



การสร้างคความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี  
BUILDING THE POLITICAL POPULARITY OF THE ADMINISTRATORS OF  
SISAKET FOOTBALL CLUB



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะรัฐศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต  
ปีการศึกษา 2561



**BUILDING THE POLITICAL POPULARITY OF THE ADMINISTRATORS OF  
SISAKET FOOTBALL CLUB**



**BY  
VERAYUT PUYPROM**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE  
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2018**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การสร้างควมนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรศรีสะเกษ เอฟซี

โดย

วีระยุทธ ผุยพรม

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2561

---

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง  
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร  
กรรมการ

---

ผศ.ดร.อายุทธ เนติธนากุล  
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

29 สิงหาคม 2561

Thesis entitled

**BUILDING THE POLITICAL POPULARITY OF THE ADMINISTRATORS OF  
SISAKET FOOTBALL CLUB**

by

VERAYUT PUYPROM

was submitted in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of Master of Political Science

Rangsit University  
Academic Year 2018

---

Assoc.Prof. Boontun Dokthisong, Ph.D.  
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Chanchai Chitlaoarporn, Ph.D.  
Member

---

Asst.Prof. Ardyuth Netithanakul, Ph.D.  
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

August 29, 2018

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ในฐานะกรรมการ และ ผศ.ดร.อาชญุทธ เนติชนากุล กรรมการและที่ปรึกษา ที่ช่วยแนะแนวในการหาข้อมูลการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จสิ้นงานวิจัยขอให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์ และดูแลผู้วิจัยเป็นอย่างดีตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้ายของงานวิจัย ขอขอบพระคุณ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง ในฐานะประธานกรรมการสอบ ที่เป็นทั้งครู ทั้งพี่ ทั้งเพื่อน คอยให้คำปรึกษาในการทำงานวิจัย และคอยช่วยเหลือในทุกเรื่องที่เป็นประโยชน์ในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดหลักสูตร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และที่ขาดไม่ได้ ขอขอบพระคุณศูนย์กีฬาฟุตบอล มหาวิทยาลัยรังสิต ที่มอบทุนการศึกษาเรียนฟรีด้านความสามารถพิเศษทางด้านฟุตบอล ทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ข้าพเจ้า ขอขอบคุณเพื่อนพี่และน้อง สิ่งรังสิตมหาบัณฑิตรุ่นที่ 1 และสิ่งรังสิตมหาบัณฑิตรุ่นที่ 2 สำหรับมิตรภาพที่มอบให้ตลอดหลักสูตร และตลอดไปที่คอยให้กำลังใจและคอยให้คำปรึกษา สุดท้ายต้องขอขอบพระคุณบิดา มารดา น้อง ที่ช่วยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการทำงานวิจัย รวมไปถึงเป็นผู้สนับสนุนเรื่องทุนการศึกษาจนประสบความสำเร็จในครั้งนี้

วีระยุทธ สุขพรม  
ผู้วิจัย

5906875 : สาขาวิชาเอก:รัฐศาสตร์; ร.ม.

คำสำคัญ : ความนิยมทางการเมือง,ผู้บริหาร, สโมสรฟุตบอล

วิระยุทธ ผุยพรหม: การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรศรีสะเกษ เอฟซี(BUILDING THE POLITICAL POPULARITY OF THE ADMINISTRATORS OF SISAKETFOOTBALL CLUB) อาจารย์ที่ปรึกษา:ผศ ดร.อายุทธ เนติชนานุกูล 49หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างควมนิยมทางการเมืองของผู้บริหาร สโมสรฟุตบอลไทย โดยผู้ศึกษาได้เลือกที่ศึกษาการสร้างควมนิยมทางการเมืองของผู้บริหาร สโมสรศรีสะเกษ เอฟซี ในการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างควมนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือแฟนบอลทีมศรีสะเกษ เอฟซี จำนวน400คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัย การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 20 ปี อาชีพนักเรียนนักศึกษา สถานภาพโสดเหตุผลที่ชอบ สโมสรเพราะเป็นสโมสรของท้องถิ่น /จังหวัดและเห็นด้วยกับการสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามา เป็นผู้บริหารสโมสร ส่วนความพึงพอใจของแฟนบอลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของ ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอายุ อาชีพ สถานภาพ การสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นบริหาร สโมสรที่แตกต่างกันมีการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันส่วน เหตุผลที่ชอบสโมสรความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

**5906875 : MAJOR:POLITICAL SCIENCE; M.P.S.**

**KEYWORDS :POLITICAL POPULARITY, ADMINISTRATORS, FOOTBALL CLUB**

**VERAYUT PUYPROM:BUILDING THE POLITICAL POPULARITY OF**

**THE ADMINISTRATORS OF SISAKETFOOTBALL CLUB.THESIS ADVISOR:**

**ASST.PROF.ARDYUTH NETITHANAKUL,Ph.D., 49p.**

The objective of this research was to study the way to build political popularity of Thai football club administrators by exploring the case study on Sisaket Football Club. This study was a quantitative research using survey research. Data were collected through the questionnaires. The sample of this study consisted of 400 fans of Sisaket Football Club. Data collected were then analyzed by statistical analysis through software package. The results of this research showed that most of the respondents were males, aged 20 years, students, and singles. The reason they prefer Sisaket Football Club was because it was provincial club. The respondents agreed to support politicians to become club administrators. Overall satisfaction of the respondents towards the way to build political popularity of Sisaket Football Club administrators was at the highest level. The results of testing hypothesis showed that the respondents with different age, occupation, marital status, and support politicians to become FC administrators had indifferent satisfaction with the way to build political popularity of Sisaket FC administrators. They had different satisfaction with the reason they prefer Sisaket Football Club.

Student's Signature.....Thesis Advisor's Signature .....

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
<b>บทที่ 1</b>	
บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	2
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับ	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
1.6 สมมติฐานการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
<b>บทที่ 2</b>	
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ	5
2.2 การเมืองกับฟุตบอลไทย	14
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
<b>บทที่ 3</b>	
ระเบียบวิธีการศึกษา	21
3.1 รูปแบบของการศึกษา	21
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.3 ตัวแปรที่ศึกษา	22
3.4 เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา	23
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	24



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4</b>	
<b>การวิเคราะห์ผลการศึกษา</b>	<b>26</b>
4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.1.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	27
4.1.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย	30
<b>บทที่ 5</b>	
<b>สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>39</b>
5.1 วัตถุประสงค์	39
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย	39
5.3 สรุปผลการศึกษา	40
5.4 ข้อเสนอแนะ	41
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>42</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>44</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>49</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านเพศ	27
4.2	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านอายุ	27
4.3	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านอาชีพ	28
4.4	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านสถานภาพ	28
4.5	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านเหตุผลที่ชอบสโมสร	28
4.6	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านท่านสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร	29
4.7	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของแฟนบอลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี	30
4.8	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในด้านความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย	31
4.9	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลผ่านกีฬาฟุตบอลไทย	34
4.10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย	34
4.11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย	35
4.12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอล	36

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเหตุผล ที่ชอบสโมสรที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬา ฟุตบอลไทย	37
4.14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการ สนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร ที่มีความนิยมของ ผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทาง การเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย	38



