปี ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ระหว่าง 3 - 4 ปี ร้อยละ 20.00

กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20 - 25 ปี ร้อยละ 49.09 รองลงมาคือ อายุระหว่าง อายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 21.82 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.45 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 2 ปี ร้อยละ 65.45 รองลงมาคือ ระหว่าง 3 - 4 ปี ร้อยละ 27.27

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ช

กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 42 - 50 ปี และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 45.45 เท่ากัน ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.55 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 50.91 รองลงมาคือ ระหว่าง 4 - 6 ปี ร้อยละ 20.00

กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 1 ทั้งหมดอยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.78 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 88.89

กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 63.64 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.82 และสังกัดอยู่ในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันมาแล้ว (อายุงาน) ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 36.36

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และค่าจ้าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มิมีระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 21 คน ร้อยละ 38.18 รองลงมาคือ ระยะเวลา 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน ร้อยละ 27.27 มีประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ จำนวน 20 คน ร้อยละ 41.82 อันได้แก่ มีประสบการณ์ในรายการระดับทีมชาติ ระดับสโมสรเอเชีย และอื่น ๆ ได้แก่ ระดับเยาวชนทีมชาติ และระดับกีฬามหาวิทยาลัยโลก มีความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 19 คน ร้อยละ 34.55 เช่น (1) ชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก (2) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 1 (3) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2 (4) ชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ (5) ชนะเลิศรายการลีกคัพ (6) ชนะเลิศรอบแชมป์เปียนลีกดิวิชั่น 2 (7) ชนะเลิศรายการถ้วยพระราชทาน ก เป็นต้น และเคยได้รับรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 23 คน ร้อยละ 41.82 อันได้แก่ รางวัลนักฟุตบอลยอดเยี่ยม รางวัลทีมยอดเยี่ยม และรางวัลผู้ทำประตูสูงสุด (ดาวซัลโว) ส่วนปัจจัยด้านค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 100,001 - 200,000 บาท จำนวน 24 คน ร้อยละ 43.64 รองลงมาคือ ระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท จำนวน 22 คน ร้อยละ 40.00 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอึดคิดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 1,000,001 - 2,000,000 บาท จำนวน 24 คน ร้อยละ 43.64 รองลงมาคือ ระหว่าง 500,001 - 1,000,000 บาท จำนวน 19 คน ร้อยละ 34.55

กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลา 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี จำนวน 17 คน ร้อยละ 37.78 เท่ากัน มีประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ จำนวน 18 คน ร้อยละ 40.00 อันได้แก่ มีประสบการณ์ในรายการระดับทีมชาติ ระดับสโมสรเอเชีย และอื่น ๆ ได้แก่ ระดับเยาวชนทีมชาติ มีความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 23 คน ร้อยละ 51.11 เช่น (1) ชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก (2) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 1 (3) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2 (4) ชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ (5) ชนะเลิศรายการลีกคัพ (6) ชนะเลิศรอบแชมป์เปียนลีกดิวิชั่น 2 (7) ชนะเลิศรายการถ้วยพระราชทาน ก เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่าง

นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท จำนวน 21 คน ร้อยละ 4.67 รองลงมาคือ ระหว่าง 25,000 - 50,000 บาท จำนวน 15 คน ร้อยละ 33.33 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบียดเบียนจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอรรถิติดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 500,001 - 1,000,000 บาท จำนวน 20 คน ร้อยละ 44.44 รองลงมาคือ ระหว่าง 250,000 - 500,000 บาท จำนวน 14 คน ร้อยละ 31.11

กลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 31 คน ร้อยละ 56.36 รองลงมาคือ ระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 13 คน ร้อยละ 23.64 มีประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ จำนวน 5 คน ร้อยละ 9.09 คือ มีประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลระดับเยาวชนทีมชาติ มีความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 9 คน ร้อยละ 16.36 ได้แก่ ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2 และรองชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2 และเคยได้รับรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล (ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา) จำนวน 3 คน ร้อยละ 5.45 ได้แก่ รางวัลนักฟุตบอลยอดเยี่ยมและรางวัลทีมออลสตาร์สดิวิชั่น 2 ส่วนปัจจัยด้านค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท จำนวน 42 คน ร้อยละ 76.36 รองลงมาคือ ระหว่าง 25,000 - 50,000 บาท จำนวน 13 คน ร้อยละ 23.64 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่า เบียดเบียนจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอรรถิติดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 1,000,001 - 2,000,000 บาท จำนวน 40 คน ร้อยละ 72.73 รองลงมาคือ ระหว่าง 250,000 - 500,000 บาท จำนวน 13 คน ร้อยละ 23.64

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าจ้าง ของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของหัวหน้าโค้ช คือ ระยะเวลา 11 - 15 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ ระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 27.27 ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพ คือ ตำแหน่งกองกลาง จำนวน 6 คน ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ ตำแหน่งกองหลัง จำนวน 2 คน ร้อยละ 18.18 ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี และระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวนระยะเวลาละ 5 คน ร้อยละ 45.45 เท่ากัน และระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนี้) คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 9 คน ร้อยละ 81.82 กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 50,001 - 100,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ 100,001 - 200,000 บาท จำนวน 4 คน ร้อยละ 36.36 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี

(รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอึดจืดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 500,001 - 1,000,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ระหว่าง 1,000,001 - 2,000,000 บาท จำนวน 4 คน ร้อยละ 36.36

กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของหัวหน้าโค้ช คือ ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 44.44 รองลงมาคือ ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 33.33 ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพ คือ ตำแหน่งกองกลาง จำนวน 7 คน ร้อยละ 77.78 ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี และระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวนระยะเวลาละ 4 คน ร้อยละ 44.44 เท่ากัน และระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนนี้) คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 88.89 กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 100,001 - 200,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 55.56 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอึดจืดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 500,001 - 1,000,000 บาท ระหว่าง 1,000,001 - 2,000,000 บาท จำนวนละ 4 คน ร้อยละ 44.44 เท่ากัน

กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของหัวหน้าโค้ช คือ ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 72.73 ตำแหน่งที่หัวหน้าโค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพ คือ ตำแหน่งกองกลาง จำนวน 8 คน ร้อยละ 72.73 ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 72.73 และระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่สังกัดในตอนนี้) คือ ระยะเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 9 คน ร้อยละ 81.82 กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าโค้ชในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 25,000 - 50,000 บาท จำนวน 5 คน ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 25,000 บาท จำนวน 3 คน ร้อยละ 27.27 และมีรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และโบนัสอึดจืดจากการแข่งขัน) ระหว่าง 250,000 - 500,000 บาท จำนวนละ 5 คน ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 250,000 บาท จำนวน 3 คน ร้อยละ 27.27

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีม และข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมและข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ อายุระหว่าง อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 36.36 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 36.36 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท ร้อยละ 45.45 บริหารสโมสรฟุตบอลปัจจุบันนี้มาแล้ว ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ ระหว่าง 4 - 6 ปี ร้อยละ 27.27 ด้านข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ส่วนใหญ่สโมสรฟุตบอลก่อตั้งมาแล้วมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี ร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอลมาจากเจ้าของสโมสร ร้อยละ 81.82 ส่วนใหญ่แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบันมาจากผู้สนับสนุน (Sponsors) ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ จากเจ้าของสโมสร ร้อยละ 45.45 รายได้หลักของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกทุกทีมมาจากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน ร้อยละ 100 และส่วนใหญ่จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอลมีมากกว่า 20,000 คน ร้อยละ 54.55

กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 1 ทั้งหมดเป็นเพศชาย ร้อยละ 100 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 55.56 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 33.33 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท ร้อยละ 88.89 บริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันนี้มาแล้ว ระหว่าง 4 - 6 ปี และระหว่าง 7 - 9 ปี ร้อยละ 33.33 เท่ากัน ด้านข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่สโมสรฟุตบอลก่อตั้งมาแล้วมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 77.78 ส่วนใหญ่แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอลมาจากเจ้าของสโมสร ร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบันมาจากผู้สนับสนุน (Sponsors) ร้อยละ 88.89 รายได้หลักของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ของทุกทีมมาจากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน ร้อยละ 100 และส่วนใหญ่จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล มีจำนวน 5,000 - 10,000 คน ร้อยละ 66.67

กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 2 ทั้งหมดเป็นเพศชาย ร้อยละ 100 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 27.27 เท่ากัน ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.45 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,000 - 50,000 บาท ร้อยละ 63.64 รองลงมาคือ ระหว่าง 50,001 - 100,000 บาท ร้อยละ 27.27 บริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบันนี้มาแล้ว ระหว่าง 4 - 6 ปี ร้อยละ 63.64 รองลงมาคือ ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 36.36 ด้านข้อมูลทั่วไปของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่สโมสรฟุตบอลก่อตั้งมาแล้วระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 27.27 แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอลมาจากเจ้าของสโมสร ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ จากผู้สนับสนุน (Sponsors) ร้อยละ 45.45 ส่วนใหญ่แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอล ในปัจจุบันมาจากผู้สนับสนุน (Sponsors) ร้อยละ 81.82 รายได้หลักของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ของทุกทีมมาจากการทำ

สัญญากับผู้สนับสนุน ร้อยละ 100 และส่วนใหญ่จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล มีจำนวน 5,000 - 10,000 คน และ 10,001 - 15,000 คน ร้อยละ 36.36 เท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีมของ สโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในไทยพรีเมียร์ลีก ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็น นักกีฬาอาชีพ ร้อยละ 90.91 ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา ร้อยละ 81.82 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ร้อยละ 72.73 และมีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 27.27 เท่ากัน

กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 1 ทั้งหมดไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬา อาชีพ ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา ร้อยละ 88.89 เคยมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ได้แก่ ผู้บริหาร บริษัทเอกชน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการการดำเนินงาน ร้อยละ 44.44 และมีระยะเวลา ที่ทำงานในตำแหน่งบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 33.33

กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการทีมในลีกดิวิชั่น 2 ทั้งหมดไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬา อาชีพ ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬา ร้อยละ 90.91 เคยมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ได้แก่ ปลัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกสมาคมกีฬาจังหวัด ร้อยละ 36.36 และมีระยะเวลา ที่ทำงานในตำแหน่งบริหารองค์กรอื่น ๆ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา) ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 18.19 และระหว่าง 11 - 15 ปี และระหว่าง มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 9.09 เท่ากัน

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันใน รายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ผลการศึกษาพบว่า สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการ ระดับนานาชาติ รวมจำนวน 5 ครั้ง ส่วนสโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ไม่เคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ด้านการได้รับรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล

สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ได้รับรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล รวมจำนวน 27 ครั้ง สโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 ได้รับรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล รวมจำนวน 7 ครั้ง และสโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 2 ได้รับรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล รวมจำนวน 1 ครั้ง และด้านการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอลและใช้ระยะเวลาเท่าใดจึงสามารถเลื่อนชั้นได้ สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลา 1 ปี จำนวน 3 สโมสร สโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 ใช้ระยะเวลา 1 ปี จำนวน 6 สโมสร และสโมสรฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่ไม่เคยได้สิทธิเลื่อนชั้น

ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยที่เข้าร่วมการแข่งขันในรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ผลการศึกษาพบว่า รายได้จากการขายตั๋วเข้าชมการแข่งขันฟุตบอลของสโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มากกว่า 5,000,000 บาท จากลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่ระหว่าง 300,001 – 500,000 บาท และจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่ระหว่าง 50,000 - 100,000 บาท ด้านจำนวนผู้สนับสนุนสโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่ มีจำนวนผู้สนับสนุน 6 - 10 ราย ด้านรายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุนมากกว่า 20,000,000 บาท จากลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง 5,000,001 - 10,000,000 บาท และจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 1,000,000 – 5,000,000 บาท และด้านรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอล สโมสรฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 5,000,000 บาท จากลีกดิวิชั่น 1 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 2,000,001 – 3,000,000 บาท และจากลีกดิวิชั่น 2 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 50,000 – 100,000 บาท และระหว่าง 300,001 – 500,000 บาท

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 1 ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน จำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการเอเอฟซีแชมเปียนลีก มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร

ผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ การได้เข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา การได้ถ้วย

รางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล และจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก คือ รายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลในปีที่ผ่านมาในระดับมาก และผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 คือ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 คือ รายได้ทั้งหมดจากผู้สนับสนุนในปีที่ผ่านมาในระดับมาก จากข้อมูลทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 1 นั่นคือ ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ส่วนผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากข้อมูลทำให้ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ คือ ทุนมนุษย์ของนักฟุตบอล ได้แก่ ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน อายุของนักฟุตบอล ประสบการณ์ในการแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ) และความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล อาทิ ถ้วยรางวัลและเหรียญรางวัลจากการแข่งขัน และทุนมนุษย์ของโค้ช ได้แก่ ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เล่นเป็นนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ตำแหน่งกองหน้า กองกลาง กลองหลัง ผู้รักษาประตู เป็นต้น ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่น ๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน และระยะเวลาทั้งหมดที่บริหารงานในสโมสรปัจจุบัน อายุของโค้ช และปัจจัยด้านค่าจ้าง ได้แก่ เงินค่าจ้างของนักฟุตบอล และเงินค่าจ้างของโค้ช มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน จำนวนถ้วยรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขัน และการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลรายการระดับนานาชาติ คือ รายการ เอเอฟซี แชมป์เปียนลีก

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ของนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ (1) อายุ (2) ระยะเวลาที่สังกัดสโมสรฟุตบอล (อายุงาน) (3) ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล (ถ้วยรางวัลจากการแข่งขัน) และ (4) รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล (เช่น นักฟุตบอลยอดเยี่ยม ดาวซัลโว เป็นต้น) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ (1) การได้เข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (2) การได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอลตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (3) การได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอล และ (4) จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ)

จากข้อมูลทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ของนักฟุตบอลมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก สำหรับปัจจัยด้านค่าจ้างของนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ (1) รายได้ต่อเดือน (2) รายได้ทั้งหมดต่อปี มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ สโมสรฟุตบอลที่เคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา และ (2) การได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอล จากข้อมูลทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยด้านค่าจ้าง คือ เงินเดือนค่าจ้างของนักฟุตบอลมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ส่วนปัจจัยด้านทุนมนุษย์ของนักฟุตบอลและทุนมนุษย์ของโค้ช และปัจจัยด้านเงินค่าจ้างของนักฟุตบอลและเงินค่าจ้างของโค้ชกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลและหัวหน้าโค้ชของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ในด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) นักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมทีม นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน of สโมสรฟุตบอล นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านรูปแบบการใช้ชีวิต นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต (2) ด้านเพื่อนร่วมทีม และ (3) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร และ (3) ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านเพื่อนร่วมทีม (2) ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) และ (3) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช และ (3) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) (2) ด้านเพื่อนร่วมทีมและ (3) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดนักฟุตบอลใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช (2) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช และ (3) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม

การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ในด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนหัวหน้าโค้ชจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมทีม หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนหัวหน้าโค้ชจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านความมีชื่อเสียง

ของสโมสรฟุตบอล หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสรฟุตบอล หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก และลีกดิวิชั่น 1 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และหัวหน้าโค้ชจากลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านรูปแบบการใช้ชีวิต หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า (2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร และ (3) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ (2) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ (3) ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า (2) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) และ (3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (2) จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ และ (3) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า (2) ด้านเพื่อนร่วมทีม และ (3) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่ดึงดูดหัวหน้าโค้ชใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) เชื่อมมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม (2) มีเพื่อนสนิทภายในทีม และ (3) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ศักยภาพ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ในด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก

ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมทีม นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน of สโมสรฟุตบอล นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านสังคม นักฟุตบอลจากไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนนักฟุตบอลจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านเพื่อนร่วมทีม (2) ด้านสังคม (3) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (2) มีเพื่อนร่วมทีมที่สนิทสนม และ (3) รู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีมในสโมสรมาก ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านเพื่อนร่วมทีม (2) ด้านทางสังคม และ (3) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช (2) เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการเล่นฟุตบอลเสมอ และ (3) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านเพื่อนร่วมทีม (2) ด้านสังคม และ (3) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษานักฟุตบอลใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (2) เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการเล่นฟุตบอลเสมอ และ (3) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทยในภาพรวม

การศึกษพบว่า ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ในด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสร และผู้จัดการทีม) หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนหัวหน้าโค้ชจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมทีม หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ด้านความมีชื่อเสียงของสโมสรฟุตบอล หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน of สโมสรฟุตบอล หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนหัวหน้าโค้ชจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านรูปแบบการใช้ชีวิต หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก และด้านสังคม หัวหน้าโค้ชจากไทยพรีเมียร์ลีก ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนหัวหน้าโค้ชจากลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ของประเทศไทย

ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) (2) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า และ (3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน of สโมสร ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด (2) การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของหัวหน้าโค้ช และ (3) ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า (2) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) และ (3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน of สโมสร ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น (2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน และ (3) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านสังคม (2) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าและ (3) ด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ตามลำดับ ส่วนในประเด็นย่อยของปัจจัยที่รักษาหัวหน้าโค้ชใน 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน (2) รู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสโมสรมาก และ (3) มีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลแตกต่างกัน

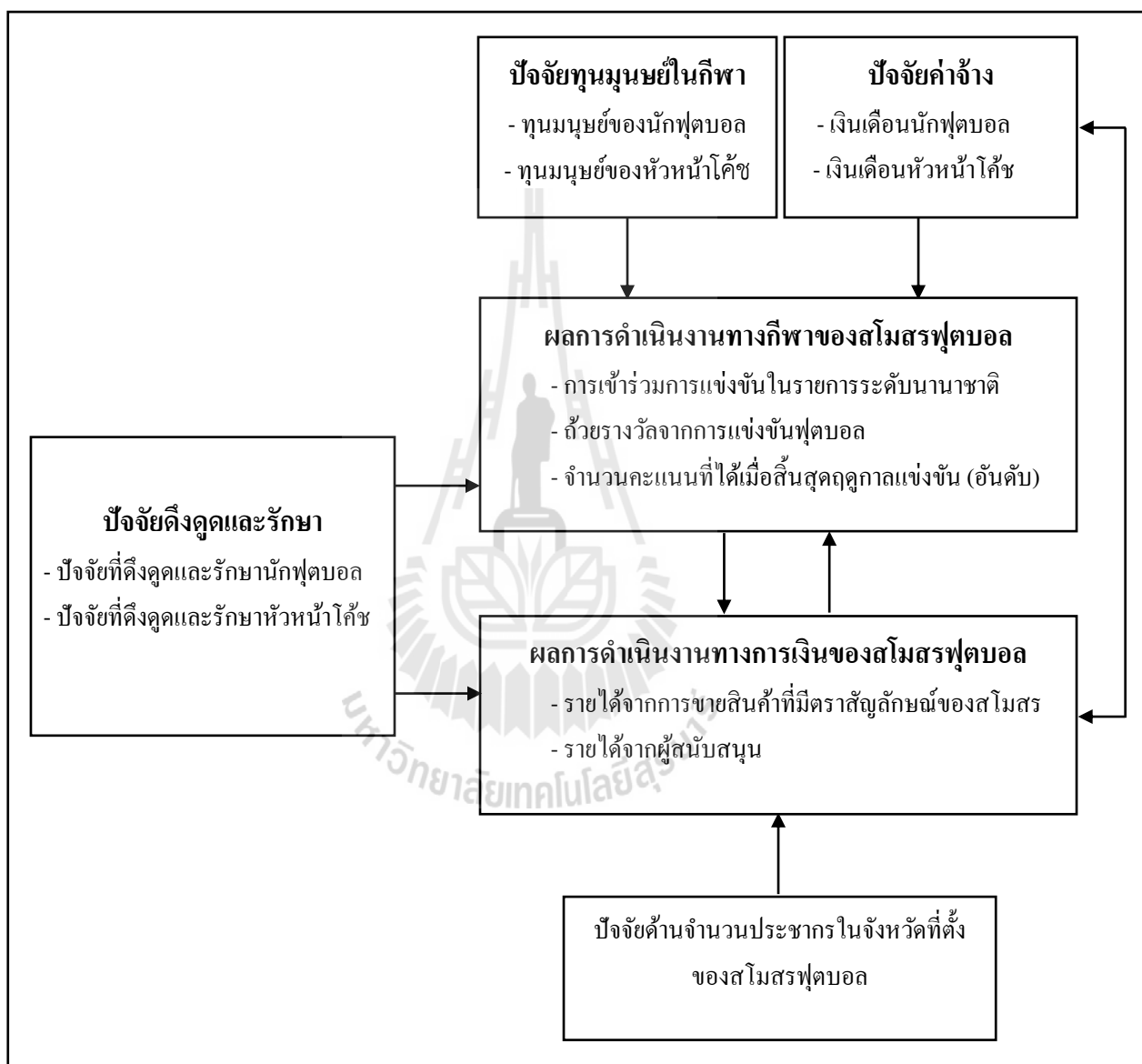
ผลการศึกษาพบว่า จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ในประเด็นรายได้จากการขายตั๋วแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลแตกต่างกันมีผลต่อรายได้จากการขายตั๋วแตกต่างกัน ซึ่งในกลุ่มจังหวัดที่มีประชากรมากกว่า 5,000,000 คน (มหานคร) มีรายได้จากการขายตั้น้อยกว่า จังหวัดที่มีประชากรระหว่าง 1,000,001-5,000,000 คน (นคร)

ดังนั้นจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลจึงมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ด้านรายได้จากการขายตั๋ว ซึ่งพบว่า สโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในมหานคร (กรุงเทพมหานคร) มีรายได้จากการขายตั้น้อยกว่าสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในนคร (จังหวัด) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการทดสอบความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลของลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

รูปแบบในการพัฒนาผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จ (Model)

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ นำมาสู่การสร้างรูปแบบในการพัฒนาผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ดังนี้



