

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ในนักฟุตบอลอาชีพไทย

สิรภพ กุดสระ และ ฉัตรชัย ฉัตรบุญกุล

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย รวมถึงเพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตามอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลอาชีพไทยในไทยลีก ฤดูกาล 2017 จำนวน 246 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยที่ผ่านมาและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการทดสอบความแตกต่าง ANOVA ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานในการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้ร้อยละ 63.3 ($R^2 = 0.633$) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.785 เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ เมื่อวิเคราะห์ลงไปในแต่ละแบบของวัฒนธรรม

องค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าระดับของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตามอายุงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทยเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ นอกจากนั้นระดับของพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไม่สามารถอธิบายได้โดยอายุงานในสโมสร

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร / พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ / อายุงาน / นักฟุตบอลอาชีพไทย

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

Siraphop Kutsara and Chatchai Chatpunyakul

Faculty of Sports Science, Chulalongkorn University

Abstract

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

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

Results Organizational culture was significantly and positively associated with psychological empowerment among professional footballers in Thai league. The variance of psychological empowerment was explained by 63.3 percent ($R^2 = 0.633$) and the regression coefficient was 0.785. Our Hypothesis was supported that organizational culture was positively associated with psychological

empowerment. However, when investigating types of organizational culture, adhocracy culture, achievement culture and clan culture had positive relationship with psychological empowerment among Thai professional footballers. However, the results showed that level of psychological empowerment was not significantly different by work tenure, in which hypothesis 2 was not supported.

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

Key Words: Organizational culture / Psychological empowerment / Work tenure / Thai professional footballers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในฟุตบอลอาชีพ นักฟุตบอลถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญมากของสโมสรฟุตบอลเพราะผู้ชมเข้ามาชมการแข่งขันฟุตบอลโดยมีนักฟุตบอลเป็นจุดสนใจหลัก ความสนุกสนาน ความตื่นเต้นและความพึงพอใจของผู้ชมมาจากการชมการแข่งขันของนักฟุตบอลในสนาม นักฟุตบอลอาชีพ คือบุคลากรของสโมสรที่ลงทำการแข่งขันเพื่อสร้างความบันเทิงและความพึงพอใจให้กับผู้ชมการแข่งขันฟุตบอล ทำให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่สโมสรฟุตบอล ยกตัวอย่างเช่น ผลการแข่งขันแพ้หรือชนะจะก่อให้เกิดการซื้อขายเข้ามาชมการแข่งขันในครั้งต่อไป รวมไปถึงซื้อสินค้าของที่ระลึกของสโมสร ซึ่งเป็นรายได้ทางตรงกับสโมสร เมื่อผลการแข่งขันเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ชมก็จะทำให้เกิดความต้องการอยากเข้ามาเป็นสมาชิกของสโมสรนั้นๆ ทำให้สโมสรมีฐานผู้ชมที่มากขึ้น เกิดกำลังซื้อจากผู้ชมมากขึ้นตามไปด้วย ส่วนรายได้ทางอ้อม ก็มีเช่น ค่าลิขสิทธิ์ถ่ายทอดโทรทัศน์ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ทางตรงจากการขายตั๋วเข้าชมการแข่งขันแล้วจะมีมูลค่าสูงกว่ามาก (Yuwanon, 2009)

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

นักฟุตบอลจึงต้องมุ่งมั่นในการทำงาน และมุ่งมั่นในการแข่งขันเพื่อผลการแข่งขันออกมาดีที่สุด

จากการศึกษาทฤษฎีในพฤติกรรมองค์การพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในตนเอง (Intrinsic Motivation) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ของบุคคล โทมัส และเวลท์เฮา (Thomas and Velthouse, 1990) กล่าวถึงประโยชน์ของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจไว้ว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมีส่วนช่วยเพิ่มความผูกพัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทลงในการทำงาน รวมไปถึงยังช่วยในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งจากที่กล่าวถึงนักฟุตบอลอาชีพเบื้องต้น ซึ่งต้องมีความมุ่งมั่นในการแข่งขันเพื่อให้ผลการแข่งขันออกมาดีที่สุด เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ชมการแข่งขัน สิ่งที่จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นได้คือการรับรู้พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอล แต่พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ มีภายใต้ข้อตกลงที่ว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจนั้น จะถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ รวมถึงพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล ในระดับที่มากน้อยแตกต่างกันไป แต่จะไม่สามารถกำหนดได้โดยเด็ดขาดว่าบุคคลมีหรือไม่มี (Spreitzer, 1995)