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

การปกครองระบอบประชาธิปไตย คือ การปกครองโดยประชาชนที่มีอำนาจหรือเป็นเจ้าของอำนาจ ประชาชนจะเลือกผู้แทนเข้ามาทำหน้าที่แทนประชาชน ที่เรียกว่า ผู้แทนราษฎร วิธีการที่เลือกผู้แทนมาในปัจจุบันเรียกว่า การเลือกตั้ง และระบบผู้แทนจะดำเนินการภายใต้ พรรคการเมือง ถือเป็นสถาบันที่ว่าจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ต้องขึ้นอยู่กับประชาชนที่จะเลือก ซึ่งแต่ละพรรคการเมืองต้องมีนโยบายที่จะให้ประชาชนเลือก จึงมีการสร้างความนิยมทางการเมืองขึ้นมา

ความนิยมทางการเมือง คือ ความนิยมทางการเมือง คือ ความรู้สึกชอบ ฟังพอใจของบุคคลที่มีต่อ ผู้สมัครหรือพรรคการเมือง และมีแนวโน้มว่าในการเลือกตั้งจะตัดสินใจ ลงคะแนนเสียงให้กับพรรคหรือผู้สมัครที่อยู่ในความนิยมด้วย ความนิยมทางการเมืองจึงถูกสร้างขึ้นมาได้โดยหลายวิธี แต่มีหนึ่งวิธีที่ปัจจุบันนิยม คือ การสร้างความนิยมทางการเมืองผ่านกีฬาฟุตบอล โดยรูปแบบที่เรียกว่า สโมสรฟุตบอล ที่เห็นได้ชัด ได้แก่ สโมสรชลบุรี เอฟซี ที่มาการจัดกลุ่มของกลุ่มเรารักชลบุรี ก็คือ กลุ่มนักการเมืองในเมืองชลบุรี หรือ อีกหนึ่งสโมสร คือ สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด ที่มี นายเนวิน ชิดชอบ เป็นประธานสโมสร อดีตก็คือนักการเมืองพรรคภูมิใจไทย ซึ่งทั้งสองสโมสรที่ได้กล่าวมา มีรูปแบบ และ แนวทาง เดียวกัน ที่จะสร้างความนิยมทางการเมืองโดยผ่านกีฬาฟุตบอล ที่ทำให้ประชาชน หรือ ที่เรียกว่า แฟนบอล ให้มีความรู้สึกว่าเป็น พวกเดียวกัน

ฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกได้แบ่งการแข่งขันออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก ดิวิชั่น 1 และดิวิชั่น 2 การเกิดขึ้นมาของฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก ทำให้ การแข่งขันฟุตบอลอาชีพขยายครอบคลุมในทุกจังหวัดของประเทศไทย ผลที่ตามมาก็คือ เหล่านายทุนท้องถิ่นในจังหวัดใหญ่ๆ ทุกภูมิภาคต่างก็หันมาสนใจเข้าร่วมในกระแสฟุตบอลมากขึ้น

เราจะพบว่า สโมสรฟุตบอลอาชีพของไทยในท้องถิ่นส่วนใหญ่นั้น ต้องมีกลุ่มทุนขนาดใหญ่ ทั้งจากบริษัทเอกชนและกลุ่มทุนนักการเมืองอยู่เบื้องหลัง ฟุตบอลไทยจึงเฟื่องฟูตั้งแต่ปี

2548 เป็นต้นมา ต้องขับเคลื่อนด้วยเม็ดเงินมหาศาลและพลังอำนาจ จากกลุ่มทุนนักการเมืองและกลุ่มทุน ทางเศรษฐกิจ เพื่อหวังได้เสียงสนับสนุนจากกระแสฟุตบอลไทยให้แก่กลุ่มตระกูลการเมืองรายใหญ่ ในจังหวัดนั้นๆ ดังกรณีในจังหวัดชลบุรี จะเห็นได้ว่าทีม “ฉลามชล” ของสโมสรชลบุรี เอฟซี ได้รับ การกล่าวขวัญว่าเป็นยอดสโมสรฟุตบอลที่มีชื่อเสียง จากการเป็นอดีตแชมป์ ฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ปี 2550 ทีมฉลามชลเองต้องอาศัยกลุ่มทุนการเมืองขนาดใหญ่ในจังหวัดชลบุรี คือตระกูลคุณปลื้ม โดยมีนายวิชา คุณปลื้ม ดำรงตำแหน่งเป็นประธานสโมสรฟุตบอลชลบุรี เอฟซี จึงจะสามารถ สร้างความยิ่งใหญ่และประสบความสำเร็จได้ (สโมสรชลบุรี เอฟซี, 2551)

การที่จะสร้างค่านิยมทางการเมืองได้นั้น ผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องมิภาวะผู้นำทางการเมือง จึงจะนำไปสู่การมีชื่อเสียง เกียรติยศ ที่ได้จากการบริหารสโมสรฟุตบอล งานวิจัยนี้ผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาในการสร้างค่านิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลของไทย เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อวงการฟุตบอลไทยในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการสร้างค่านิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการสร้างค่านิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทราบถึงการสร้างค่านิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

1.3.2 ทราบถึงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการสร้างค่านิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตในด้านช่วงเวลาของการวิจัย

ช่วงเวลาของการศึกษาจะครอบคลุมตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคมปี พ.ศ. 2560

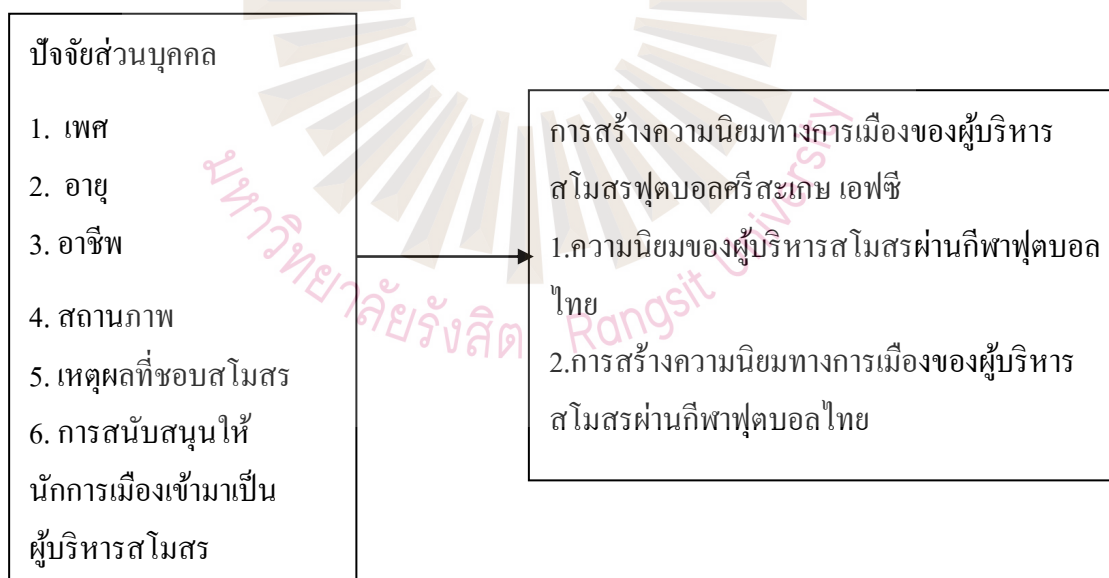
### 1.4.2 ขอบเขตในด้านพื้นที่การวิจัย

ผู้วิจัยเลือกกรณีตัวอย่างเชิงปริมาณ

## 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ เหตุผลที่ชอบสโมสร และการสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร ที่แตกต่างกัน มีการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี แตกต่างกัน