ภาพที่ 5.1 กรอบสรุปตัวแปรที่ได้จากผลการวิจัย รูปแบบในการพัฒนาผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงิน ของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย มีประเด็นที่สำคัญดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ การได้ถ้วยรางวัล การได้เข้าร่วมการแข่งขันรายการเอเอฟซีแชมเปียนลีก และการได้อันดับที่ดีเมื่อจบฤดูกาลแข่งขัน กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก คือ รายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 คือ การได้อันดับที่ดีเมื่อจบฤดูกาลแข่งขัน กับรายได้จากผู้สนับสนุนของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลของสโมสรฟุตบอล มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการเงิน คือ รายได้ของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kulikova และ Goshunova (2013) ที่ศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานทางกีฬา ซึ่งผลการวิจัยชี้ว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาที่ประสบความสำเร็จ หรือความสำเร็จของกีฬา คือ สโมสรฟุตบอลที่ได้อันดับสูงสุดเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลการแข่งขันภายในประเทศ จะทำให้ได้เข้าร่วมในการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ และทำให้ได้รับการเข้าสู่ตลาดใหม่ของบริษัทในการออกอากาศทางโทรทัศน์ การทำสัญญากับผู้สนับสนุน การขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร เป็นต้น อันจะนำไปสู่โอกาสต่าง ๆ ของผลดำเนินงานทางการเงิน คือ รายได้ เช่น รายได้จากการขายตั๋ว รายได้จากสิทธิ์ในการออกอากาศทางโทรทัศน์ รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน และรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร เป็นต้น ส่วน Guzman and Morrow (2007) ได้ศึกษา อิทธิพลของการมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลรายการแชมเปียนลีก (Champions League) ที่มีผลต่อความสำเร็จทางการเงินของสโมสรฟุตบอล พบว่า การมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลแชมเปียนลีกมีผลกระทบทางบวกต่อความสำเร็จทางการเงินของสโมสรฟุตบอล และการศึกษาของ Kern and Sussmuth (2003) ยังชี้ว่า การมีส่วนร่วมในการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติมีผลกระทบทางบวกต่อรายได้ของสโมสรฟุตบอลในเยอรมัน

ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างกับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ของนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ได้แก่ อายุของนักฟุตบอล ระยะเวลาที่สังกัดสโมสรฟุตบอลในปัจจุบัน ความสำเร็จที่ได้จากการแข่งขันของนักฟุตบอล อาทิ ถ้วยรางวัล และรางวัลพิเศษจากการแข่งขัน เช่น นักฟุตบอลยอดเยี่ยม ดาวซัลโว เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก คือ ความสำเร็จจากการแข่งขันของสโมสรฟุตบอล ได้แก่ การได้ถ้วยรางวัล การได้เข้าร่วมการแข่งขันในรายการเอเอฟซีแชมเปียนลีก การได้อันดับที่ดีเมื่อจบฤดูกาลแข่งขัน และการได้เลื่อนชั้น ส่วนปัจจัยด้านค่าจ้างของนักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก คือ รายได้ของนักฟุตบอลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จจากการแข่งขันของสโมสรฟุตบอล คือ การได้เข้าร่วมการแข่งขันในรายการเอเอฟซีแชมเปียนลีก และการได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอล จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า นักฟุตบอลที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล ถือได้ว่าเป็นนักฟุตบอลที่มีความสามารถ ซึ่งนักฟุตบอลที่มีความสามารถจะมีส่วนช่วยให้สโมสรฟุตบอลประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kulikova และ Goshunova (2013) ที่ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดในการวัดประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอลอาชีพและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสโมสรฟุตบอล ผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลนั้น สิ่งที่สำคัญนั้นขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ (Human Capital) ของนักฟุตบอล เช่น ระยะเวลาในการเล่น อายุ ประสบการณ์ ความสำเร็จจากอาชีพนักฟุตบอล เป็นต้น และจำนวนเงินค่าจ้างของนักฟุตบอล

ทั้งนี้ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล สโมสรฟุตบอลจำเป็นต้องดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ไว้กับสโมสรฟุตบอล เพื่อความสำเร็จและความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน ในองค์กรชั้นนำได้ให้ความสนใจกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในฐานะที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Chambers et al., 1998) นักฟุตบอลที่มีพรสวรรค์ (Talent) จะแสดงความสามารถให้เห็นในเกมการแข่งขันที่มีคุณภาพ และโค้ชที่มีความสามารถจะนำพาทีมที่มีนักฟุตบอลที่มีพรสวรรค์ให้ประสบความสำเร็จในสนามแข่งขัน และการให้รางวัล (Reward) ที่คุ้มค่ากับการทำงานทั้งของนักฟุตบอลและโค้ชจะช่วยกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในสนามแข่งขัน (Kulikova and Goshunova, 2013) คะแนนที่ได้รับเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขันส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพในการบุกและตั้งรับ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับพรสวรรค์ของนักฟุตบอล (Sanchez, 2007) พรสวรรค์ของนักฟุตบอลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางการมีนักฟุตบอลที่มีพรสวรรค์ภายในทีมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จทั้งในและนอกสนามแข่งขัน (Kern and Sussmuth, 2003)

ประเด็นที่ 3 ความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย

ผลการศึกษพบว่า จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก คือ รายได้จากการขายตั๋วแตกต่างกัน จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า สโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครบางสโมสรมีรายได้จากการขายตั่วน้อยกว่าสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด อาจเนื่องมาจากว่าสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้เข้าชมจึงมีการกระจายตัวในการซื้อตั๋วเข้าชมการแข่งขันตามสโมสรฟุตบอลที่ตนเองชื่นชอบและสนใจ จึงทำให้มีรายได้น้อยกว่าสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดที่ส่วนใหญ่จะมีสโมสรฟุตบอลหลักเพียงแห่งเดียวในจังหวัด ทำให้คนในจังหวัดรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของสโมสรฟุตบอลในจังหวัดของตน สอดคล้องกับการศึกษาของ Pinnuck and Potter (2006) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลของลีกออสเตรเลียในช่วงปี 1993-2002 โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในสนามแข่งขันของสโมสรฟุตบอลกับผลการดำเนินงานทางการเงินนอกสนามแข่งขันฟุตบอล ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าชมการแข่งขัน (Attendance) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของสโมสร และสมาชิกของสโมสร (Club Membership) ที่เป็นสมาชิกถาวรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอลและค่าใช้จ่ายทางการตลาดที่เกิดขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

1. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ซึ่ง ได้แก่ การได้เข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ (รายการเอเอฟซีแชมเปียนส์ลีก) การได้ถ้วยรางวัลจากการแข่งขัน และจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ของสโมสรฟุตบอล อัน ได้แก่ รายได้จากขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรและรายได้จากผู้สนับสนุน หรือกล่าวได้ว่า หากสโมสรฟุตบอลประสบความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลจะทำให้มีโอกาในการเพิ่มรายได้ให้แก่สโมสรฟุตบอลนั่นเอง

2. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลควรคัดเลือกนักฟุตบอลเพื่อเข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล โดยพิจารณาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ (1) เลือกนักฟุตบอลที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 - 30 ปี เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล เนื่องจากนักฟุตบอลในช่วงอายุนี้นี้เคยได้รับรางวัลจากการแข่งขันมากที่สุด (2) เลือกนักฟุตบอลที่เคยประสบความสำเร็จจากการแข่งขัน (อาทิ ถ้วยรางวัลชนะเลิศและรองชนะเลิศ) เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล เนื่องจากเป็นกลุ่มนักฟุตบอลที่สร้างผลงานและทำ

คะแนนได้ดีในการแข่งขัน และ (3) เลื่อนนักฟุตบอลที่เคยได้รับรางวัลพิเศษจากการแข่งขัน (เช่น ดาวซัลโว นักฟุตบอลยอดเยี่ยม เป็นต้น) เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอล เนื่องจากเป็นกลุ่มนักฟุตบอลที่มีความสามารถและสร้างความแตกต่างในการแข่งขันได้ ดังนั้น หากสโมสรฟุตบอลได้ นักฟุตบอลที่คัดเลือกจากปัจจัยข้างต้น ซึ่งเป็นกลุ่มนักฟุตบอลที่มีประสบการณ์และความสามารถสูง จะมีส่วนช่วยให้สโมสรฟุตบอลประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้

3. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลที่ต้องการดึงคุณนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับ สโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ควรดึงคุณนักฟุตบอลด้วยการ (1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักฟุตบอล โดยแสดงให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสรและ ผู้จัดการทีม ความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช และความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของ ผู้จัดการทีม (2) ส่งเสริมหรือให้โอกาสแก่นักฟุตบอลด้วยการให้โอกาสในความก้าวหน้าของ อาชีพฟุตบอลได้เรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพด้านฟุตบอล และได้ใช้ศักยภาพในการลงแข่งขัน (3) สร้างหรือปรับปรุงสนามแข่งขันและสนามฝึกซ้อมฟุตบอลให้ได้มาตรฐาน และสร้างหรือ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสโมสรให้น่าอยู่ ดังนั้นเจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลควรนำ ปัจจัยดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เพื่อดึงคุณนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสร เนื่องจากในการศึกษา พบว่า นักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกแสดงความเห็นว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มี ผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกมากที่สุด

4. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลที่ต้องการดึงคุณนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับ สโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ควรดึงคุณนักฟุตบอลด้วยการ (1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักฟุตบอล โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช และ (2) ส่งเสริมหรือให้โอกาสแก่นัก ฟุตบอลด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพด้านฟุตบอล ดังนั้นเจ้าของหรือ ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลควรนำปัจจัยดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เพื่อดึงคุณนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับ สโมสร เนื่องจากในการศึกษาพบว่า นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 แสดงความเห็นว่า ปัจจัยที่กล่าวมา ข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 มากที่สุด

5. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลที่ต้องการดึงคุณนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับ สโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ควรดึงคุณนักฟุตบอลด้วยการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักฟุตบอล โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช และความใกล้ชิดและความเป็นกันเอง ของหัวหน้าโค้ช ดังนั้นเจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลควรนำปัจจัยดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ใ้ ในการดึงคุณนักฟุตบอลให้เข้าร่วมงานกับสโมสร เนื่องจากในการศึกษาพบว่า นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 แสดงความเห็นว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าร่วมงาน กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 มากที่สุด

6. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลที่ต้องการรักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ควรรักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรด้วยการ (1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักฟุตบอล โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสรและผู้จัดการทีม และความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม (2) สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มนักฟุตบอล เพื่อให้ นักฟุตบอลภายในทีมมีความสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสนิทสนมกัน และให้ความช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหา (3) สร้างหรือปรับปรุงสนามแข่งขันและสนามฝึกซ้อมฟุตบอลให้ได้มาตรฐาน และสร้างหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสโมสรให้น่าอยู่ (4) สร้างความรู้สึกที่ดีของนักฟุตบอลที่มีต่อเพื่อนร่วมทีมและสโมสร เพื่อให้ นักฟุตบอลรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมทีม รู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร (5) ส่งเสริมให้นักฟุตบอลภายในทีมช่วยเหลือให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา สามารถพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง และให้ความช่วยเหลือกันในการเล่นฟุตบอล และ (6) ควรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด และจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถของนักฟุตบอล เนื่องจากในการศึกษาพบว่า นักฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีกแสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยการรักษานักฟุตบอลที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

7. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลที่ต้องการรักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 ควรรักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรด้วยการ (1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักฟุตบอล โดยการแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร และความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช (2) สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มนักฟุตบอล เพื่อให้ นักฟุตบอลภายในทีมมีความสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความสนิทสนมกัน (4) สร้างความรู้สึกที่ดีของนักฟุตบอลที่มีต่อเพื่อนร่วมทีมและสโมสร เพื่อให้ นักฟุตบอลรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีม รู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสร (5) ส่งเสริมให้นักฟุตบอลภายในทีมช่วยเหลือให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา และให้ความช่วยเหลือกันในการเล่นฟุตบอล และ (6) ควรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด และจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถของนักฟุตบอล เนื่องจากในการศึกษาพบว่า นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1 แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยการรักษานักฟุตบอลที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1

8. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลที่ต้องการรักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 ควรรักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสรด้วยการ (1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักฟุตบอล โดยการแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช และความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช (2) ส่งเสริมหรือให้โอกาสแก่นักฟุตบอลด้วยการ ให้โอกาสใน

การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพด้านฟุตบอล และได้ใช้ศักยภาพในการลงแข่งขัน (2) สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มนักฟุตบอล เพื่อให้ให้นักฟุตบอลภายในทีมมีความสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (3) ส่งเสริมให้นักฟุตบอลภายในทีมช่วยเหลือกันในการเล่นฟุตบอลและสามารถพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง และ (4) ควรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนดและจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถของนักฟุตบอล เนื่องจากในการศึกษาพบว่า นักฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2 แสดงความเห็นว่าเป็นปัจจัยการรักษานักฟุตบอลที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2

9. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลที่ต้องการดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทย ควรดึงดูดหัวหน้าโค้ชด้วยการ (1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่หัวหน้าโค้ชโดยการแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร และความใกล้ชิดและเป็นกันเองของประธานสโมสรและผู้จัดการทีม (2) การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจ่ายเงินเดือนตามความสามารถของหัวหน้าโค้ช (3) ส่งเสริมหรือให้โอกาสแก่หัวหน้าโค้ชด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ และได้ใช้ศักยภาพด้านฟุตบอล และ (4) สร้างหรือปรับปรุงสนามแข่งขันและสนามฝึกซ้อมฟุตบอลให้ได้มาตรฐาน เนื่องจากในการศึกษาพบว่า หัวหน้าโค้ชในไทย แสดงความเห็นว่าเป็นปัจจัยการดึงดูดหัวหน้าโค้ชที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทย

10. เจ้าของหรือผู้บริหารสโมสรฟุตบอลที่ต้องการรักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทย ควรรักษาหัวหน้าโค้ชด้วยการ (1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่หัวหน้าโค้ชโดยการแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสรและผู้จัดการทีม ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม และการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่หัวหน้าโค้ช และ (2) ควรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด จ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และจ่ายเงินเดือนตามความสามารถของหัวหน้าโค้ช เนื่องจากในการศึกษาพบว่า หัวหน้าโค้ชในไทย แสดงความเห็นว่าเป็นปัจจัยการรักษานักฟุตบอลที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทย

5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการเก็บรวมข้อมูล ผู้วิจัยพบปัญหาและอุปสรรคในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เช่น ไม่สามารถติดต่อกับสโมสรฟุตบอลกลุ่มตัวอย่างได้ กลุ่มตัวอย่างปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือ แบบสอบถามที่ส่งไปทางไปรษณีย์ไม่ถูกส่งกลับคืน บางสโมสรฟุตบอลต้องการให้ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น ด้วยปัญหาและอุปสรรค

ดังกล่าว รวมทั้งงบประมาณและเวลาที่จำกัดจึงทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ได้

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ทำให้ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลมีข้อจำกัดในการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล โดยมีวิธีการเก็บข้อมูล เช่น ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ เก็บข้อมูลแบบสอบถามในพื้นที่ที่วิจัยด้วยตนเอง ซึ่งวิธีในการเก็บข้อมูลที่ต่างกันอาจส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในเชิงข้อมูลได้

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามได้เพียงนักฟุตบอลไทย ไม่สามารถเก็บข้อมูลนักฟุตบอลต่างชาติได้ ทำให้ขาดความหลากหลายและครอบคลุมของข้อมูล

5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป

1. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ได้แก่ การเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา การได้ถ้วยรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล และจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย เนื่องจากผลการวิจัยนี้ พบว่า ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล ในประเด็น การเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา การได้ถ้วยรางวัลจากการแข่งขันฟุตบอล และจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) มีความสัมพันธ์กับรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลในปีที่ผ่านมา และจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (อันดับ) มีความสัมพันธ์กับรายได้จากผู้สนับสนุนในปีที่ผ่านมาในระดับมาก

2. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาถึงปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างของนักฟุตบอลต่างชาติที่เป็นนักฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย เนื่องจากในปัจจุบันสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยส่วนใหญ่มีนักฟุตบอลต่างชาติสังกัดในสโมสร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยด้านทุนมนุษย์และค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากนักฟุตบอลไทยเท่านั้น

3. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดและรักษานักฟุตบอลต่างชาติ เนื่องจากปัจจุบันสโมสรฟุตบอลในประเทศไทยส่วนใหญ่มีนักฟุตบอลต่างชาติเป็นผู้เล่นหลักที่

สำคัญภายในทีม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดนักฟุตบอลไทยให้เข้าร่วมงานกับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช (2) เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม และ (3) โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดในระดับมากที่สุด และปัจจัยสำคัญที่รักษานักฟุตบอลไทยให้คงอยู่กับสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร (2) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม และ (3) สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาในระดับมากที่สุด

4. งานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ในประเด็นอื่น ๆ เช่น รายได้จากผู้สนับสนุน รายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร รายได้จากการขายตั๋ว เป็นต้น เนื่องจากผลการวิจัยนี้ พบว่า จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก ในประเด็นรายได้จากการขายตั๋วแตกต่างกัน นั่นคือ จำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลแตกต่างกันมีผลต่อรายได้จากการขายตั๋วแตกต่างกัน โดยสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในมหานคร (กรุงเทพมหานคร) มีรายได้จากการขายตั่วน้อยกว่าสโมสรฟุตบอลที่ตั้งอยู่ในนคร (จังหวัด)

5. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาถึงเปรียบเทียบบทบาทของผู้จัดการทีมในประเทศไทยและผู้จัดการทีมต่างประเทศ ศึกษาคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้จัดการทีม และประสบการณ์ทางกีฬา อาทิ เคยเป็นนักกีฬาอาชีพ และประสบการณ์ในการบริหารองค์กรกีฬาของผู้จัดการทีมในประเทศไทยว่ามีผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลหรือไม่ อย่างไร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กิตติพงษ์ เอื้อพิพัฒนากุล และจุฑา ศิษภักดิ์. (2555). การศึกษาการดำเนินการจัดการแข่งขันฟุตบอล สปอนเซอร์ไทยพรีเมียร์ลีก 2010. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ. ปีที่ 13. ฉบับที่ 1. หน้า 63.
- กิตติศักดิ์ สุขเกษม. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสโมสรของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพใน ไทยพรีเมียร์ลีก. วิทยานิพนธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวิทย์ พุ่มสงวน. (2556). การบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการกีฬา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชลบุรีเอพีซี. (2557). TEAMS, [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.chonburifootballclub.com/>
- ฐานข้อมูลไทยพรีเมียร์ลีก. (2558). ข่าวฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก, [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.tpldb.com/news/1443235618>
- ฐานข้อมูลไทยพรีเมียร์ลีก. (2558). ข่าวฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก, [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.tpldb.com/news/1450259410>
- ณัฐวุฒิ พลศรี. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเข้าชมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีก ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไทยพับลิกา. (2558). เกมธุรกิจลูกหนังไทย, [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://thaipublica.org/2015/09/tp1-1/>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นนชัย สานติบุตร. (2550). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก. ภาควิชาการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นภคธ รัมโพธิ์. (2556). **ประเด็นด้านการบริหารการปฏิบัติการกับฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย.** วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปีที่ 36 ฉบับที่ 139. หน้า 9-15.
- นิด้าโพล. (2558). **คนไทยกับฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษ 2015-2016 และไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกฤดูกาล 2015,** [ออนไลน์]. ได้จาก : http://nidapoll.nida.ac.th/top_news-คนไทยกับฟุตบอลพรีเมียร์ลีกอังกฤษ%202015%20-%202016%20และไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก%20ฤดูกาล%202015-68-268.html#.VnY4mPmLTrd
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). **การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน.** วารสารนักบริหาร (Excusive Journal) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ปีที่ 32. ฉบับที่ 4. หน้า 103-108
- พรชัยรัฐ วิษณุคุปต์. (2557). **สถิติ Thai Premier League. GM 2014 (28): 175-177.**
- พันธุ์เทพ อดาบรณ. (2558). **ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.**
- มิติชนออนไลน์. (2558). [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1436647017
- เมืองทองยูไนเต็ด. (2557). **ผู้เล่นและทีมงาน,** [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.mtutd.tv/team.asp>
- รัชณี ขวัญบุญจัน. (2552). **การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของกีฬาฟุตบอลที่เป็นความหวังของประเทศไทย. สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- รัฐกรณ์ พงษ์ประเสริฐ. (2557). **ผลกระทบของการบริหารแบบมืออาชีพที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรของสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ พรรรัตน์ แสดงหาญ และอริพล เครือปอง. (2555). **การธำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. วารสารการจัดการ (WMS Journal of Management Walailak University) ปีที่ 2. ฉบับที่ 2. หน้า 59-70**
- สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์ รัชณี ขวัญบุญจัน เณลิม ชัยชราภรณ์ และ จุฑา ดิงสภักดิ์. (2549). **โครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ. สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

สยามสปอร์ต. (2556). **ข่าวไทยพรีเมียร์ลีก**, [ออนไลน์]. ได้จาก :

http://www.siamsport.co.th/Sport_Football/130125_387.html

สยามสปอร์ต. (2556). **ข่าวเอไอเอสลีก**, [ออนไลน์]. ได้จาก :

http://www.siamsport.co.th/Sport_Football/130618_363.html

สยามสปอร์ต. (2556). **คอลัมน์ฟุตบอลไทย**, [ออนไลน์]. ได้จาก :

http://www.siamsport.co.th/Column/130316_092.html

สยามสปอร์ต. (2556). **คอลัมน์ลีกไทย**, [ออนไลน์]. ได้จาก :

http://www.siamsport.co.th/Column/130514_085.html

สยามสปอร์ต. (2556). **คอลัมน์ลีกไทย**, [ออนไลน์]. ได้จาก :

http://www.siamsport.co.th/Column/120123_100.html

สยามสปอร์ต. (2556). **เว็บบอร์ดเอไอเอสลีก**, [ออนไลน์]. ได้จาก :

<http://www.siamsport.co.th/aisleague/BoardDetail.asp?idb=10748>

Abraham, R., Harris, J., and Auerbach, J. (2013). **Human Capital Valuation in Professional Sport**. International Journal of Business Humanities and Technology, 3(3)

Bhatnagar J. (2007). **Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention**. Employee Relations, (29)6, 640-663.

Bonnie L. (2005). Functions of management. **The management of sport**. (4th ed., pp. 62).

Chadwick S. (2009). **From outside lane to inside track: sport management research in the twenty-first century**. Management Decision, (47)1, 191-203.

Chambers, E., Jones, H., Hankin, S., and Michaels, E. (1998). **The war for talent**. [On-line].