ทั้งนี้ สไปรทเซอร์ (Spreitzer, 1995) กล่าวว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจเป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานซึ่งประกอบด้วยการรู้คิด 4 ด้านที่เป็นผลสะท้อนกลับของแต่ละบุคคลจากบทบาทการทำงาน อันได้แก่ 1. ด้านความหมาย (Meaning) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน 2. ด้านสมรรถนะ (Competence) หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) คือความเชื่อของแต่ละบุคคลในเรื่องความสามารถของตน

ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ 3. ด้านเจตนาธรรมณในตนเอง (Self-determination) คือความรู้สึกของแต่ละบุคคล ที่รับรู้ว่าคุณมีอิสระในการเลือกและมีอำนาจควบคุม ในการกระทำการสิ่งต่างๆ 4. ด้านผลกระทบ (Impact) คือ การที่แต่ละบุคคลรับรู้ถึงระดับของอิทธิพลที่ตนเองมีต่อ ผลลัพธ์ในการทำงาน คำจำกัดความของพลังเสริมสร้าง อำนาจด้านจิตใจ ช่วงต้นนี้ อยู่ภายใต้ข้อตกลง 3 ประการ ได้แก่ 1. พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่คุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่มีอยู่ถาวรหรือมีอยู่กับสถานการณ์โดยทั่วไป แต่เป็นการรู้คิด (Cognition) ที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตาม สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. พลังเสริมสร้างอำนาจ ด้านจิตใจ เป็นตัวแปรต่อเนื่องที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล ในระดับที่มากน้อยแตกต่างกันไป แต่จะไม่สามารถ กำหนดได้โดยเด็ดขาดว่าคุณคนมีหรือไม่มี 3. พลัง เสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่โครงสร้างที่เป็นสากล ที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือบทบาทหน้าที่ แต่เป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขต ของการทำงานนั้นๆ โดย โทมัส และเวลท์เฮา (Thomas and Velthouse, 1990) ให้เหตุผลสนับสนุนต่อว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่น ในงาน ความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น ซึ่งนำไปสู่การจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แต่ละมิติของพลังเสริมสร้าง อำนาจด้านจิตใจของแต่ละบุคคล ยังมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมที่นำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีความสัมพันธ์ในแต่ละด้านดังนี้ 1. ด้านความหมาย มีผลต่อความผูกพันที่สูงขึ้นและความมุ่งมั่นทุ่มเทพลัง ในการทำงาน 2. ด้านสมรรถนะ มีผลต่อความพยายาม และความอดทนในสถานการณ์ที่ท้าทายการเผชิญปัญหา และการคาดหวังถึงเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน ในระดับสูง 3. เจตนาธรรมณในตนเอง มีผลต่อการเรียนรู้ ความสนใจในกิจกรรม และความยืดหยุ่นในการปรับตัว เมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรค 4. ด้านผลกระทบ มีความ เชื่อมโยงกับความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์

ที่ยากลำบากและผลการปฏิบัติงานระดับสูง

ความสำคัญของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ และความท้าทายในอาชีพนักฟุตบอลอาชีพที่กล่าวมา ตอนต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรนี้ในกลุ่มนักฟุตบอล อาชีพ เพราะเมื่อนักฟุตบอลอาชีพมีระดับพลังเสริมสร้าง อำนาจด้านจิตใจที่สูงก็必将มีความมุ่งมั่นและสามารถ พัฒนาดตนเองในการทำงานในอาชีพนี้แม้จะเจอภาวะที่ ยากลำบากต่าง ๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า หนึ่งในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจ ด้านจิตใจคือ วัฒนธรรมองค์กร (Chonwit, 2015) เนื่องมาจากว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นสภาพแวดล้อม ในการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (Lorsuwannarat, 2003) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวช่วยยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกัน รวมถึง วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเข้มแข็งมีความสำคัญ ช่วยลดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงานด้วยการสร้าง แนวทางร่วมกัน ทำให้เข้าใจวิธีการประพฤติปฏิบัติที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน สร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน (Garg, 2012) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ของคาเมรอน และควินน์ (Cameron and Quinn, 1999) ซึ่งพื้นฐานของแนวคิดที่ชื่อว่า ค่านิยมเรื่องการแข่งขัน (Competing values framework) ทั้งนี้ค่านิยมเรื่อง การแข่งขันเป็นแนวคิดในเรื่องของการวัดประสิทธิผล ขององค์กรแนวคิดหนึ่ง ซึ่งค่านิยมเรื่องการแข่งขัน แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบ ประกอบไปด้วย 1. วัฒนธรรมเครือญาติ (Clan culture) 2. วัฒนธรรม แบบปรับตัว (Adhocracy culture) 3. วัฒนธรรม แบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) และ 4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture)