## 1.6 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ เหตุผลที่ชอบสโมสร และการสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร ที่แตกต่างกัน มีการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี แตกต่างกัน

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอล หมายถึง การสร้างความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย จนนำไปสู่การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลของสโมสรนั้น

ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย หมายถึง การยอมรับในภาวะผู้นำและการบริหารต่อผู้บริหารสโมสรฟุตบอลจากผู้สนับสนุนหรือแฟนสโมสรฟุตบอล

การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย หมายถึง การยอมรับในภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลหนึ่งๆ จากผู้สนับสนุนหรือแฟนสโมสรฟุตบอล จนกลายเป็นฐานสนับสนุนในทางการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีแนวคิด ทฤษฎีและงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2 การเมืองกับฟุตบอลไทย
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)
- 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)
- 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
- 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

##### 2.1.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมัน โบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอ



ขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่ (as cited in Leithwood, 1999, p.14)

1) The Tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader – constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆเพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

### 2.1.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1) Kurt Lewin's Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ (Lewin, 1998, as cited in Gunter, 2001, p.38)

1.1) ผู้นำแบบอัตถินิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มี

หลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

## 2) Likert's Michigan Studies (Likert, 1999, as cited in Gunter, 2001, p.47)

2.1) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1) แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงขันนานาครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็น

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) Blake and Mouton's managerial Grid (Blake & Mouton, 1995, as cited in Gunter, 2001, p.55)

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานตำ่มุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

3.2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนี้เทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3.3) แบบมุ่งงานตำ่มุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผนผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ

ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลักเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประเมินประสิทธิผลในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management ) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4) McGregor's: Theory X and Theory Y (McGregor, 1997, as cited in Gunter, 2001, p.62)

McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนก็เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

(1) แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style Reddin (Reddin,1990, as cited Pary, 1996, p.56) เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่ง

ประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ Reddin ยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

(1.1) Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีงาน Separated Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ

(1.2) Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว Dedicated Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น

(1.3) Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ Related Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

(1.4) Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุกๆเรื่อง Integrated Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

Reddin กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุนสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรดดินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์กร และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจรรณญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(2) Theory Z Organization Ouchi (Ouchi, 1990, as cited in Pary, 1996, p.68) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

(3) Life – Cycle Theories Hersey and Blanchard (Hersey & Blanchard, 1990, as cited in Pary, 1996, p.79) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม เฮร์เซย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

(3.1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลทุกอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(3.2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(3.3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(3.4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง Burns (Burns, 1989, as cited in Mosley, 1996, p.42) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ Burns อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special Form of Power)

Burns (1989, as cited in Mosley, 1996, p.42) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้ง ผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าคนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรีดยจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ

และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 Bass (1990, p.87) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง Bass พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

- 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
- 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
- 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของเบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

- 1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
- 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)
- 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ เบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย



- 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)
- 2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยึดติดกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

## 2.2 การเมืองกับฟุตบอลไทย

ตั้งแต่ปี 2550 ฟุตบอลคือหนึ่งในเครื่องมือสร้างกระแสและคะแนนนิยมให้นักการเมืองระดับชาติและท้องถิ่น แม้จะเป็นการลงทุนที่เกือบเรียกได้ว่าถอนทุนคืนยาก เพราะค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นทุกปี แต่เวลานี้ปฏิเสธไม่ได้ว่า สโมสรฟุตบอลคือขุมกำลังในการสร้างคะแนนนิยมให้นักการเมืองแบบไม่ต้องสู้มั่วเสียการทำผิดกฎหมาย ในช่วงสาม-สี่ปีที่ผ่านมา อาจกล่าวได้ว่าวงการฟุตบอลลีกของไทยคึกคักอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน และแน่นอนความคึกคักนั้นๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากการสนับสนุนของกลุ่มทุนและการเมืองต่างทยอยเข้ามาจับจอง (ทีมข่าวโพรมีโทม์เนชั่นทีวี ช่อง 22, 2559)

ภาพของ “เนวิน ชิดชอบ” และภริยา แกนนำพรรคภูมิใจไทยและเจ้าของทีมบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด ที่ไปคุมและนำเชียร์ทีมปราสาทสายฟ้าทุกนัดการแข่งขัน พรรคพลังชลที่ตระกูลคุณปลื้มดูแล และร่วมบริหารทีมชลบุรี เอฟซีมายาวนาน “สมศักดิ์ เทพสุทิน” แห่งทีมค้างคาวไฟ “สุโขทัย เอฟซี” “อนุชา นาคาศัย” คนการเมืองชยันนาทที่คุมทีมนกใหญ่พิฆาต “ชยันนาท ฮอร์นบิล” “วรารุช ศิลปอาชา” แห่งทีมสุพรรณบุรี เอฟซี ทีมสวาทแคท “นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี” ของพรรคชาติพัฒนา และคนการเมืองจากพรรคอื่นๆ ที่เป็นนายทุนสโมสร หรือบางครั้งนั่งคุมทีมข้างสนามด้วยตัวเอง บางคนอาจเข้าไปร่วมเชียร์ ในการแข่งขันฟุตบอลโตโยต้าไทยลีก, ดิวิชั่น 1 และดิวิชั่น 2 เม็ดเงินหลายร้อยล้านบาทของสโมสรฟุตบอลโตโยต้า ไทยลีกที่แต่ละทีมทุ่มทุนสร้างนั้น บางคนบอกว่ายอมจ่ายเพื่อสร้างความสุขให้คนในพื้นที่และสร้างอาชีพใหม่ให้เยาวชน

โตโยต้า ไทยลีก ที่มีสโมสรฟุตบอลร่วมแข่งขันในฤดูกาลนี้ 18 ทีม แต่กว่าครึ่งหนึ่งเป็นทีมที่นักการเมืองเข้าไปบริหารจัดการทั้งสิ้น ตรงนี้อาจเป็นจุดบ่งชี้ได้ว่า ฟุตบอลคือเครื่องมือใหม่ที่นักการเมืองเสี่ยงที่จะเข้าไปลงทุน ความเป็นจริงภาพความสำเร็จทางการเงินของฟุตบอลไทยน่าจะยังใช้เวลาอีกไม่น้อย แต่เหตุใดคนการเมืองหลายพรรคต่างทุ่มเทในสิ่งที่ตอนนี้เรียกว่าขาดทุนล่วงหน้ากันแบบไม่อื่น

“อรรถพล สิงห์โตทอง” ผวก.สโมสรชลบุรี เอฟซี ยอมรับกับไพรม์ไทม์ว่า แฟนสโมสรบางส่วนถือเป็นฐานเสียงของพรรคพลังชล แต่ในความจริงนั้นแม้คนในตระกูลคุณปลื้มไม่ทำงานฟุตบอล ชาวบ้านก็ยังลงคะแนนให้ตระกูลดังแห่งเมืองชลอยู่ดี “ยอมรับความจริงว่าฟุตบอลกับคะแนนนิยมทางการเมืองวันนี้แยกกันไม่ออก แต่อยู่ที่ว่าคนการเมืองที่มาทำทีมฟุตบอลหวังผลและตั้งใจทำทีมจริงหรือไม่ ชาวบ้านและแฟนบอลรู้ดี และแยกกันออก หากบางคนหวังผลการเมืองมากไป ชาวบ้านก็รู้” (อรรถพล สิงห์โตทอง, 2559)