Available:http://www.executivesondemand.net/managementsourcing/images/stories/artigos_pdf/gestao/The_war_for_talent.pdf

Dobson, S., and Goddard, J. (2007). **The Role of the Football Manager**. [On-line]. Available :

<http://www.fathom.com/feature/122639/index.html>

FIFA. (2014). **Television Audience Report**. [ออนไลน์]. ได้จาก :

<http://www.fifa.com/mm/document/affederation/tv/01/47/32/73/2010fifaworldcupsothafricatvaudiencereport.pdf>

Football Channel Asian. (2558). **TOP 10 SOUTHEAST ASIAN CLUBS WITH HIGHEST AVERAGE ATTENDANCE**, [ออนไลน์]. ได้จาก :

<http://footballchannel.asia/2015/07/02/post5129/10/>

- George, J.A., and Mallery, R.A. (2003). **Calculating, Interpreting, and Reporting Crobach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales**. Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education: 82-88.
- Goal. (2557). **เอเอฟซี แชมป์เปียนลีก**, [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.goal.com/th/news/4274>
- Guzman, I., and Morrow, S. (2007). **Measuring efficiency and productivity in professional football teams: evidence from the English Premier League**. Central European Journal of Operations Research, 15(4): 309-328.
- Haas, D. J. (2003). **Productive efficiency of English football teams-a data envelopment analysis approach**. *Managerial and Decision Economics*, 24(5): 403-410.
- Kern, M., and Süßmuth, B. (2003). **Managerial Efficiency in German Top League Soccer**. Munich Discussion Paper, 3: <http://epub.ub.uni-muenchen.de/5/>.
- Kulikova, L. I., and Goshunova, A. V. (2013). **Measuring Efficiency of Professional Football Club in Contemporary Researches**. World Applied Sciences Journal, 25 (2), 247-257.
- Pinnuck M., and Potter B. (2006). **Impact of On-Field Football Success on the Off-Field Financial Performance of AFL Football Clubs** [On-line]. Available : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=925315
- Relvas, H., Richardson, D., Gilbourne, D., and Littlewood M. (2006). **Youth development structures, philosophy and working mechanisms of top-level football clubs: a pan-European perspective**. Science and Football VI: The Proceedings of the Sixth World Congress on Science and Football. Reilly, T. and Korkusuz, F. (Eds., pp. 476-481). London: Taylor and Francis.
- Sanchez, I.M. (2007). **Efficiency and effectiveness of Spanish football teams: a three-stage-DEA approach**. Central European Journal of Operations Research, 15(1): 21-45.
- Thai Premier League. (2557). **TPL News**, [ออนไลน์]. ได้จาก : http://thaipremierleague.co.th/news_detail.php?nid=00464
- Thai Premier League. (2558). **ข้อบังคับและระเบียบว่าด้วยการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย พ.ศ. 2558**, [ออนไลน์]. ได้จาก : http://thaipremierleague.co.th/2015/TPL_Regulations_2015.pdf



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬา
และผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
(สำหรับนักฟุตบอล)

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด และโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถาม เนื่องจากหากข้อมูลไม่ครบจะเกิดปัญหาในการประมวลผล ซึ่งข้อมูลและคำตอบของท่านจะถูกนำมาวิเคราะห์ทางสถิติและรายงานผลในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ เพื่อการประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถาม 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสโมสรฟุตบอล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ อันจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

นายธีระนิตย์ นามกุณี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่าง โดยระบุเพียงข้อเดียว

1. อายุ

- 1) อายุต่ำกว่า 20 ปี 2) อายุ 20 - 25 ปี 3) อายุ 26 - 30 ปี
 4) อายุ 31 - 35 ปี 5) อายุมากกว่า 36 ปี ขึ้นไป

2. สัญชาติ

- 1) ไทย 2) ต่างชาติ โปรดระบุสัญชาติ.....

3. ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี

- 1) 1 - 2 ปี 2) 3 - 4 ปี 3) 5 - 6 ปี 4) มากกว่า 6 ปี

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย
 3) อนุปริญญา หรือ ปวส. 4) ปริญญาตรี
 5) ปริญญาโท 6) ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่าง

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ระยะเวลาในการเป็นนักฟุตบอลอาชีพ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 1 - 5 ปี 3) 6 - 10 ปี
 4) 11 - 15 ปี 5) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

2. ประสบการณ์ในการแข่งขันฟุตบอลในรายการระดับชาติ (ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)

- 1) ไม่มี
 2) มีประสบการณ์การแข่งขันในรายการระดับชาติ (ทีมชาติ)
 3) มีประสบการณ์การแข่งขันในรายการระดับสโมสรเอเชีย
 4) มีประสบการณ์การแข่งขันในรายการระดับสโมสรยุโรป
 5) ประสบการณ์อื่นๆ โปรดระบุ.....

3. ความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)

- 1) ไม่มี
- 2) ชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก 2.1) รองชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก
- 3) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 1 3.1) รองชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 1
- 4) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2 4.1) รองชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 2
- 5) ชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ 5.1) รองชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ
- 6) ชนะเลิศรายการลีกคัพ 6.1) รองชนะเลิศรายการลีกคัพ
- 7) ชนะเลิศรอบแชมป์เปียนลีกดิวิชั่น 2 7.1) รองชนะเลิศรอบแชมป์เปียนลีกดิวิชั่น 2
- 8) รางวัลอื่นๆ โปรดระบุ.....

3.1) รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา

(ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)

- 1) ไม่มี
- 2) รางวัลนักฟุตบอลยอดเยี่ยม ไทยพรีเมียร์ลีก ดิวิชั่น 1 ดิวิชั่น 2
- 3) รางวัลทีมยอดเยี่ยม ไทยพรีเมียร์ลีก ดิวิชั่น 1 ดิวิชั่น 2
- 4) รางวัลผู้ทำประตูสูงสุด (ดาวซัลโว) ไทยพรีเมียร์ลีก ดิวิชั่น 1 ดิวิชั่น 2
- 5) รางวัลอื่นๆ โปรดระบุ.....

ปัจจัยด้านค่าจ้าง

4. ระดับรายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 25,000 บาท 2) 25,000 - 50,000 บาท
- 3) 50,001 - 100,000 บาท 4) 100,001 - 200,000 บาท
- 5) 200,001 - 300,000 บาท 6) มากกว่า 300,000 บาท ขึ้นไป

5. รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี้ยเลี้ยงจากการซ่อมและการแข่งขัน และโบนัสอัตรัดจากการแข่งขัน)

- 1) ต่ำกว่า 250,000 บาท 2) 250,000 - 500,000 บาท
- 3) 500,001 - 1,000,000 บาท 4) 1,000,001 - 2,000,000 บาท
- 5) 2,000,001 - 3,000,000 บาท 6) มากกว่า 3,000,000 บาท ขึ้นไป

ปัจจัยการดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง : คำถามในส่วนนี้จะเป็นความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดนักฟุตบอลให้เข้ามาร่วมสโมสร และรักษานักฟุตบอลให้คงอยู่กับสโมสร กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดให้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
สำคัญมากที่สุด	= 5
สำคัญมาก	= 4
สำคัญปานกลาง	= 3
สำคัญน้อย	= 2
สำคัญน้อยที่สุด	= 1

ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้	ความคิดเห็น				
		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ท่านตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
1	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	5	4	3	2	1
2	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	5	4	3	2	1
3	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	5	4	3	2	1
4	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) ท่านตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
5	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	5	4	3	2	1
6	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ท่านตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
7	เงินเดือน	5	4	3	2	1
8	สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5	4	3	2	1
9	จ่ายเงินเดือนตามความสามารถของนักฟุตบอล	5	4	3	2	1

ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่าน ตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้	ความคิดเห็น				
		สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมทีม ท่านตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
10	เบียดเบียนจากการซ้อม	5	4	3	2	1
11	เงินพิเศษ (โบนัสอัตโนมัติ) จากการแข่งขัน	5	4	3	2	1
12	สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	5	4	3	2	1
13	สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	5	4	3	2	1
14	เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม	5	4	3	2	1
15	มีเพื่อนร่วมทีมที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ ยามที่มีปัญหา	5	4	3	2	1
16	มีเพื่อนสนิทภายในทีม	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ท่านตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
17	โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	5	4	3	2	1
18	โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	5	4	3	2	1
19	โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	5	4	3	2	1
20	โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของสโมสร ท่านตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
21	สโมสรมีชื่อเสียง	5	4	3	2	1
22	ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	5	4	3	2	1
23	สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	5	4	3	2	1
24	สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	5	4	3	2	1
ท่านตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร						
25	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	5	4	3	2	1
26	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	5	4	3	2	1
27	สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	5	4	3	2	1
28	สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ท่านตัดสินใจเข้าร่วมงานกับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
29	ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	5	4	3	2	1
30	มีเวลาให้กับครอบครัว	5	4	3	2	1

ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้	ความคิดเห็น				
		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
1	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	5	4	3	2	1
2	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	5	4	3	2	1
3	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	5	4	3	2	1
4	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (หัวหน้าโค้ช) ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
5	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของหัวหน้าโค้ช	5	4	3	2	1
6	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของหัวหน้าโค้ช	5	4	3	2	1
7	หัวหน้าโค้ชให้ข้อเสนอแนะในการเล่นฟุตบอลแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
8	หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเล่นฟุตบอล	5	4	3	2	1
9	หัวหน้าโค้ชสามารถอธิบายแผนการเล่นและสื่อสารได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	5	4	3	2	1
10	หัวหน้าโค้ชมีภาวะความเป็นผู้นำและมีทักษะในการบังคับบัญชา	5	4	3	2	1
11	หัวหน้าโค้ชส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพฟุตบอล	5	4	3	2	1
12	หัวหน้าโค้ชรับฟังความคิดเห็นของท่าน	5	4	3	2	1
13	หัวหน้าโค้ชแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	5	4	3	2	1
14	หัวหน้าโค้ชให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาในการแข่งขันและฝึกซ้อม	5	4	3	2	1

ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้	ความคิดเห็น				
		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
15	หัวหน้าโค้ชยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่าน	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
16	เงินเดือน	5	4	3	2	1
17	สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5	4	3	2	1
18	การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของนักฟุตบอล	5	4	3	2	1
19	สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	5	4	3	2	1
20	เงินเบี้ยเลี้ยงจากการซ้อมที่ได้รับเหมาะสมกับการฝึกซ้อม	5	4	3	2	1
21	เงินพิเศษ(โบนัสอัตโนมัติ)จากการแข่งขันน่าพอใจ	5	4	3	2	1
22	สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	5	4	3	2	1
23	สวัสดิการที่ได้รับ (ที่ไม่ใช่เงิน) น่าพอใจ	5	4	3	2	1
24	สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	5	4	3	2	1
25	สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
26	เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมทีมที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือกันได้	5	4	3	2	1
27	มีเพื่อนร่วมทีมที่มีความสามารถ	5	4	3	2	1
28	มีเพื่อนร่วมทีมที่สนิทสนม	5	4	3	2	1
29	เพื่อนร่วมทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
30	โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	5	4	3	2	1
31	โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ (ได้ลงแข่งขัน)	5	4	3	2	1
32	โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพฟุตบอล	5	4	3	2	1
33	โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอื่นๆ นอกเหนือจากอาชีพฟุตบอล	5	4	3	2	1
ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านคงอยู่กับ	ความคิดเห็น				

	กับสโมสรแห่งนี้	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของสโมสร ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
34	สโมสรมีชื่อเสียง	5	4	3	2	1
35	ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	5	4	3	2	1
36	สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	5	4	3	2	1
37	สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
38	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	5	4	3	2	1
39	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	5	4	3	2	1
40	สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	5	4	3	2	1
41	สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
42	ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	5	4	3	2	1
43	มีเวลาให้กับครอบครัว	5	4	3	2	1
ปัจจัยทางสังคม ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
44	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	5	4	3	2	1
45	ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้	5	4	3	2	1
46	เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการเล่นฟุตบอลเสมอ	5	4	3	2	1
47	ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	5	4	3	2	1
48	ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	5	4	3	2	1
49	ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมทีมในสโมสรนี้มาก	5	4	3	2	1