ทั้งนี้สามารถอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กรทั้ง 4 แบบ ได้ว่า 1. วัฒนธรรมเครือญาติ คือ วัฒนธรรมของการเห็นพ้องต้องกันความเป็นพวกเดียวกัน

ความสามัคคีกลมเกลียวและความรู้สึกเสมือนเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน มีลักษณะมุ่งภายในองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้คุณค่าสูงต่อความจงรักภักดีในหน่วยงาน 2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว คือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลง พัฒนา ปฏิบัติงานเสมือนผู้ประกอบการทางธุรกิจและเน้นการมีทีมงานที่ดี มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกและการเจริญเติบโตขององค์กรให้คุณค่าสูงต่อนวัตกรรมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ คือ วัฒนธรรมที่เน้นค่านิยมการทำงานเชิงรุกบุกบัน การแข่งขัน การขยายหน่วยงาน การผลิตและประสิทธิภาพ มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกการบริการลูกค้าและกลยุทธ์ทางด้านราคา การผลิต การส่งเสริมการขายและสถานที่ให้บริการมุ่งเน้นผลสำเร็จและชัยชนะในการแข่งขัน 4. วัฒนธรรมแบบราชการ เน้นความเป็นระเบียบ ความมั่นคงกฎและข้อบังคับต่าง ๆ มีลักษณะการมุ่งเน้นภายในและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรคาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรทัดฐาน

งานวิจัยในต่างประเทศที่ผ่านมาที่มีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ เช่น งานวิจัยของซากู เฮซานี และคาบิรี (Sazgar, Hssaani, and Kabiri, 2015) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของเดนิสัน (Denison, 2000) กับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของสไปรทเซอร์ (Spreitzer, 1995) โดยกลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนประถม ผลจากการวิจัยที่ได้คือ พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร และงานวิจัยของซานেলা (Kseanela, 2014) ซึ่งทำการศึกษเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรที่มองไปในมิติเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ (Leadership style) โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) การจัดการ (Management) และรูปแบบวัฒนธรรม เช่น แบบเครือญาติ (Clan) แบบราชการ (Hierarchy) แบบการปรับตัว (Adhocracy) กับทฤษฎีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของสไปรทเซอร์ (Spreitzer, 1995) และใช้กลุ่มตัวอย่างคือนักวิชาการในมหาวิทยาลัย 'Aleksander Moisiu' ในแอลเบเนีย ผลจากการวิจัยที่ได้คือ วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ส่วนงานวิจัยในประเทศมีเพียงงานวิจัยของฉัตรปญญกุล และตาลชัยศักดิ์ (Chatpunyakul and Tanchaisak, 2016) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของไวเดอร์อม และคณะ (Wilderom et al., 2012) กับทฤษฎีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของสไปรทเซอร์ (Spreitzer, 1995) ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานทีมฟุตบอลอาชีพไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ถึงแม้ว่าการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาจะยืนยันว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ แต่ภายใต้ข้อตกลงของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่ว่าพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอยู่ถาวรหรือมีอยู่กับสถานการณ์โดยทั่วไป แต่เป็นการรู้คิด (Cognition) ที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยใดที่ทำการศึกษารความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักฟุตบอลอาชีพ

นอกจากนั้นแล้ว นักฟุตบอลอาชีพแต่ละคนจะมีระยะเวลาที่อยู่กับสโมสรแตกต่างกัน หรือกล่าวได้ว่า มีอายุงานที่แตกต่างกัน นักฟุตบอลบางคนอยู่มาตั้งแต่ระดับเยาวชน บางคนเพิ่งย้ายมาจากสโมสรอื่น อายุงานที่แตกต่างกันนี้อาจส่งผลถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมสโมสร บุคลากรภายในสโมสร การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจด้วย เนื่องจากอายุงานเป็นปัจเจกบุคคลที่แต่ละบุคคลมีมากน้อยแตกต่างกันไป เพราะฉะนั้นแล้ว ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและอายุงาน มีความสอดคล้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ดังที่สไปรทเซอร์ (Spreitzer, 1995) ได้กล่าวไว้ในเบื้องต้นซึ่งอาจเป็นได้ว่าตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรและอายุงานอาจจะมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยจำแนกตามอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ
2. อายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยโดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ในคน กลุ่มสหสถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รับรอง เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2560

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักฟุตบอลอาชีพของสโมสรที่ลงทะเบียนในไทยลีก ฤดูกาล 2017 ทั้งสิ้น 18 สโมสร แบ่งเป็นสโมสรละ 15 คน รวม 270 คน โดยสามารถเก็บข้อมูลที่สมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 246 คน

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

สำหรับการคัดเลือกผู้ร่วมวิจัยนั้น ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นนักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทยและสังกัด 18 สโมสรในไทยลีกฤดูกาล 2017 มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป สามารถอ่านและเข้าใจภาษาไทย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยมีขั้นตอนหลัก 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษา
2. วิเคราะห์สาระของวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจจากข้อมูลเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้สาระสำคัญเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยได้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของคาเมรอน และควินน์ (Cameron and Quinn, 1999) กับแนวคิดพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของสไปรทเซอร์ (Spreitzer, 1995) เป็นกรอบการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากร โดยนำส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทำการ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

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

5. ผู้ช่วยวิจัยนำส่งเอกสารกลับคืนทางไปรษณีย์หรือติดต่อส่งให้กับผู้วิจัย เมื่อได้แบบสอบถามมาทั้งหมดแล้วผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลต่างๆ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6. วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากการศึกษาหลังจากที่มีการเปรียบเทียบตามสมมติฐานการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคาเมรอน และควินน์ (Cameron and Quinn, 1999) มีลักษณะแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของฟิลิซ พูลสวัสดิ์ (Poolsawat, 2005) ที่ได้พัฒนามาจากแบบสอบถาม The Organizational Culture Assessments Instrument (OCAI) จากนั้นนำมาปรับให้สอดคล้องกับประชากรที่จะศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.94 แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ มีลักษณะแบบสอบถามปลายปิดเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของฉัตรปณญกุล และतालชัยศักดิ์ (Chatpunyakul and Tanchaisak, 2016) ซึ่งแปลและพัฒนาจากแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาของสไปรทเซอร์ (Spreitzer, 1995) จากนั้น

นำมาปรับให้สอดคล้องกับประชากรที่จะศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.77 มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สังกัดสโมสร, อายุและอายุงานในสโมสร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกคำตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนักฟุตบอลอาชีพทั้งหมด 270 คน

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอายุงานกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจใช้วิธีการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยวิธีแบบ LSD (Least Significant Difference) และวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจโดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ที่ อายุ 20-25 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 41.06 รองลงมาคือ อายุอยู่ที่ อายุ 26-30 ปี โดยมีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.58 และน้อยที่สุดคือ อายุอยู่ที่ อายุ 31-35 ปี โดยมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.74 ส่วนอายุงานในสโมสรปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในสโมสรปัจจุบัน

อยู่ที่ 0-1 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.93 รองลงมาคือ อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 2-4 ปี โดยมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 ลำดับถัดมาคือ อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 5-7 ปี โดยมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.13 อายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ มากกว่า 10 ปี โดยมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.66 และอายุงานในสโมสรปัจจุบันอยู่ที่ 8-10 ปี น้อยที่สุด โดยมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (CLCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.103 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.843 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (ACCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.855 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841 ลำดับถัดมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ADCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.844 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (BUCU) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.841 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859 และพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านความหมาย (ME) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.294

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.861 รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะ (CO) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.834 ลำดับถัดมาคือ ด้านเจตนาธรรมในตนเอง (SEDE) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.008 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.872 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลกระทบ (IM) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.620 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.020

ผลจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1. ที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถพยากรณ์พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้ร้อยละ 63.3 ($R^2 = 0.633$) โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.785 ซึ่งหมายความว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม (N = 246)

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

นอกจากนั้นแล้วยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adhocracy culture) มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทยมากที่สุด ตามด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)

และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan Culture) ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการไม่มีอิทธิพลและไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม แยกตามแบบวัฒนธรรมองค์กร (N = 246)

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

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรต้น กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นตัวแปรตาม แยกตามแบบวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ สามารถพยากรณ์พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจได้ร้อยละ 65.2 ($R^2 = 0.652$) โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.292 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.272 และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.269 โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ของวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวนั้นมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ซึ่งกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย โดยยอมรับสมมติฐานที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (N = 246)

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

จากตารางที่ 3 พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ว่าระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจจะแตกต่างกันตามอายุงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลนั้น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย และประเด็นที่สอง คือ เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตามอายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย

จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลให้เกิดพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉัตรปณญกุล และตาลชัยศักดิ์ (Chatpunyakul and Tanchaisak, 2016) ที่มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในทีมฟุตบอลอาชีพไทย ผลจากการวิจัยคือวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ รวมไปถึงงานวิจัยของซากู และคณะ (Sazgar et al., 2015) ที่ทำการศึกษาในประชากรครูโรงเรียนประถม ผลการวิจัยก็พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

มีความสัมพันธ์เหมือนกัน นอกจากนั้น งานวิจัยของซีเนียลา (Kseanela et al., 2014) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการในมหาวิทยาลัย 'Aleksander Moisiu' ในแอลเบเนีย ยังช่วยสนับสนุนต่อว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ อีกทั้งงานวิจัยของกานต์ฤทัย ชลวิทย์ (Chonwit, 2015) ที่ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

ด้วยภายใต้ข้อตกลงของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของสไปรทเซอร์ (Spreitzer, 1995) ที่ว่า พลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment) ไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอยู่ถาวรหรือมีอยู่กับสถานการณ์โดยทั่วไป แต่เป็นการรู้คิด (Cognition) ที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจไม่ใช่โครงสร้างที่เป็นสากลที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือบทบาทหน้าที่ แต่เป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นให้เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตของการทำงานนั้นๆ จากข้อจำกัดที่กล่าวมานั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งในการทำงาน รวมถึงมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจงกับขอบเขตการทำงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากว่า การแข่งขันฟุตบอลเป็นการแข่งขันกีฬาที่ไม่สามารถคาดเดาผลการแข่งขัน หรือทำนายสถานการณ์ต่างๆ ล่วงหน้าได้ (Yuwanon, 2009) ทำให้จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลา และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับ เพราะวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะมีคุณลักษณะเด่นในเรื่องของการมีความยืดหยุ่นในโครงสร้าง บุคลากร และการบริหารงาน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นอกจากนั้นแล้ว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จก็มีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจเนื่องมาจากวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ เป็นวัฒนธรรมที่มีการแข่งขันกัน มุ่งมั่น เอาใจใส่จริงจัง เพื่อสร้างผลงาน การทำอะไรให้สำเร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุดซึ่งนำไปสู่ความเข้มแข็งทางการตลาดและก่อให้เกิดผลกำไร ซึ่งการแข่งขันฟุตบอลนั้น ผลการแข่งขันแพ้หรือชนะมีผลต่อการตัดสินใจซื้อตัวเข้ามาชมการแข่งขันในครั้งต่อไป รวมไปถึงซื้อสินค้าของที่ระลึกของสโมสร ซึ่งเป็นรายได้ทางตรงกับสโมสร เมื่อผลการแข่งขันเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ชมก็จะทำให้เกิดความต้องการอยากเข้ามาเป็นสมาชิกของสโมสรนั้นๆ ทำให้สโมสรมีฐานผู้ชมที่มากขึ้น เกิดกำลังซื้อจากผู้ชมมากขึ้นตามไปด้วย ส่วนรายได้ทางอ้อมก็มีเช่น ค่าลิขสิทธิ์ถ่ายทอดโทรทัศน์ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ทางตรงจากการขายตัวเข้าชมการแข่งขันแล้วจะมีมูลค่าสูงกว่ามาก (Yuwanon, 2009) อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติก็มีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจเช่นกัน เนื่องมาจากว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ มีลักษณะความสามัคคีกลมเกลียวและความรู้สึกเสมือนเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน เพื่อพร้อมที่จะทำงานร่วมกันและเดินไปสู่จุดหมายเดียวกันให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ซึ่งการแข่งขันฟุตบอลนั้นจะต้องทำการแข่งขันเป็นทีม ต้องอาศัยความสามัคคีกัน เพื่อให้พร้อมต่อการแข่งขันรายการต่างๆ ที่จะมีตลอดทั้งปี

อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการไม่มีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเป็นระเบียบ ความมั่นคงกฎและข้อบังคับต่างๆ มีลักษณะการมุ่งเน้นภายในและโครงสร้างการดำเนินงาน

ขององค์กรคาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรลุปเป้าหมาย แต่ด้วยลักษณะของสโมสรฟุตบอลปัจจุบันที่เพิ่งเริ่มการพัฒนา และเพิ่งเริ่มเป็นรูปแบบนิติบุคคล (บริษัท จำกัด) อาจทำให้ยังไม่มีความเป็นระเบียบ รวมถึงยังไม่มี ความมั่นคงกฎและข้อบังคับต่างๆ ซึ่งงานวิจัยของวีรพล จักรตรีมงคล (Jaktheemongkol, 2005) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) อาจเป็นเพราะองค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งอยู่ภายใต้กฎระเบียบของราชการมาระยะเวลายาวนานถึง 45 ปี

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทยโดยจำแนกตาม อายุงานของนักฟุตบอลอาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไม่สามารถอธิบายได้โดยอายุงานในสโมสรนั้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า อายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจแตกต่างกัน

อายุงานในสโมสรนั้นไม่มีผลต่อระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพ เนื่องมาจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า นักฟุตบอลอาชีพนั้นมีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ ในด้านความหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.294 ด้านสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 ด้านเจตนาธรรมณในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.008 และด้านผลกระทบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.620 จากค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในช่วง 3.50-4.49 ซึ่งมีความหมายว่า มีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก จากการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมพบว่า นักฟุตบอลระดับสโมสรมีลักษณะแรงจูงใจภายในในการเล่นฟุตบอล (Singnoi, 2004) รวมถึงนักฟุตบอลอาชีพไทยมีแรงจูงใจภายในต่อการเป็นนักฟุตบอลอาชีพ

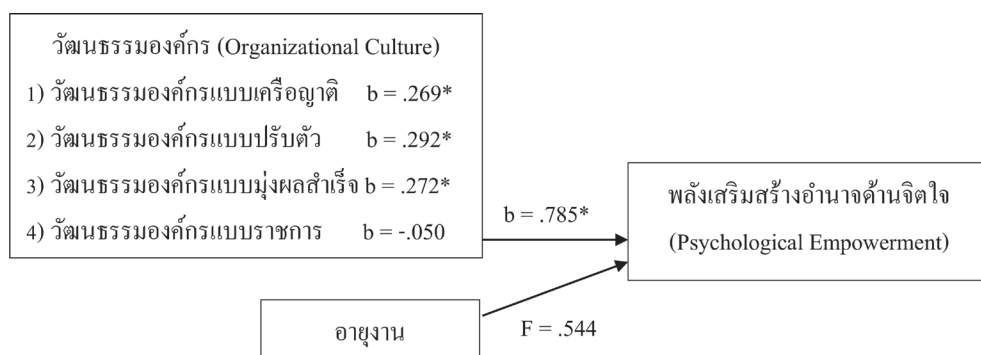
อยู่ในระดับสูง (Chaiwong, 2015) ซึ่งพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจนั้นก็เป็แรงจูงใจภายในเช่นกัน ทำให้เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในปัจจุบันแล้ว แสดงให้เห็นว่านักฟุตบอลอาชีพนั้นมีพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับมากทุกคน เพราะฉะนั้นแล้ว ระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไม่สามารถอธิบายได้โดยอายุงานในสโมสรนั้น

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์บวกกับพลังเสริมสร้าง

อำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย และพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับพลังเสริมสร้างอำนาจทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบตามแบบวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีอิทธิพลและความสัมพันธ์ทางบวกต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทยมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการไม่มีอิทธิพลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพไทย ดังภาพที่ 1