ส่วนแกนนำพรรคชาติพัฒนา ที่ชื่อสุวัจน์ ลิปตพัลลภ ประธานกิตติมศักดิ์สโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี บอกว่า “หากทำสิ่งใดที่ชาวบ้านในพื้นที่มีความสุข คือหน้าที่ของคนอาสาทำงานการเมือง ก็พาที่สร้างความสุขให้คนในพื้นที่ก็คือหน้าที่ของคนการเมือง คะแนนนิยมถือเป็นโบนัส” (สุวัจน์ ลิปตพัลลภ, 2559)

ขณะที่ “ชนวัชร นิติกาญจนา” ผวก.สโมสรราชบุรี มิตรผล เอฟซี บุตรชายของอดีต ส.ส.ราชบุรี พรรคภูมิใจไทย บอกว่า “ครอบครัวทำฟุตบอลมา 7 ปี หากคะแนนนิยมจะมาจากตรงนี้ก็ขอให้ชาวบ้านเป็นคนตัดสินใจ และการจะลงเล่นการเมืองในอนาคตจะได้รับผลจากฟุตบอลหรือไม่ นั้น ชาวบ้านในพื้นที่จะให้คำตอบว่า ควรให้เป็นตัวแทนประชาชนหรือไม่” (ชนวัชร นิติกาญจนา, 2559)

ส่วนเมืองแปดริ้วที่เป็นฐานเสียงของตระกูลฉายแสง แห่งพรรคเพื่อไทยมาสองชั่วอายุคนนั้น “ชนะวิทย์ ฉายแสง” ผู้จัดการทีมฉะเชิงเทรา เอฟซี บอกในเรื่องนี้ว่า “ครอบครัวรักฟุตบอล จึงทำสโมสรให้คนแปดริ้วภูมิใจ หากทำสโมสรแล้วหวังผลทางการเมือง ชาวบ้านจะรู้เองและจะเป็นคนตัดสินใจว่าจะวางใจให้คนในครอบครัวทำงานการเมืองต่อหรือไม่” (ชนะวิทย์ ฉายแสง, 2559)

โตโยต้า ไทยลีก 2016 นั้นมีทีมทั้งสิ้น 18 ทีม กว่าครึ่งหนึ่งมีคณาการเมืองเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหาร

ชลบุรี เอฟซี (ตระกูลคุณปลื้ม พรรคพลังชล)  
 นครราชสีมา มาสด้า เอฟซี (พรรคชาติพัฒนา)  
 เอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด (วรวีร์ มะกูดี กรรมการบริหารพรรคเพื่อไทย)  
 สุโขทัย เอฟซี (ตระกูลเทพสุทิน พรรคเพื่อไทย)  
 ศรีสะเกษ เอฟซี (ตระกูลเครือรัตน์ พรรคเพื่อไทย)  
 เชียงราย ยูไนเต็ด (ตระกูลติยะไพรัช พรรคเพื่อไทย)  
 บุรีรัมย์ ยูไนเต็ด (เนวิน ชิดชอบ พรรคภูมิใจไทย)  
 ชัยนาท สอร์นบิล (ตระกูลนาคาศัย พรรคภูมิใจไทย)  
 ราชบุรี มิตรผล เอฟซี (ตระกูลนิติกาญจนา อดีตส.ส.พรรคภูมิใจไทย)  
 สุพรรณบุรี เอฟซี (ตระกูลศิลปอาชา พรรคชาติไทยพัฒนา)

สำหรับเหตุผลของการที่นักการเมืองมาทำฟุตบอล ถ้ามองไปที่กรณีศึกษาของ อินโดนีเซียและตุรกีคือฟุตบอลยังต้องพึ่งพาทุนจากรัฐ และยังเป็นช่องทางในการระดมฐานสนับสนุนจากประชาชน และเป็นเครื่องมือเสริมภาพลักษณ์เชิงบวกได้ ส่วนอีกข้อที่เป็นความเฉพาะตัวของอินโดนีเซียคือผู้ชื่นชอบบอลส่วนใหญ่เป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งหน้าใหม่และมีความตื่นตัวทางการเมืองสูง

ส่วนในไทยมีข้อมูลรวม 3 ลีก (117ทีม) ของปี 2555 พบว่า สัดส่วนทีมที่เชื่อมโยงกับการเมืองถึง 56 เปอร์เซ็นต์ โดยเชื่อมโยงกับพรรคเพื่อไทย 32.1 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ ประชาธิปัตย์ 26.8 ข้อมูลหน้าที่การงานของประธานสโมสรปี 2555 พบว่า เป็นนักการเมืองถึง 46 เปอร์เซ็นต์ นักธุรกิจ 34 เปอร์เซ็นต์ รับราชการ 16 เปอร์เซ็นต์

ส่วนข้อมูลอีกชุดเป็น 2 ลีกระดับบน (36 ทีม) เจาะจงแยกลีกภูมิภาคโซนภาคเหนือดู 16 ทีมของปี 2556 และพบว่าสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งประธานสโมสรเป็นนักการเมืองและกลุ่มเครือข่าย 56 เปอร์เซ็นต์ ส่วนกลุ่มข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจและกลุ่มนักธุรกิจมีกลุ่มละ 22 เปอร์เซ็นต์ เท่ากัน

สำหรับข้อค้นพบกรณีลีกระดับบน 36 ทีม มี 23 ทีมที่มาจากต่างจังหวัดอื่น และ 20 ทีมจากทั้งหมด ยึดโยงกับการเมือง มีนักการเมืองหรือเครือข่ายเป็นเจ้าของทีม ในแง่ความสัมพันธ์

ปัญหาใหญ่คือรายได้ของทีมส่วนใหญ่มาจากสปอนเซอร์ซึ่งทำให้เห็นว่าคุณต้องพึ่ง การเมืองกับทุนโดยที่ฟุตบอลมีหัวใจคือสนามของตัวเองเป็นเหมือนปัจจัยการผลิตแค่ 36 ทีมมีแค่ 4 ทีมที่มีสนามของตัวเอง หากไม่นับรวมสนามของรัฐวิสาหกิจที่มีอยู่ 3 ทีม ขณะที่ลีกระดับล่าง สนามกีฬากลางระดับจังหวัดโอนเป็นของอบจ.กัน ซึ่งจะเห็นว่าหากมีความขัดแย้งกับการเมืองระดับล่างจะทำให้ทำทีมไม่ได้

สำหรับปัญหาที่พบคือความขัดแย้งระหว่างผู้การเมืองภายในจังหวัดอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิการใช้สนามอย่างเช่นการใช้สนามมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ให้ขายเหล้าแต่สปอนเซอร์บนสื่อของทีมเป็นตราสินค้าเหล้าทีมที่มีขั้วรัฐบาลมีศักยภาพดึงงบประมาณลงมาสนับสนุนการสร้างหรือปรับปรุงทั้งที่ควรเป็นภาระของสโมสรเช่นกรณีสุพรรณบุรีนอกจากนี้ ความสัมพันธ์อันดีกับการเมืองระดับชาติจะช่วยให้สโมสรได้รับความอนุเคราะห์เรื่องสนาม อย่างเช่น ค่าเช่าสนาม กล่าวคือ ความเป็นรัฐเข้ามาทับซ้อนกับธุรกิจ