ความตั้งใจที่จะออกจากสโมสร

ข้อ	ท่านเห็นด้วยข้อความเหล่านี้.....	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1	ท่านตั้งใจจะอยู่กับสโมสรนี้ไปอีก 2-3 ปี	5	4	3	2	1
2	ท่านตั้งใจจะอยู่กับสโมสรนี้ไปอีกนาน	5	4	3	2	1
3	ท่านวางแผนที่จะลาออกจากสโมสรนี้	5	4	3	2	1
4	ท่านไม่เคยคิดจะออกไปทำงานที่สโมสรอื่น	5	4	3	2	1

ขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง
หากมีข้อสงสัย โปรดติดต่อ 080-1521881 นายธีระนิตย์ นามภณี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬา
และผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
(สำหรับหัวหน้าโค้ช)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด และโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถาม เนื่องจากหากข้อมูลไม่ครบจะเกิดปัญหาในการประมวลผล ซึ่งข้อมูลและคำตอบของท่านจะถูกนำมาวิเคราะห์ทางสถิติและรายงานผลในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ เพื่อการประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถาม 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ อันจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

นายธีระนิษฐ์ นามกุณี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่าง โดยระบุเพียงข้อเดียว

1. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี 3) อายุ 30 - 40 ปี
 4) อายุ 41 - 50 ปี 5) อายุ 51 - 60 ปี
 6) อายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย
 3) อนุปริญญา หรือ ปวส. 4) ปริญญาตรี
 5) ปริญญาโท 6) ปริญญาเอก

3. ท่านผ่านการอบรมและได้รับประกาศนียบัตรในระดับใด (ได้รับการรับรองจาก AFC หรือ FIFA)

- 1) ระดับ Professional หรือระดับ A License
 2) ระดับ B License
 3) ระดับ C License
 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. สัญชาติ

- 1) ไทย
 2) ต่างชาติ โปรดระบุ ญี่ปุ่น บราซิล อังกฤษ สเปน
 3) อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี

- 1) 1 - 3 ปี 2) 4 - 6 ปี 3) 7 - 9 ปี 4) มากกว่า 9 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่าง โดยระบุเพียงข้อเดียว

6. ระยะเวลาที่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพของโค้ช

ไม่เคยเป็นนักฟุตบอลอาชีพ (หากไม่เคยให้ข้ามไปตอบข้อที่ 3)

1.1) น้อยกว่า 1 ปี 1.2) 1 - 5 ปี 1.3) 6 - 10 ปี

1.4) 11 - 15 ปี 1.5) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งที่โค้ชเคยเล่นในตอนที่เป็่นนักฟุตบอลอาชีพ

2.1) ตำแหน่งกองหน้า 2.2) ตำแหน่งกองกลาง 2.3) ตำแหน่งกองหลัง

2.4) ตำแหน่งผู้รักษาประตู 2.5) อื่นๆ โปรดระบุ.....

8. ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลอื่นๆ ก่อนมาบริหารงานในสโมสรปัจจุบัน

3.1) น้อยกว่า 1 ปี 3.2) 1 - 5 ปี 3.3) 6 - 10 ปี

3.4) 11 - 15 ปี 3.5) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

9. ระยะเวลาทั้งหมดที่เคยบริหารงานในสโมสรฟุตบอลปัจจุบัน (สโมสรที่ท่านสังกัดในตอนี้)

4.1) น้อยกว่า 1 ปี 4.2) 1 - 5 ปี 4.3) 6 - 10 ปี

4.4) 11 - 15 ปี 4.5) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

10. ระดับรายได้ต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 25,000 บาท 2) 25,000 - 50,000 บาท

3) 50,001 - 100,000 บาท 4) 100,001 - 200,000 บาท

5) 200,001 - 300,000 บาท 6) มากกว่า 300,000 บาท ขึ้นไป

11. รายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี่ยเลี้ยงจากการซ้อมและการแข่งขัน และ โบนัสอึดคิดจากการแข่งขัน)

1) ต่ำกว่า 250,000 บาท 2) 250,000 - 500,000 บาท

3) 500,001 - 1,000,000 บาท 4) 1,000,001 - 2,000,000 บาท

5) 2,000,001 - 3,000,000 บาท 6) มากกว่า 3,000,000 บาท ขึ้นไป

ปัจจัยการดึงดูด และรักษาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง : คำถามในส่วนนี้จะเป็นการคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดหัวหน้าโค้ชให้เข้าร่วมสโมสร และรักษาหัวหน้าโค้ชให้คงอยู่กับสโมสร กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กำหนดให้

ระดับความคิดเห็น		เกณฑ์การให้คะแนน
สำคัญมากที่สุด	=	5
สำคัญมาก	=	4
สำคัญปานกลาง	=	3
สำคัญน้อย	=	2
สำคัญน้อยที่สุด	=	1

ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้	ความคิดเห็น				
		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
1	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	5	4	3	2	1
2	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	5	4	3	2	1
3	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	5	4	3	2	1
4	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
5	เงินเดือน	5	4	3	2	1
6	สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5	4	3	2	1
7	จ่ายเงินเดือนตามความสามารถ	5	4	3	2	1
8	เบี่ยงเบนจากการควบคุมการฝึกซ้อม	5	4	3	2	1
9	เงินพิเศษ (โบนัสอัดฉีด) จากการแข่งขัน	5	4	3	2	1
10	สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย	5	4	3	2	1
11	สวัสดิการต่างๆ ของสโมสร	5	4	3	2	1
ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจ	ความคิดเห็น				

	เข้าร่วมสโมสรแห่งนี้	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
12	เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้ช่วยโค้ช เจ้าหน้าที่ทีม	5	4	3	2	1
13	มีเพื่อนร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้ในช่วงที่มีปัญหา	5	4	3	2	1
14	มีเพื่อนสนิทภายในทีม	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
15	โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	5	4	3	2	1
16	โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของสโมสร ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
17	สโมสรมีชื่อเสียง	5	4	3	2	1
18	ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	5	4	3	2	1
19	สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	5	4	3	2	1
20	สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของสโมสร ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
21	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	5	4	3	2	1
22	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	5	4	3	2	1
23	สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	5	4	3	2	1
24	สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ท่านตัดสินใจเข้าร่วมสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
25	ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	5	4	3	2	1
26	มีเวลาให้กับครอบครัว	5	4	3	2	1

ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้	ความคิดเห็น				
		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านผู้บริหาร (ประธานสโมสรและผู้จัดการทีม) ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
1	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของประธานสโมสร	5	4	3	2	1
2	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการทีม	5	4	3	2	1
3	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของประธานสโมสร	5	4	3	2	1
4	ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองของผู้จัดการทีม	5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน	5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าท่านมีคุณค่าต่อสโมสร	5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านทำงานได้ดี	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
10	เงินเดือน	5	4	3	2	1
11	สโมสรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5	4	3	2	1
12	การพิจารณาเงินเดือนตามความสามารถของหัวหน้าโค้ช	5	4	3	2	1
13	สโมสรจ่ายค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด	5	4	3	2	1
14	เบี้ยเลี้ยงจากการควบคุมการฝึกซ้อมที่ได้รับเหมาะสมกับการฝึกซ้อม	5	4	3	2	1
15	เงินพิเศษ (โบนัสฮักคิด) จากการแข่งขันนำพอใจ	5	4	3	2	1
16	สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยถูกสุขลักษณะ	5	4	3	2	1
17	สวัสดิการที่ได้รับ (ไม่ใช่เงิน) นำพอใจ	5	4	3	2	1
18	สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างยุติธรรม	5	4	3	2	1

ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้	ความคิดเห็น				
		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
19	สโมสรจัดสวัสดิการให้ทุกคนอย่างทั่วถึง	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
20	เมื่อท่านมีปัญหา มีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือกันได้ในยามที่มีปัญหา	5	4	3	2	1
21	มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ	5	4	3	2	1
22	มีเพื่อนสนิทภายในทีม	5	4	3	2	1
23	เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
24	โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ	5	4	3	2	1
25	โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพ	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงของสโมสร ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
26	สโมสรมีชื่อเสียง	5	4	3	2	1
27	ความสำเร็จที่ผ่านมาของสโมสร	5	4	3	2	1
28	สโมสรมีผลงานที่ดีในฤดูกาลที่ผ่านมา	5	4	3	2	1
29	สโมสรมีระบบการจัดการที่ดี	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
30	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมทันสมัย	5	4	3	2	1
31	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมเพียงพอ	5	4	3	2	1
32	สโมสรมีสนามแข่งขันฟุตบอลได้มาตรฐาน	5	4	3	2	1
33	สโมสรมีสนามฝึกซ้อมฟุตบอลได้มาตรฐาน	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านรูปแบบการใช้ชีวิต ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
34	ที่ตั้งของสโมสรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่	5	4	3	2	1
35	มีเวลาให้กับครอบครัว	5	4	3	2	1

ข้อ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้	ความคิดเห็น				
		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
ปัจจัยทางสังคม ท่านคงอยู่กับสโมสรแห่งนี้เนื่องจาก						
36	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร	5	4	3	2	1
37	ท่านรู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในสโมสรนี้	5	4	3	2	1
38	มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องงานเสมอ	5	4	3	2	1
39	ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	5	4	3	2	1
40	ท่านมีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา	5	4	3	2	1
41	ท่านรู้สึกผูกพันกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสโมสรนี้มาก	5	4	3	2	1

ความตั้งใจที่จะออกจากสโมสร

ข้อ	ท่านเห็นด้วยข้อความเหล่านี้.....	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1	ท่านตั้งใจจะอยู่กับสโมสรนี้ไปอีก 2-3 ปี	5	4	3	2	1
2	ท่านตั้งใจจะอยู่กับสโมสรนี้ไปอีกนาน	5	4	3	2	1
3	ท่านวางแผนที่จะลาออกจากสโมสรนี้	5	4	3	2	1
4	ท่านไม่เคยคิดจะออกไปทำงานที่สโมสรอื่น	5	4	3	2	1

ขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง
หากมีข้อสงสัย โปรดติดต่อ 080-1521881 นายธีระนิษฐ์ นามภูมิ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬา
และผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
(สำหรับผู้จัดการทีม)

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทางกีฬาและผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด และโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถาม เนื่องจากหากข้อมูลไม่ครบจะเกิดปัญหาในการประมวลผล ซึ่งข้อมูลและคำตอบของท่านจะถูกนำมาวิเคราะห์ทางสถิติและรายงานผลในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ เพื่อการประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถาม 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสโมสรฟุตบอล

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์ทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีม

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ อันจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

นายธีระนิตย์ นามกุณี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสโมสรฟุตบอล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่าง โดยระบุเพียงข้อเดียว

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1) อายุต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 2) อายุ 20 - 30 ปี	<input type="checkbox"/> 3) อายุ 31 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 4) อายุ 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 5) อายุ 51 - 60 ปี	<input type="checkbox"/> 6) อายุ 60 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> 1) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	<input type="checkbox"/> 2) อนุปริญญา หรือ ปวส.
<input type="checkbox"/> 3)ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 5) ปริญญาเอก

4. ระดับรายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 25,000 - 50,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3) 50,001 - 100,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) 100,001 - 200,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5) 200,001 - 300,000 บาท	<input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 300,000 บาท ขึ้นไป

5. สัญชาติ

<input type="checkbox"/> 1) ไทย	<input type="checkbox"/> 2) อื่นๆ โปรดระบุ.....
---------------------------------	---

6. ท่านบริหารสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี

<input type="checkbox"/> 1) 1 - 3 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 4 - 6 ปี	<input type="checkbox"/> 3) 7 - 9 ปี	<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 9 ปี
--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--

7. สโมสรฟุตบอลของท่านก่อตั้งมาแล้วกี่ปี

- 1) 1 - 5 ปี 2) 6 - 10 ปี
- 3) 11 - 15 ปี 4) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

8. แหล่งทุนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งสโมสรฟุตบอล

- 1) เจ้าของสโมสร 2) ผู้สนับสนุน (Sponsors)
- 3) อื่นๆ โปรดระบุ.....