*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพที่ 1 แสดงอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานและพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพ โดยทั้ง 17 สโมสร สามารถนำผลจากการวิจัยไปปรับใช้กับวัฒนธรรมองค์กรของสโมสร ซึ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพลังเสริมสร้างอำนาจด้านจิตใจมากที่สุด คือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ดังนั้นสโมสรจะมีคุณลักษณะเด่น

ในเรื่องของการมีความยืดหยุ่นในโครงสร้าง บุคลากร และการบริหารงาน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผู้นำทางนวัตกรรมที่มีความแปลกใหม่ อย่างเห็นได้ชัด ผู้นำจึงมักจะเป็นนักธุรกิจ มองการณ์ไกล ช่างคิดค้นมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง และคำนึงถึงอนาคต ทำให้ผู้นำนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพในสโมสรให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลอง คิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่

ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันแต่ละครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อันดับรองลงมาคือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมรูปแบบนี้เน้นค่านิยมการทำงานเชิงรุกบุกบัน การแข่งขัน มุ่งเน้นผลสำเร็จและชัยชนะในการแข่งขัน รูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จนี้ เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง เพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุดซึ่งนำไปสู่ความเข้มแข็งก่อเกิดผลกำไร เน้นที่ความสำเร็จของงานมากกว่าอย่างอื่น ทำให้ผู้นำสโมสรแบบนี้จะมีความสามารถหรือเก่งทางด้านการจัดการ การสร้างผลงาน การต่อรองและการกระตุ้นคนอื่น สโมสรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุกและพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน ส่วนรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ผู้นำสโมสรจะมีลักษณะของผู้ช่วยเหลือ ดูแลและให้การสนับสนุน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) กับพลังเสริมสร้างอำนาจทางจิตใจ (Psychological empowerment) ของนักฟุตบอลอาชีพเท่านั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพล

หรือมีความสัมพันธ์กับพลังเสริมสร้างอำนาจทางจิตใจของนักฟุตบอลอาชีพ เช่น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร, ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและแรงจูงใจ เป็นต้น

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งอาจทำให้ได้ผลการศึกษาและข้อสรุปที่ขาดเนื้อหาเชิงลึกบางประการ การศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพิ่มเติม เพื่อทำให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2.3 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาในลักษณะของการวิจัยระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อที่จะได้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามตามกาลเวลาได้ดีกว่าการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

เอกสารอ้างอิง

- Cameron, K. S., and Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. New York: Addison-Wesley Publishing Company.
- Chaiwong, A. (2015). *The Motivation effects on Thailand's professional football players*. Master's Thesis, Chiang Mai University.
- Chatpunyakul, C., and Tanchaisak, K. (2016). Psychological Empowerment and Innovative Behavior among Professional Football Team Staff in Thailand. *Journal of Sports Science and Health*, 17(3).
- Chonwit, K. (2015). *Antecedent and consequence of psychological empowerment of teacher in school under the Office of Basic Education Commission*. Doctorate's Thesis, Kasetsart University.

- Garg, A. (2012). *The Missing Link: The Role of Organizational Culture in Technology Change Management Communication*. Master's Thesis, University of Southern California.
- Jaktheemongkol, V. (2005). *Relationship between type of organizational culture and job satisfaction of employees of catering department of Thai airways international company limited at Donmuang international airport*. Master's Thesis, Walailak Rajabhat University under the Royal Patronage.
- Kseanela, S. (2014). Organizational culture impact on psychological empowerment of academic staff. *European Journal of Sustainable Development*, 119-124.
- Lorsuwanarat, T. (2003). *Modern organization theory*. Bangkok: Pimaksorn Limited Partnership.
- Poolsawat, P. (2005). *Organizational culture and teachers' organization service area 2*. Master's Thesis, Silpakorn University.
- Sazgar, S., Hssaani, M., and Kabiri, A. (2015). Relationship between psychological empowerment and job satisfaction, organizational culture and performance of primary school teachers in public schools of district I of Urmia city in academic years of 2013-2014. *Arts & Humanities Journal*, 7(2), 88-95.
- Singnoi, C. (2004). *Motivation to participate in sport of youth and club football players*. Master's Thesis, Burapha University.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Thomas, K. W., and Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Yuwanon, P. (2009). *Sport Management*. Bangkok: Pimdeekarnpim Company.