ในแง่สื่อแข่งของทีมก็เป็นประเด็นที่น่าสนใจ ในลีกระดับบน "LEO" เป็นภาษาอังกฤษ ส่วนลีกระดับล่างตราบนอกจะเป็นภาษาไทย ขณะที่ข้อมูลพบว่า ทีโอ ยืดหน้าอกสื่อทีมมากที่สุด เมื่อคูทีมระดับล่างแทบจะเป็นเบียร์ทั้งสิ้น ถ้าพูดถึงการควบคุมการดื่ม หรือขายในสถานที่ราชการก็ถือว่าอะลุ่มอล่วยกัน

สำหรับเรื่องการใช้ท้องถิ่นนิยมในการสร้างความนิยม ถ้าฟุตบอลลงไปถึงท้องถิ่นเมื่อคนเชียร์บอลก็จะยึดโยงกับบุคคลทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับทีม โดยสรุปแล้วฟุตบอลเป็นกีฬาที่มีพลังนักการเมืองหวังใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงหลายทีมที่มีนักการเมืองเป็นประธานสโมสรจะมีการเชียร์แบบเจตนาความขัดแย้งทางการเมืองก็มีแนวโน้มส่งผลต่อการแข่งขันเห็นได้ว่าสนามของทีมเชียงใหม่เต็มอยู่ครั้งเดียวคือการเจอกับบุรีรัมย์ ในช่วงที่เนวินย้ายไปอยู่กับขั้วอภิสิทธิ์บางคนตั้งใจเข้าไปโอบอุ้มเนวิน แต่ที่เจ็บปวดคือคนนั้นทีมเชียงใหม่แพ้ คนที่ยังคือคนลำพูนที่เล่นให้บุรีรัมย์

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายประเด็นที่น่าสนใจอย่างการหาเสียงในสนามซึ่งทีพีแอลห้ามแล้วขณะที่ปัจจัยในการย้ายทีมของนักบอลก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ต่อครอบครัวเช่นการหางานให้คนในครอบครัวที่อำนาจรัฐเข้าไปช่วยเหลือคนใกล้ชิดได้กล่าวคือสโมสรฟุตบอลไทยต้องพึ่งพิงรัฐ

สำหรับฟุตบอลโลกกับผลทางการเมืองข้อสังเกตที่น่าสนใจปีค.ศ.1978นายพลมีร์นัค กวาดล้างฝ่ายตรงข้ามการเป็นแชมป์โลกทำให้เขาสามารถยึดอายุในอำนาจได้อีก 5 ปี ส่วนปี 2014 ปีที่มีบอลโลกจะมีการเลือกตั้งบราซิล การแข่งฟุตบอลจะมีผลต่อการเลือกตั้งและจะมีผลต่อคิลมา รุส เซฟฟ์ โดยคะแนนเรตตกจากผลโพลล์ของการแข่งหลังบราซิลแพ้เยอรมัน และแพ้ฮอลแลนด์ ซึ่งหลายคนมองว่าผลบอลโลกจะมีผลต่อเธอ แต่หลายคนก็แย้งโดยยกกรณีฝรั่งเศสที่ได้แชมป์บอลโลกครั้งแรกซึ่งคนที่คุมอำนาจอยู่ตอนแพ้กียังได้เป็นอยู่ต่อไประดับ 4 (M4) คือความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีระ เจริญแพทย์ (2553,น. บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอล อบจ.ชลบุรี ครั้งที่ 1 ปี 2552 จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาการพัฒนากีฬาฟุตบอลในจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจชุมชน สังคมและการเมืองในการจัดการแข่งขันฟุตบอลชลบุรีในจังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการสำรวจประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพเป็นประชาชนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 37.8 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีช่วงอายุระหว่าง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.2 และส่วนมากประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 21.5 ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนที่มีต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอล อบจ.ชลบุรี พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ( $x = 3.99$ )และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ประชาชนเห็นด้วยที่สูงสุดในประเด็นด้านเศรษฐกิจ ( $x = 4.53$ ) มีทัศนคติอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย อีก 2 ประเด็น ได้แก่ ค่อนข้างเห็นด้วยด้านการเมือง ( $x = 3.76$ ) และค่อนข้างเห็นด้วยในประเด็นด้านสังคม ( $x = 3.68$ ) ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอลไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกัน อายุที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอลไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพที่แตกต่างก็มีทัศนคติต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอลแตกต่างกัน นอกจากนี้ อาชีพที่แตกต่างก็มีทัศนคติต่อผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอลแตกต่างกัน ตามลำดับ

ภิญญาพัชญ์ ท้าวเวชสุวรรณ (2553, น. บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองท้องถิ่นในการจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอล ในอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง จากกลุ่มตัวอย่าง 394 คน พบว่า

1) เป็นการรักษาสถานะและชื่อเสียงของตน และเพื่อเพิ่มคะแนนนิยมจากกลุ่มประชาชนในระดับเด็กและเยาวชนที่มีความสนใจในด้านกีฬาฟุตบอล

2) เป็นการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการแข่งขันตามกระแส โดยใช้ความสนใจและความด้อยโอกาสของประชาชนในพื้นที่มากกว่าที่จะเล็งเห็นว่าประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นผู้มีความสามารถในด้านกีฬาฟุตบอล หรือต้องการส่งเสริมด้านนี้จริงจัง จึงอาจเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้นักการเมืองบางท่านอาศัยโอกาสดังกล่าวสร้างคะแนนนิยมโดยไม่ต้องเสียเงินลงทุนใดๆ

3) ในการจัดการแข่งขันยังมีความไม่โปร่งใสในเรื่องของเงินรางวัลที่แน่นอนหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยังขาดมาตรฐานในการดำเนินงานในระดับสากล

4) การพัฒนาทีมฟุตบอลระดับตำบลนั้น มีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจากยังมีนักการเมืองท้องถิ่น หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาไม่เข้าใจ และคิดว่าไม่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาควรนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าพัฒนาคุณภาพชีวิต

ฉัฐกร วิทิตานนท์ (2557, น.103-151) พบว่าความสัมพันธ์ใกล้ชิด ระหว่างนักการเมืองกับสโมสรฟุตบอลมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในลีกฟุตบอลของประเทศไทยเท่านั้น หากยัง พบได้ในลีกฟุตบอลของประเทศในแถบแอฟริกา ตะวันออกกลาง และประเทศในเอเชียตะวันออก เฉียงใต้ด้วย เนื่องจากสโมสรฟุตบอลในกลุ่มประเทศเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการดำเนินงานของสโมสรฟุตบอลจากนักการเมือง ขณะที่นักการเมืองเองก็มองเห็นช่องทางในการสร้างฐานเสียงจากกลุ่มแฟนบอลด้วย อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์โดยตรงของนักการเมืองกับสโมสรฟุตบอล จะพบได้น้อยมากในลีกฟุตบอลในประเทศแถบยุโรปและอเมริกา ซึ่งอธิบายว่าเป็นเพราะลีก ฟุตบอลในประเทศกลุ่มหลังนี้มีลักษณะเป็นทุนนิยมโลกาภิวัตน์สูง เมื่อวิเคราะห์ต่อยอดจากประเด็นดังกล่าวพบว่าเงื่อนไขด้านเศรษฐกิจและการเมืองที่ เปิดโอกาสและดึงดูดให้นักการเมืองไทยสนใจวงการฟุตบอลไทยมี 5 ประเด็น ได้แก่ (1) การรวมลีก ฟุตบอลอาชีพระหว่างไทยลีก (Thai League) กับ โปรวินเชียลลีก (Provincial League) เข้าด้วยกัน เป็น ไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก (Thailand Premiere League) (2) การกระจายอำนาจภายใต้รัฐธรรมนูญ 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2542 (3) ความเป็นสถาบันของ