9. แหล่งทุนหลักของสโมสรฟุตบอลในปัจจุบัน มาจากแหล่งใด (ในปี พ.ศ.2557)

- 1) เจ้าของสโมสร 2) ผู้สนับสนุน (Sponsors)
- 3) การขายตั๋วเข้าชมการแข่งขัน 4) การขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร
- 5) อื่นๆ โปรดระบุ.....

10. รายได้หลักของสโมสรฟุตบอล (ในปี พ.ศ.2557)

- 1) รายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุน
- 2) รายได้จากการขายตั๋วเข้าชมการแข่งขันฟุตบอล
- 3) รายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสร
- 4) รายได้จากลิขสิทธิ์การถ่ายทอดสดการแข่งขัน
- 5) อื่นๆ โปรดระบุ.....

11. จำนวนสมาชิก (แฟนคลับ) ของสโมสรฟุตบอล (ในปี พ.ศ. 2557)

- 1) ต่ำกว่า 5,000 คน 2) 5,000 - 10,000 คน
- 3) 10,001 - 15,000 คน 4) 15,001 - 20,000 คน
- 5) มากกว่า 20,000 คน 6) อื่นๆ โปรดระบุ.....

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่าง โดยระบุเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพทางกีฬาและการบริหารของผู้จัดการทีม

12. ประสิทธิภาพด้านการเป็นนักกีฬาอาชีพของผู้จัดการทีม

12.1 ท่านเคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาอาชีพหรือไม่

- ไม่เคย (หากไม่เคย ให้ข้ามไปตอบข้อ 2)
- เคย (หากเคย ท่านเคยเป็นนักกีฬาอาชีพกีฬาประเภทใด)
- ฟุตบอล
 - บาสเก็ตบอล
 - แบดมินตัน
 - กีฬาอื่นๆ โปรดระบุ.....

12.2 ระยะเวลาที่เคยเป็นนักกีฬาอาชีพของผู้จัดการทีม

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 - 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี
- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

13. ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬาของผู้จัดการทีม

- ไม่เคย (หากไม่เคยให้ข้ามไปตอบข้อ 3)
- เคย (หากเคย ท่านเคยบริหารองค์กรกีฬาประเภทใด)
- ฟุตบอล
 - บาสเก็ต
 - แบดมินตัน
 - กีฬาอื่นๆ โปรดระบุ.....

13.1 ระยะเวลาที่เคยบริหารองค์กรกีฬาของผู้จัดการทีม

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี
- 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี
- 15 ปีขึ้นไป

14. ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรอื่นๆ ของผู้จัดการทีม

14.1 ท่านเคยมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอื่นๆ หรือไม่ (นอกเหนือจากองค์กรกีฬา)

- ไม่เคย
- เคย (หากเคย ท่านทำในตำแหน่งใด)
- ผู้จัดการฝ่าย โปรดระบุฝ่าย.....
 - ผู้จัดการแผนก โปรดระบุแผนก.....
 - ตำแหน่งบริหารอื่นๆ โปรดระบุ.....

14.2 ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งบริหารตามข้อ 3.1

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี
- 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี
- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านผลการดำเนินงานทางการเงินและผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ระบุเพียงข้อเดียว

ปัจจัยด้านผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล

1. สโมสรมีรายได้จากการขายตั๋วเข้าชมการแข่งขันฟุตบอลในปีที่ผ่านมา (ฤดูกาล 2557)

- 1) ไม่มี
- 2) มี โปรดระบุ
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 2.1) ต่ำกว่า 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2.2) 50,000 - 100,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 2.3) 100,001 - 300,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2.4) 300,001 - 500,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 2.5) 1,000,001 - 2,000,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2.6) 2,000,001 - 3,000,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 2.7) 3,000,001 - 4,000,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2.8) 4,000,001 - 5,000,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 2.9) มากกว่า 5,000,000 บาท โปรดประมาณการคร่าวๆ..... | |

2. สโมสรมีรายได้จากการทำสัญญากับผู้สนับสนุนในปีที่ผ่านมา (ฤดูกาล 2557)

- 1) ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 3)
- 2) มี (กรุณาตอบข้อ 2.1 และ 2.2)
- 2.1) จำนวนผู้สนับสนุน (จำนวนราย)
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 - 5 ราย | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ราย |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 ราย | <input type="checkbox"/> 16 - 20 ราย |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 21 รายขึ้นไป | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |
- 2.2) จำนวนเงินรายได้ทั้งหมดจากผู้สนับสนุนในปีที่ผ่านมา (ฤดูกาล 2557)
- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1,000,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 1,000,000 - 5,000,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5,000,001 - 10,000,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 10,000,001 - 20,000,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 20,000,000 บาท โปรดประมาณการคร่าวๆ..... |

3. สโมสรมีรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลในปีที่ผ่านมา (ฤดูกาล 2557)

- 1) ไม่มี
- 2) มี โปรระบุ
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 2.1) ต่ำกว่า 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2.2) 50,000 - 100,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 2.3) 100,001 - 300,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2.4) 300,001 - 500,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 2.5) 1,000,001 - 2,000,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2.6) 2,000,001 - 3,000,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 2.7) 3,000,001 - 4,000,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2.8) 4,000,001 - 5,000,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 2.9) มากกว่า 5,000,000 บาท โปรรประมาณการคร่าวๆ..... | |

ปัจจัยด้านผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล

4. สโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมาหรือไม่

- 1) ไม่เคย
- 2) เคย (หากเคย สโมสรเคยเข้าร่วมการแข่งขันรายการใด จำนวนกี่ครั้ง)
- 2.1) เคยเข้าร่วมการแข่งขันรายการเอเอฟซีแชมเปียนลีก
จำนวน 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง
- 2.2) เคยเข้าร่วมการแข่งขันรายการรายการเอเอฟซี คัพ
จำนวน 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง

5. สโมสรได้รับรางวัลจากแข่งขันฟุตบอลรายการใดบ้างและจำนวนกี่ครั้ง ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

- 1) ชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 2) รองชนะเลิศรายการไทยพรีเมียร์ลีก จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 3) ชนะเลิศรายการลีกดิวิชั่น 1 จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย

- 4) รองชนะเลิศรายการลี้กคิวิชั่น 1 จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 5) ชนะเลิศรายการลี้กคิวิชั่น 2 จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 6) รองชนะเลิศรายการลี้กคิวิชั่น 2 จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 7) ชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 8) รองชนะเลิศรายการเอฟเอคัพ จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 9) ชนะเลิศรายการลี้กคัพ จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 10) รองชนะเลิศรายการลี้กคัพ จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 11) ชนะเลิศรายการคิวิชั่น 2 รอบแชมป์เปียนลี้ก จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย
- 12) รองชนะเลิศรายการคิวิชั่น 2 รอบแชมป์เปียนลี้ก จำนวนกี่ครั้ง
 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง 4 ครั้ง 5 ครั้ง ไม่เคย

6. การได้ลี้กคิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา สโมสรใช้ระยะเวลาเท่าใด จึงสามารถเลื่อนชั้นได้

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ระยะเวลา 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2) ระยะเวลา 2 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3) ระยะเวลา 3 ปี | <input type="checkbox"/> 4) ระยะเวลา 4 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5) ระยะเวลา 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6) ไม่เคยได้เลื่อนชั้น |

7. ความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จทางกีฬาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย คืออะไร (เรียงตามลำดับความสำคัญ 1-3)

ลำดับที่ 1.....

ลำดับที่ 2.....

ลำดับที่ 3.....

8. ความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย คืออะไร (เรียงตามลำดับความสำคัญ 1-3)

ลำดับที่ 1.....

ลำดับที่ 2.....

ลำดับที่ 3.....

ขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง
หากมีข้อสงสัย โปรดติดต่อ 080-1521881
นายธีระนิตย์ นามกุลณี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ

การวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ผลการดำเนินงานทางการเงิน ของสโมสรฟุตบอล		ผลการดำเนินงานทางกีฬาของสโมสรฟุตบอล			
		จำนวนการเข้า ร่วมการแข่งขัน ในรายการ ระดับนานาชาติ	จำนวนที่ได้ ถ้วยรางวัล	จำนวนการได้ สิทธิเลื่อนชั้น ของสโมสร	จำนวนคะแนน ที่ได้เมื่อ สิ้นสุดฤดูกาล แข่งขัน
จำนวนรายได้จาก การขายตั๋ว	Pearson Correlation	.532	.359	-.114	.601
	Sig. (2-tailed)	.092	.278	.739	.050
	N	11	11	11	11
จำนวนผู้สนับสนุน	Pearson Correlation	.277	.194	-.028	.730*
	Sig. (2-tailed)	.410	.568	.935	.011
	N	11	11	11	11
จำนวนเงินรายได้ ทั้งหมดจาก ผู้สนับสนุน	Pearson Correlation	.553	.467	.489	.497
	Sig. (2-tailed)	.078	.148	.127	.120
	N	11	11	11	11
จำนวนรายได้จาก การขายสินค้าที่มีตรา สัญลักษณ์ของ สโมสร	Pearson Correlation	.944**	.764**	.211	.653*
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.534	.029
	N	11	11	11	11

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 1

ผลการดำเนินงานทางกีฬา ของสโมสรฟุตบอล		ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล		
		จำนวนรายได้ จากการขายตั๋ว	จำนวนเงิน รายได้ทั้งหมด จากผู้สนับสนุน	จำนวนรายได้จาก การขายสินค้าที่มี ตราสัญลักษณ์ ของสโมสร
จำนวนที่ได้ด้วยรางวัล	Pearson Correlation	-.21	-.57	-.02
	Sig. (2-tailed)	.59	.11	.95
	N	9.00	9.00	9.00
จำนวนการได้สิทธิเลื่อนชั้น ของสโมสรฟุตบอล	Pearson Correlation	-.05	-.60	-.23
	Sig. (2-tailed)	.89	.09	.55
	N	9.00	9.00	9.00
จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุด ฤดูกาลแข่งขัน	Pearson Correlation	.30	.72*	.12
	Sig. (2-tailed)	.44	.03	.76
	N	9.00	9.00	9.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางกีฬากับผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในลีกดิวิชั่น 2

ผลการดำเนินงานทางกีฬา ของสโมสรฟุตบอล		ผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอล		
		จำนวนรายได้ จากการขายตั๋ว	จำนวนเงิน รายได้ทั้งหมด จากผู้สนับสนุน	จำนวนรายได้จาก การขายสินค้าที่มี ตราสัญลักษณ์ ของสโมสร
จำนวนที่ได้ถ้วยรางวัล	Pearson Correlation	-.27	.11	.15
	Sig. (2-tailed)	.42	.75	.67
	N	11.00	11.00	11.00
จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุด ฤดูกาลแข่งขัน	Pearson Correlation	.47	.51	.10
	Sig. (2-tailed)	.15	.11	.78
	N	11.00	11.00	11.00



ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุนักฟุตบอลกับการเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลใน
ไทยพรีเมียร์ลีก (Chi-Square Tests)