การเลือกตั้งที่เกิดขึ้นหลังหมดยุคประชาธิปไตยครึ่งใบ (4) ความไม่คุ้มค่าของการลงทุนในทางธุรกิจ และสถานะความได้เปรียบด้านทรัพยากรของ นักการเมือง



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลศรีสะเกษเอฟซี” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ประการแรก เพื่อศึกษาการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าเป็นลำดับดังนี้

#### 3.1 รูปแบบของการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง “การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร ได้แก่ แฟนบอลสโมสรฟุตบอลไทย จำนวน 500 คน

3.2.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973, pp.727-728) เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยได้กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม ตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดระหว่างค่าจริงและค่าประมาณร้อยละ 0.05 ตามสูตรได้ดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

กำหนดให้  $n$  = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง



N = จำนวนประชากรทั้งหมด

E = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น สำหรับการศึกษานี้กำหนดให้ไม่เกิน 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าตามสูตร } n &= \frac{500}{1+500(0.05)^2} \\ &= 222 \text{ คน} \end{aligned}$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน แต่ผู้วิจัยต้องการที่จะทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนแล้วทำการสุ่มให้กระจายไปยังแฟนบอล ตามสัดส่วนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) อาชีพ
- 4) สถานภาพ
- 5) เหตุผลที่ชอบสโมสร
- 6) ท่านสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี โดยแบ่งเป็น 22 ข้อ

### 3.4 เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา

3.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิด (Close – ended Response Question) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลหรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Close – ended Response Question) การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

3.4.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.4.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

3.4.2.2 สร้างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาตามกรอบแนวคิดและนำมาแก้ไขปรับปรุง

3.4.2.3 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาอิสระเพื่อปรับปรุงและพิจารณาข้อคำถามให้เหมาะสมถูกต้องอีกครั้ง

3.4.2.4 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทุกคน โดยใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลตามแบบสอบถาม

3.5.3 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสเพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

#### 3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสร้างค่านิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

การอภิปรายผลการคำนวณ ในข้อ 2 ใช้เกณฑ์ประมาณค่าตามแนวของ Best (1970, p.204) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	=	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	=	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	=	อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	=	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	=	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	=	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.6.2 การทดสอบสมมติฐาน

- 1) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ใช้สถิติ t-Test และ F-Test
- 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา เรื่อง การสร้างควมนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี การนำเสนอผลการศึกษาในบทนี้กล่าวถึง ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เทคนิคในการใช้แปลข้อมูลการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลอีกทั้งเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
n.s.	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## 4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	252	63.0
	หญิง	148	37.0
รวม		400	100.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	74	18.5
	20 – 30 ปี	198	48.9
	31 – 40 ปี	85	21.0
	41 – 50 ปี	21	5.2
	51 – 60 ปี	22	5.4
รวม		400	100.0

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านอาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
นักเรียน/นักศึกษา	157	39.3
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	125	31.3
งานเอกชน	49	12.3
ธุรกิจส่วนตัว	69	17.3
รวม	400	100

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านสถานภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	204	54.0
สมรส	186	46.5
หย่าร้าง	10	2.5
รวม	150	100.0

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านเหตุผลที่ชอบสโมสร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เหตุผลที่ชอบสโมสร		
เป็นสโมสรของท้องถิ่น/จังหวัด	245	61.3
ชื่นชอบผู้บริหารสโมสร	35	8.8
ชื่นชอบนักเตะของสโมสร	37	9.3
ได้รับการกระตุ้นผ่านสื่อมวลชน	24	6.0
บุคคลรอบข้างสนับสนุน	27	6.8
อยากให้สโมสรประสบความสำเร็จในระดับชาติ	32	8.0
อื่นๆ	0	0
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านท่านสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
ท่านสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร	เห็นด้วย	357	89.3
	ไม่เห็นด้วย	43	10.8
รวม		400	100.0

จากตารางพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านเพศ พบว่าแฟนบอลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 63.0 รองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านอายุ พบว่าแฟนบอลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 20 - 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.9 รองลงมา อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 21.0 และน้อยที่สุดอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 5.2

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านอาชีพ พบว่าแฟนบอลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 39.3 รองลงมาข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 31.3 และน้อยที่สุดงานเอกชน ร้อยละ 12.3

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านสถานภาพ พบว่า แฟนบอลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ โสด มากที่สุด ร้อยละ 54.0 รองลงมา สมรส ร้อยละ 46.5 และน้อยที่สุด หย่าร้าง ร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านเหตุผลที่ชอบสโมสร พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสโมสรของท้องถิ่น/จังหวัด มากที่สุด ร้อยละ 61.3 รองลงมาชื่นชอบนักเตะของสโมสร ร้อยละ 9.3 และน้อยที่สุดได้รับการกระตุ้นผ่านสื่อมวลชน คือ ร้อยละ 6.0

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแฟนบอลด้านท่านสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร พบว่า แฟนบอลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วย ร้อยละ 89.3 และน้อยที่สุด ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 10.3



#### 4.1.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของแฟนบอลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ประกอบด้วยความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย และ ตอนที่ 2 การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของแฟนบอลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

ลำดับ	ปัจจัยความพึงพอใจของแฟนบอล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1)	ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย	4.19	.232	มาก
2)	การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย	4.09	.224	มาก
รวมเฉลี่ย		4.14	.228	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความพึงพอใจของแฟนบอลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย มีความพึงพอใจต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09

แยกพิจารณา ความพึงพอใจของแฟนบอลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี พิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย และ การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในด้านความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

ลำดับ	ปัจจัยความพึงพอใจของแฟนบอล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ตอนที่ 1 ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย				
1)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีความเป็นผู้นำสูง	4.51	.694	มากที่สุด
2)	ท่านเห็นว่า การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคมได้ดี	4.32	.738	มาก
3)	ท่านเห็นว่า การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องบริหารจัดการสโมสรตามหลักแนวทางที่วางไว้อย่างเป็นระบบ	4.50	.701	มาก
4)	ท่านเห็นว่าทักษะการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลย่อมมีความเชี่ยวชาญด้านบริหารหลายด้าน	4.03	.840	มาก
5)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลทุกคนล้วนมีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จในด้านธุรกิจฟุตบอล	4.27	.749	มาก
6)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลพยายามตอบสนองต่อความต้องการแฟนบอลอยู่ตลอดเวลา	4.44	.726	มาก
7)	ท่านเห็นว่า การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีการปรับปรุง/คัดเลือกนักเตะที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้บริหาร	3.36	.864	ปานกลาง
8)	ท่านเห็นว่า การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน	4.31	.772	มาก
9)	ท่านเห็นว่า การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีความน่าไว้วางใจสำหรับแฟนบอล	4.03	.802	มาก
10)	ท่านเห็นว่า การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.16	.732	มาก
ตอนที่ 2 การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย				

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในด้านความนิยมของผู้บริหารสโมสร  
ผ่านกีฬาฟุตบอลไทย (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยความพึงพอใจของแฟนบอล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความเหมาะสมกับการรับสมัครเลือกตั้งในระดับชาติ	4.05	.775	มาก
12)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความเหมาะสมกับการรับสมัครเลือกตั้งในระดับชาติได้	4.08	.747	มาก
13)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความเหมาะสมกับการรับสมัครเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นได้	3.98	.769	มาก
14)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความเป็นผู้นำทางการเมืองที่ดีได้	3.98	.762	มาก
15)	ท่านเห็นว่าบุคลิกภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี กับผู้บริหารงานการเมืองนั้นมีความคล้ายคลึงกัน	4.07	.766	มาก
16)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความโปร่งใสในการบริหารเหมาะกับการเป็นตัวแทนหรือผู้แทนในทางการเมือง เช่น ส.ส. ส.จ.	4.16	.706	มาก
17)	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความกล้าหาญ เด็ดขาดในการตัดสินใจ เหมาะกับการเป็นนักการเมืองท้องถิ่น	4.20	.749	มาก
18)	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความมุ่งมั่นในการบริหาร สอดคล้องกับการเป็นนักการเมืองระดับชาติ	3.89	.793	มาก
19)	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับแฟนบอลเพื่อผลประโยชน์ทางการเมืองในอนาคต	4.16	.775	มาก
20)	ท่านเห็นว่าทักษะการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ย่อมมีความเชี่ยวชาญด้านบริหารมากพอ	4.31	.668	มาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในด้านความนิยมของผู้บริหารสโมสร  
ผ่านกีฬาฟุตบอลไทย (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยความพึงพอใจของแฟนบอล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
21)	ท่านพร้อมสนับสนุนผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ให้เป็นนักการเมือง	4.12	.743	มาก
22)	ท่านเชื่อว่า ถ้าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ได้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับชาติจะทำให้สโมสรนั้น ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำในระดับชาติตามไปด้วย	4.07	.781	มาก
รวมเฉลี่ย		4.14	.166	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความพึงพอใจของแฟนบอลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีความเป็นผู้นำสูง มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมา คือความพึงพอใจการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องบริหารจัดการสโมสรตามหลักแนวทางที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และ การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีการปรับปรุง/คัดเลือกนักเตะที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้บริหาร มีความพึงพอใจต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

#### การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ 2

แฟนบอลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ เหตุผลที่ชอบสโมสร กับ ความนิยมของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี และการ สนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจของแฟนบอลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่าน กีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางผู้บริหารสโมสรฟุตบอลผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

ลำดับ	ปัจจัยความพึงพอใจของแฟนบอล	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1. ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
	ชาย	4.19	.229	.225	.882
	หญิง	4.19	.237	.223	.823
2. การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
	ชาย	4.09	.227	.229	.765
	หญิง	4.09	.219	.301	.763

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่าน กีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางผู้บริหารสโมสรฟุตบอลผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	0.117	4	0.029	0.542	0.705
ภายในกลุ่ม	21.362	395	0.054		
รวม	21.479	399			
การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	0.067	4	0.017	0.542	0.857
ภายในกลุ่ม	19.902	395	0.050		
รวม	19.968	399			

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	0.083	3	0.028	0.513	0.674
ภายในกลุ่ม	21.396	396	0.054		
รวม	21.479	399			
การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	0.339	3	0.113	2.278	0.079
ภายในกลุ่ม	19.630	396	0.050		
รวม	19.968	399			

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	0.017	2	0.008	0.157	0.855
ภายในกลุ่ม	21.462	397	0.054		
รวม	21.479	399			
การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	1.008	2	0.003	0.059	0.942
ภายในกลุ่ม	19.962	397	0.050		
รวม	19.968	399			

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเหตุผลที่ชอบสโมสรที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	1.002	5	0.200	3.855	0.002
ภายในกลุ่ม	20.477	394	0.052		
รวม	21.479	399			
การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	2.043	5	0.038	0.752	0.585
ภายในกลุ่ม	19.780	394	0.050		
รวม	19.968	399			

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเหตุผลที่ชอบสโมสรที่แตกต่างกันมีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร ที่มีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	0.092	1	0.092	1.707	0.192
ภายในกลุ่ม	21.388	398	0.054		
รวม	21.497	399			
การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย					
ระหว่างกลุ่ม	2.166	1	0.027	0.548	0.460
ภายในกลุ่ม	19.941	398	0.050		
รวม	19.968	399			

$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเหตุผลที่ชอบสโมสรที่แตกต่างกันมีความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทยต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปและอภิปรายเป็นประเด็นต่างๆ ได้ ดังนี้

#### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับ การสร้างการยอมรับทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

#### 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แฟนบอลสโมสรศรีสะเกษ เอฟซี มีจำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แฟนบอลสโมสรศรีสะเกษ เอฟซี จำนวน 400 คน สุ่มแบบสุ่มอย่างง่ายโดยใช้แบบสอบถามในการวัดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างการยอมรับทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี การทดสอบ (t-test) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการสร้างการยอมรับทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี จำแนกตามเพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ใช้ในการวิเคราะห์

เปรียบเทียบ การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี จำแนกตามอายุ อาชีพ สถานภาพ

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเพื่อความครอบคลุมสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

### 5.3 สรุปผลการศึกษา

จากผลการวิจัย การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.3.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 63.0 อายุ 20 - 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.9 อาชีพนักเรียนนักศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 39.3 สถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 54.0 เหตุผลที่ชอบสโมสร พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสโมสรของท้องถิ่น/จังหวัด มากที่สุด ร้อยละ 61.3 และ ท่านสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร พบว่า แฟนบอลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วย ร้อยละ 89.3

5.3.2 ความพึงพอใจของแฟนบอลต่อ การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย มีความพึงพอใจต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจใน ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีความเป็นผู้นำสูง มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมา คือความพึงพอใจการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องบริหารจัดการสโมสรตามหลักแนวทางที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และ การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีการปรับปรุง/คัดเลือกนักเตะที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้บริหาร มีความพึงพอใจต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

### 5.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.3.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ เหตุผลที่ชอบสโมสร การสนับสนุนให้ให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร ความพึงพอใจของแฟนบอลต่อ การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหาร สโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอายุ อาชีพ สถานภาพ เหตุผลที่ชอบสโมสรการสนับสนุนให้ให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอล ศรีสะเกษ เอฟซี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

5.4.1.1 ด้าน ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ข้อที่ควรเสนอแนะ คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อ ความนิยมของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย เรื่องของความเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ รู้จักการวางแผนในการจัดการที่เป็นระบบ ควรศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ และนำมาปรับใช้กับสโมสรของคน

5.4.1.2 ด้านการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย ข้อที่ควรเสนอแนะ คือ ท่านมีความพึงพอใจการสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย เรื่องของการสร้างความนิยมทางการเมืองที่ไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน โดยยึดผลประโยชน์ในส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