			เคยได้ถ้วยรางวัลหรือไม่		Total	
			ไม่เคย	เคย		
อายุนัก ฟุตบอล	อายุ 20 - 25 ปี	Count	10.00	.00	10.00	
		Expected Count	9.09	.91	10.00	
	อายุ 26 - 30 ปี	Count	22.00	4.00	26.00	
		Expected Count	23.64	2.36	26.00	
	อายุ 31 - 35 ปี	Count	17.00	.00	17.00	
		Expected Count	15.45	1.55	17.00	
	อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป	Count	1.00	1.00	2.00	
		Expected Count	1.82	.18	2.00	
	Total		Count	50.00	5.00	55.00
			Expected Count	50.00	5.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.996 ^a	3	.05	.04
Likelihood Ratio	8.413	3	.04	.04
Fisher's Exact Test	6.399			.05
Linear-by-Linear Association	.362 ^b	1	.55	.76
N of Valid Cases	55			

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มากี่ปีกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (Chi-Square Tests)

			สโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา		Total
			ไม่เคย	เคย	
ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี	1 - 2 ปี	Count	24.00	4.00	28.00
		Expected Count	20.36	7.64	28.00
	3 - 4 ปี	Count	4.00	7.00	11.00
		Expected Count	8.00	3.00	11.00
	5 - 6 ปี	Count	5.00	4.00	9.00
		Expected Count	6.55	2.45	9.00
	มากกว่า 6 ปี	Count	7.00	.00	7.00
		Expected Count	5.09	1.91	7.00
Total		Count	40.00	15.00	55.00
		Expected Count	40.00	15.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.68 ^a	3.00	.00	.00
Likelihood Ratio	14.70	3.00	.00	.00
Fisher's Exact Test	12.56			.00
Linear-by-Linear Association	.14 ^b	1.00	.71	.78
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มากี่ปีกับการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (Chi-Square Tests)

			การได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา		Total
			ไม่เคย	เคย	
ท่านสังกัดสโมสรฟุตบอลนี้มาแล้วกี่ปี	1 - 2 ปี	Count	12.00	16.00	28.00
		Expected Count	7.64	20.36	28.00
	3 - 4 ปี	Count	1.00	10.00	11.00
		Expected Count	3.00	8.00	11.00
	5 - 6 ปี	Count	.00	9.00	9.00
		Expected Count	2.45	6.55	9.00
	มากกว่า 6 ปี	Count	2.00	5.00	7.00
		Expected Count	1.91	5.09	7.00
	Total	Count	15.00	40.00	55.00
		Expected Count	15.00	40.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.64 ^a	3.00	.03	.03
Likelihood Ratio	11.13	3.00	.01	.02
Fisher's Exact Test	8.34			.03
Linear-by-Linear Association	3.38 ^b	1.00	.07	.07
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จจากการแข่งขันฟุตบอลกับจำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุด
ฤดูกาลแข่งขันของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (Chi-Square Tests)

			จำนวนคะแนนที่ได้เมื่อสิ้นสุด ฤดูกาลแข่งขัน		Total
			คะแนน 30-59	คะแนน 60-89	
ความสำเร็จจากการ แข่งขันฟุตบอล	มี	Count	14.00	5.00	19.00
		Expected Count	10.36	8.64	19.00
	ไม่มี	Count	16.00	20.00	36.00
		Expected Count	19.64	16.36	36.00
Total		Count	30.00	25.00	55.00
		Expected Count	30.00	25.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.29 ^a	1.00	.04	.05
Continuity Correction ^b	3.19	1.00	.07	
Likelihood Ratio	4.43	1.00	.04	.05
Fisher's Exact Test				.05
Linear-by-Linear Association	4.21 ^c	1.00	.04	.05
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย
พรีเมียร์ลีก (Chi-Square Tests)

			สโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ		Total
			ไม่เคย	เคย	
รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล	มี	Count	28.00	4.00	32.00
		Expected Count	23.27	8.73	32.00
	ไม่มี	Count	12.00	11.00	23.00
		Expected Count	16.73	6.27	23.00
Total		Count	40.00	15.00	55.00
		Expected Count	40.00	15.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.42 ^a	1.00	.00	.01
Continuity Correction ^b	6.73	1.00	.01	
Likelihood Ratio	8.50	1.00	.00	.01
Fisher's Exact Test				.01
Linear-by-Linear Association	8.27 ^c	1.00	.00	.01
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (Chi-Square Tests)

			เคยได้ถ้วยรางวัลหรือไม่		Total
			ไม่เคย	เคย	
รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล	มี	Count	32.00	.00	32.00
		Expected Count	29.09	2.91	32.00
	ไม่มี	Count	18.00	5.00	23.00
		Expected Count	20.91	2.09	23.00
Total		Count	50.00	5.00	55.00
		Expected Count	50.00	5.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.65 ^a	1.00	.01	.01
Continuity Correction ^b	5.25	1.00	.02	
Likelihood Ratio	9.42	1.00	.00	.01
Fisher's Exact Test				.01
Linear-by-Linear Association	7.51 ^c	1.00	.01	.01
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอลกับการได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (Chi-Square Tests)

			การได้สิทธิเลื่อนชั้นของสโมสรฟุตบอล ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา		Total
			ไม่เลย	เลย	
รางวัลพิเศษจากการแข่งขันฟุตบอล	มี	Count	12.00	20.00	32.00
		Expected Count	8.73	23.27	32.00
	ไม่มี	Count	3.00	20.00	23.00
		Expected Count	6.27	16.73	23.00
Total		Count	15.00	40.00	55.00
		Expected Count	15.00	40.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.04 ^a	1.00	.04	.07
Continuity Correction ^b	2.90	1.00	.09	
Likelihood Ratio	4.30	1.00	.04	.07
Fisher's Exact Test				.07
Linear-by-Linear Association	3.96 ^c	1.00	.05	.07
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับสโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก (Chi-Square Tests)

			สโมสรฟุตบอลเคยเข้าร่วมการแข่งขันในรายการระดับนานาชาติ ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา		Total
			ไม่เคย	เคย	
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	Count	.00	1.00	1.00
		Expected Count	.73	.27	1.00
	25,000-50,000 บาท	Count	4.00	.00	4.00
		Expected Count	2.91	1.09	4.00
	50,001-100,000 บาท	Count	20.00	2.00	22.00
		Expected Count	16.00	6.00	22.00
	100,001-200,000 บาท	Count	15.00	9.00	24.00
		Expected Count	17.45	6.55	24.00
	200,001-300,000 บาท	Count	1.00	3.00	4.00
		Expected Count	2.91	1.09	4.00
Total	Count	40.00	15.00	55.00	
	Expected Count	40.00	15.00	55.00	

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.69 ^a	4.00	.01	.01
Likelihood Ratio	14.80	4.00	.01	.00
Fisher's Exact Test	12.48			.01
Linear-by-Linear Association	4.84 ^b	1.00	.03	.04
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

ลีก (Chi-Square Tests)

			เคยได้ถ้วยรางวัลหรือไม่		Total
			ไม่เคย	เคย	
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 25,000 บาท	Count	.00	1.00	1.00
		Expected Count	.91	.09	1.00
	25,000 - 50,000 บาท	Count	4.00	.00	4.00
		Expected Count	3.64	.36	4.00
	50,001 - 100,000 บาท	Count	22.00	.00	22.00
		Expected Count	20.00	2.00	22.00
	100,001 - 200,000 บาท	Count	20.00	4.00	24.00
		Expected Count	21.82	2.18	24.00
	200,001 - 300,000 บาท	Count	4.00	.00	4.00
		Expected Count	3.64	.36	4.00
	Total	Count	50.00	5.00	55.00
		Expected Count	50.00	5.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.67 ^a	4.00	.01	.02
Likelihood Ratio	11.88	4.00	.02	.01
Fisher's Exact Test	9.17			.04
Linear-by-Linear Association	.04 ^b	1.00	.83	1.00
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ทั้งหมดต่อปี (รวมค่าเบี่ยงจากการซื้อและการแข่งขันและ
โบนัสอัตโนมัติจากการแข่งขัน) กับเคยได้ถ้วยรางวัลของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก
(Chi-Square Tests)

			เคยได้ถ้วยรางวัล		Total
			ไม่เคย	เคย	
รายได้ทั้งหมด ต่อปี (รวมค่า เบี่ยงจากการ ซื้อและการ แข่งขัน และโบนัสอัตโนมัติ จากการ แข่งขัน)	ต่ำกว่า 250,000 บาท	Count	.00	1.00	1.00
		Expected Count	.91	.09	1.00
	250,000 - 500,000 บาท	Count	4.00	.00	4.00
		Expected Count	3.64	.36	4.00
	500,001 - 1,000,000 บาท	Count	19.00	.00	19.00
		Expected Count	17.27	1.73	19.00
	1,000,001 - 2,000,000 บาท	Count	20.00	4.00	24.00
		Expected Count	21.82	2.18	24.00
	2,000,001 - 3,000,000 บาท	Count	3.00	.00	3.00
		Expected Count	2.73	.27	3.00
	มากกว่า 3,000,000 บาท ขึ้นไป	Count	4.00	.00	4.00
		Expected Count	3.64	.36	4.00
	Total	Count	50.00	5.00	55.00
		Expected Count	50.00	5.00	55.00

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.67 ^a	5.00	.01	.04
Likelihood Ratio	11.88	5.00	.04	.02
Fisher's Exact Test	8.87			.07
Linear-by-Linear Association	.34 ^b	1.00	.56	.65
N of Valid Cases	55.00			

ตารางที่ 14 การทดสอบความแตกต่างของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลในไทยพรีเมียร์ลีก

แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
จำนวนรายได้จากการขายตั๋ว	Between Groups	3.814	2	1.907	7.57	0.01
	Within Groups	2.015	8	2.519		
	Total	5.829	10			
จำนวนเงินรายได้ทั้งหมดจากผู้สนับสนุน	Between Groups	1.989	2	9.944	0.79	0.49
	Within Groups	1.008	8	1.260		
	Total	1.207	10			
จำนวนรายได้จากการขายสินค้าที่มีตราสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอล	Between Groups	1.251	2	6.253	1.80	0.23
	Within Groups	2.782	8	3.477		
	Total	4.032	10			



ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Post Hoc Tests) ของจำนวนประชากรในจังหวัดที่ตั้งของสโมสรฟุตบอลที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของสโมสรฟุตบอลด้านรายได้จากการขายตั๋ว โดยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison Test) โดยวิธีของ Scheffe's

(I) จำนวนประชากร	(J) จำนวนประชากร	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
มากกว่า 5,000,000 คน	1,000,001-5,000,000 คน	-13718059.533 *	3665392.529	0.02
	500,001-1,000,000 คน	-1527485.867	3665392.529	0.92
1,000,001-5,000,000 คน	มากกว่า 5,000,000 คน	13718059.533 *	3665392.529	0.02
	500,001-1,000,000 คน	12190573.667	4098033.429	0.05
500,001-1,000,000 คน	มากกว่า 5,000,000 คน	1527485.867	3665392.529	0.92
	1,000,001-5,000,000 คน	-12190573.667	4098033.429	0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ จำนวนรายได้จากการขายตั๋ว

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



ประวัติผู้เขียน

นายธีระนิตย์ นามกุณี เกิดเมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2524 ภูมิลำเนาเดิมเป็นชาวจังหวัดนครพนม ที่อยู่เลขที่ 304 ถนนบำรุงเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 48000

สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย จังหวัดนครพนม และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ กลุ่มวิชาการบริหารรัฐกิจ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อปี พ.ศ. 2548 และในปี พ.ศ. 2554 ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