## บรรณานุกรม

- กอบกาญจน์ พุทธาสร. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรักและความจงรักภักดีต่อสโมสรฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6 (1) (มกราคม-เมษายน), 159-160.
- ณัฐกรณ์ วิทิตานนท์. (2557). การเมืองกับฟุตบอลไทย. ใน *วสันต์ ปัญญาแก้ว (บ.ก.)*, *ฟุตบอลไทย: ประวัติศาสตร์ อำนาจ การเมือง และความเป็นชาย* (น. 103-151). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์, ศูนย์ศึกษาปัญหาการพนัน.
- ทีมข่าวโพรมีโทม์เนชั่นทีวีช่อง 22. (2559, 22 สิงหาคม). *คนการเมืองกับฟุตบอลไทย. คมชัดลึก*, น.7
- ธีระ เจริญแพทย์. (2553). *ผลกระทบในการจัดการแข่งขันฟุตบอล อบจ.ชลบุรีลีก ครั้งที่ 1 ปี 2552 จังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2548). *ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participation Democracy)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป บินชัย. (2546). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Unpublished Doctoral dissertation)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2553). *โครงสร้างอำนาจการกระจุกตัวของความมั่งคั่งและความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม ความคิดคำนึงทางแนวคิดทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร, และสังศิต พิริยะรังสรรค์. (2537). *คอร์ปชั่นกับประชาธิปไตยไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์, ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง.
- พฤทธิสาณ ชุมพล. (2543). *คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญาพันธุ์ พจนะลาวัฒน์. (2555). *ฟุตบอลไทย การเมืองของเกมใต้ดิน : ภูมิศาสตร์การเมือง และเกมแห่งอำนาจใหม่ในพื้นที่ประเทศไทย*. สืบค้นจาก <http://prachatai.com/journal/2012/07/41491>

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภิญญาพัชญ์ ท้าวเวชสุวรรณ. (2553). *เศรษฐศาสตร์การเมืองท้องถิ่นกับฟุตบอลกรณีศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทนักการเมืองท้องถิ่นในการจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอล ในอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วสันต์ ปัญญาแก้ว และคณะ. (2557). *ฟุตบอลไทย ประวัติศาสตร์ อำนาจ การเมือง และความเป็นชาย*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาปัญหาการพนัน คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์. (2555). *การเมืองในกระบวนการกระจายอำนาจ: ศึกษาผ่านบทบาทของนักวิชาการข้าราชการ นักการเมือง และประชาชน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สโมสรชลบุรี เอฟซี. (2551). *ฉลามชลกับความยิ่งใหญ่ในอนาคต*. สืบค้นจาก [www.facebook.com/chonburifootballclub](http://www.facebook.com/chonburifootballclub)
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: The Free Press.
- Beech, J., & Chadwick, S. (2004). *The Business of Sport Management*. Edinburgh: England.
- Best, J.W. (1970). *Research in Education* (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Giulianotti, R. (1999). *Football: A sociology of the global game*. Cambridge: Polity Press.
- Gunter, H.M. (2001). *Leaders and leadership in education*. London: Paul Chapman Publishing.
- Leithwood, K. (1999). *Changing leadership for changing times*. Philadelphia: Open University Press.
- Mosley, D. C. (1996). *Management concept and practices*. New York: Harper-Collins.
- Pary, K. (1996). *Transformational leadership*. Melbourne, Australia: Pitman Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row Publications.



ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การสร้างค่านิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรศรีสะเกษ เอฟซี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรศรีสะเกษ เอฟซี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงตามสภาพของท่าน

#### 1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

#### 2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 20 ปี ( ) 20 – 30 ปี  
 ( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 – 50 ปี  
 ( ) 51 – 60 ปี

#### 3. อาชีพ

( ) นักเรียน/นักศึกษา ( ) ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ  
 ( ) งานเอกชน ( ) ธุรกิจส่วนตัว

#### 4. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่าร้าง

#### 5. เหตุผลที่ชอบสโมสร (โปรดเลือกเพียงข้อเดียว)

( ) เป็นสโมสรของท้องถิ่น/จังหวัด  
 ( ) ชื่นชอบผู้บริหารสโมสร  
 ( ) ชื่นชอบนักเตะของสโมสร  
 ( ) ได้รับการกระตุ้นผ่านสื่อมวลชน

( ) บุคคลรอบข้างสนับสนุน

( ) อยากให้สโมสรประสบความสำเร็จในระดับชาติ  
 ( ) อื่นๆ

#### 6. ท่านสนับสนุนให้นักการเมืองเข้ามาเป็นผู้บริหารสโมสร

( ) เห็นด้วย ( ) ไม่เห็นด้วย



**ตอนที่ 2** การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับ การสร้างความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

ข้อ	ความนิยมทางการเมืองของผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีความเป็นผู้นำสูง					
2.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคมได้ดี					
3.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องบริหารจัดการสโมสรตามหลักแนวทางที่วางไว้อย่างเป็นระบบ					
4.	ท่านเห็นว่าทักษะการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอล ย่อมมีความเชี่ยวชาญด้านบริหารหลายด้าน					
5.	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลทุกคนล้วนมีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จในด้านธุรกิจฟุตบอล					
6.	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลพยายามตอบสนองต่อความต้องการแฟนบอลอยู่ตลอดเวลา					
7.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลต้องมีการปรับปรุง/คัดเลือกนักเตะที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้บริหาร					
8.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน					

9.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอล ต้องมีความน่าไว้วางใจสำหรับแฟนบอล					
10.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอล ต้องเป็นบุคลิกที่มีความซื่อสัตย์สุจริต					
	<b>การสร้างค่านิยมทางการเมืองของ ผู้บริหารสโมสรผ่านกีฬาฟุตบอลไทย</b>					
11.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความเหมาะสมกับการรับสมัคร เลือกตั้งในระดับชาติ					
12.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความเหมาะสมกับการรับสมัคร เลือกตั้งในระดับชาติได้					
13.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความเหมาะสมกับการรับสมัคร เลือกตั้งในระดับท้องถิ่นได้					
14.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความเป็นผู้นำทางการเมืองที่ดีได้					
15.	ท่านเห็นว่าบุคลิกภาพการเป็นผู้นำของ ผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี กับ ผู้บริหารงานการเมืองนั้นมีความคล้ายคลึงกัน					
16.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความโปร่งใสในการบริหาร เหมาะกับการเป็นตัวแทนหรือผู้แทนในทางการเมือง เช่น ส.ส. ส.จ.					
17.	ท่านเห็นว่าการเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอล ศรีสะเกษ เอฟซี มีความกล้าหาญ เด็ดขาดในการตัดสินใจ เหมาะกับการเป็นนักการเมืองท้องถิ่น					

18.	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี มีความมุ่งมั่นในการบริหาร สอดคล้องกับการเป็นนักการเมืองระดับชาติ					
19.	ท่านเห็นว่า การเป็นผู้บริหารสโมสรฟุตบอล ศรีสะเกษ เอฟซี มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับแฟนบอลเพื่อผลประโยชน์ทางการเมือง ในอนาคต					
20.	ท่านเห็นว่าทักษะการเป็นผู้บริหารสโมสร ฟุตบอล ศรีสะเกษ เอฟซี ย่อมมีความ เชี่ยวชาญด้านบริหารมากพอที่จะบริหารงาน การเมืองด้วยเช่นกัน					
21.	ท่านพร้อมสนับสนุนผู้บริหารสโมสร ฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ให้เป็นนักการเมือง					
22.	ท่านเชื่อว่า ถ้าผู้บริหารสโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี ได้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองใน ระดับชาติจะทำให้สโมสรนั้นประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ชนะในระดับชาติ ตามไปด้วย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณครับ

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ วีระยุทธ ผุยพรม

วัน เดือน ปีเกิด 15 ตุลาคม 2535

สถานที่เกิด จังหวัดศรีสะเกษ ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต

ปริญญา รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง, 2558  
มหาวิทยาลัยรังสิต

ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, 2561

ทุนการศึกษา ทุนเรียนฟรีกีฬาฟุตบอลระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

ที่อยู่ปัจจุบัน 5 หมู่ 2 ตำบลภูเงิน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

